

UD 2

El contracte de treball.
Drets laborals individuals
i col·lectius en la relació
de treball



© Departament d'Educació

Reservats tots els drets. Queda expressament prohibida la reproducció, plagi, distribució o comunicació pública, en tot o en una part del contingut d'aquesta obra, sense l'autorització dels titulars dels corresponents drets de propietat intel·lectual.

Índex

Introducció	5
Objectius	6
1. Els drets en la relació laboral. El contracte de treball	7
1.1. Normes que regulen la relació laboral	7
1.1.1. Evolució històrica del dret laboral	7
1.1.2. Fonts formals i materials dels drets laborals	10
1.2. Aplicació de les normes laborals	16
1.2.1. Principis d'aplicació de les normes laborals	16
1.2.2. Control de l'aplicació	17
1.3. El contracte de treball	18
1.3.1. Subjectes d'un contracte de treball	19
1.3.2. El treball objecte d'un contracte de treball	19
1.3.3. Relacions laborals excloses de la contractació laboral ..	20
1.3.4. Relacions laborals especials	20
1.3.5. Forma d'un contracte de treball	21
1.3.6. Durada d'un contracte de treball	22
1.3.7. Validesa d'un contracte de treball.	
Període de prova	23
1.4. Drets i deures derivats del contracte de treball	24
2. Modalitats de contractació laboral	26
2.1. Modalitats de contractes de treball segons l'estatut dels treballadors	26
2.2. Contractes formatius	27
2.2.1. Contracte de treball de formació	27
2.2.2. Contracte de treball en pràctiques	29
2.3. Contractes segons la durada i jornada	30
2.3.1. Contractes de durada determinada	30
2.3.2. Contractes de treball de durada indefinida	32
2.3.3. Contractes de treball a temps parcial	34
2.4. Contractació laboral i empresa de treball temporal	36
3. Salari i temps de treball	39
3.1. Temps de treball i jornada laboral	39
3.1.1. La jornada laboral	39
3.1.2. Hores extraordinàries	40
3.1.3. Jornada i períodes de descans	41
3.1.4. Permisos	42
3.1.5. Festes laborals	43

3.2. Classificació professional i retribució	43
3.3. Retribució del temps de treball	44
3.3.1. El salari	44
3.3.2. Liquidació i pagament del salari. La nòmina	46
3.4. Liquidació d'havers o quitança	48
3.5. La Seguretat Social	48
3.5.1. Estructura administrativa	49
3.5.2. Estructura organitzativa	50
3.6. Prestacions de la Seguretat Social	54
3.6.1. Assistència sanitària	55
3.6.2. Incapacitat temporal	55
3.6.3. Maternitat	56
3.6.4. Invalidesa permanent	57
3.6.5. Jubilació	58
3.6.6. Mort i supervivència	59
3.6.7. Atur	60
3.6.8. Altres prestacions	64
3.6.9. Quantia de les prestacions	64
4. Modificació i finalització d'un contracte de treball	65
4.1. Modificació del contracte de treball	65
4.1.1. Mobilitat funcional	65
4.1.2. Mobilitat geogràfica	65
4.1.3. Modificacions substancials de les condicions de treball	66
4.2. Finalització d'un contracte	67
4.2.1. Suspensió del contracte de treball	67
4.2.2. Extinció del contracte de treball	69
5. Relacions col·lectives de treball	76
5.1. Organització dels treballadors	76
5.1.1. Organització dels treballadors fora de l'àmbit de l'empresa	76
5.1.2. Organització dels treballadors en l'àmbit de l'empresa	78
5.2. Organització dels empresaris	83
5.3. El dret de reunió dels treballadors	84
5.4. La negociació col·lectiva i les relacions laborals	85
5.4.1. El conveni col·lectiu	85
5.4.2. Els acords d'empresa	88
5.4.3. Els acords marc.....	88
5.5. Conflictes col·lectius	88

Introducció

Aquesta unitat didàctica és el cos central del crèdit de FOL. Aquí treballarem el marc legal que regula la relació laboral, els drets la constitueixen, i la manera de concretar-ne les condicions.

Primerament, veurem quines són les normes que regulen les relacions laborals, com es relacionen entre elles i quins principis hem de tenir en compte a l'hora d'aplicar-les.

A continuació, ens centrarem en l'estudi del contracte laboral, quines persones el poden signar, el lloc de treball, les relacions laborals excloses i les relacions laborals especials. També comprovarem que s'han de complir uns requisits de forma, i la durada i validesa del contracte.

A continuació, estudiarem les diferents modalitats de contractes de treball en el mercat laboral d'acord amb la normativa que les regula, i diferenciarem els requisits i continguts de cadascuna. Després, passarem a aspectes específics com el salari i el temps de treball.

També comprovarem que, un cop signat un contracte de treball, hi poden haver modificacions, es pot suspendre i es pot extingir. En cada cas, veurem la situació en què queda el treballador i quines possibilitats té (indemnització, cobrament de dietes, demanda davant del jutjat social...).

Coneixerem, també, el nostre sistema de Seguretat Social, les modalitats, els règims i les contingències o prestacions que cobreix, com la incapacitat temporal, la maternitat o l'atur.

Finalment, veurem com es poden organitzar els treballadors en sindicats per tal de defensar els seus drets i el dret concret de la negociació col·lectiva. També veurem quines són les principals manifestacions de conflictes col·lectius.

Objectius

En acabar la unitat didàctica, heu de ser capaços del següent:

1. Reconèixer els drets, els deures i els procediments que es deriven de les relacions laborals.
2. Identificar les condicions de treball del sector corresponent que figuren en el conveni col·lectiu.
3. Diferenciar les modalitats de contractació més utilitzades en el sector actualment, segons el tipus i la finalitat del treball.
4. Especificar les prestacions del règim general de la Seguretat Social, en funció de les condicions exigides per tenir-hi dret, el temps de durada i les quantitats econòmiques, si és el cas.

1. Els drets en la relació laboral. El contracte de treball

Tota relació social està organitzada i ordenada. Per evitar el caos o el desordre, cada societat s'ha imposat una organització de les relacions. Aquesta organització es basa en uns principis o normes que és obligatori complir.

Com la resta de relacions socials, la relació laboral està sotmesa a un conjunt de normes que en regulen l'organització.

La relació que s'estableix entre l'empresa o empresari i el treballador per participar en la producció és diu *relació laboral*, i la forma de concretar les condicions d'aquesta relació és mitjançant un acord entre les dues parts que és diu *contracte*. El contracte és l'acord entre un treballador i l'empresa en què s'estipulen i es negocien les condicions sota les quals es farà la prestació de treball, i per això se'l denomina *contracte de treball*. Treballar amb un contracte de treball és fer-ho per compte d'altri i com a assalariat.

El contracte de treball és una manera de formalitzar les relacions de treball en la societat.

1.1. Normes que regulen la relació laboral

El conjunt de normes que regulen la vida de les persones en totes les seves formes s'anomena *dret*.

Normes que regulen la vida social

Si es té en compte el tipus de relació que regula, el dret es pot classificar en dret constitucional (regula l'organització de l'Estat), dret administratiu (regula l'administració dels ciutadans i les activitats del govern), dret fiscal (regula els ingressos i despeses de l'Estat), dret penal (regula els delictes i faltes), dret processal (regula el procediment judicial), dret internacional privat o públic (regula les relacions entre estats i entre els seus ciutadans), dret civil (regula els aspectes relacionats amb les persones i la família), dret mercantil (regula els actes comercials) i dret laboral (regula l'activitat i les relacions laborals).

El treball és una activitat humana que es realitza en la societat. Com a tal, es fa establint relacions entre els membres d'aquesta societat: empresaris i treballadors, que tenen per finalitat el treball. La forma d'organitzar aquestes relacions laborals és mitjançant un conjunt de normes que les regulen, ja siguin individuals o col·lectives, i que es donen en els serveis professionals realitzats per compte d'altri. Aquest conjunt de normes s'anomenen *dret laboral* o *dret del treball*.

1.1.1. Evolució històrica del dret laboral

El treball s'ha organitzat de maneres diferents des del neolític, que és quan s'inicia l'economia productiva perquè els éssers humans descobriren l'agricultura i apliquen el treball per obtenir els productes que satisfan les seves necessitats.

Les formes diferents d'organitzar i decidir quina població ha de participar en la producció, les condicions de treball i les formes de treballar, permeten parlar d'una evolució històrica del treball.

En cada època històrica, la població que treballa ha estat designada amb una denominació que reflecteix les condicions de treball i les formes de treballar. En l'època grecoromana, els **esclaus** eren els qui treballaven, però no tenien drets, i la resta de la població es dedicava al comerç, a la diversió, a l'oci o a la guerra.



Durant molt de temps, el treball solament era cosa dels esclaus, ja que es consideraven objectes.

L'etapa històrica que va des de l'origen de l'edat mitjana fins al començament de la edat moderna es caracteritza pel feudalisme. Les dificultats de subsistència provoquen emigració cap al camp i el sotmetiment a les normes que cada senyor feudal imposa a canvi de protecció i seguretat. Els **serfs i serves** eren persones lliures, però adscrites a la terra que treballaven de manera que, quan es traspassava, anaven inclosos en la venda. En els nuclis de població o burgs dependents del poder reial, es desenvolupaven activitats artesanals i comercials que donarien lloc a la formació de gremis. El gremi agrupava els professionals de totes les categories i podia establir les condicions de treball. El treball del serf era un treball productiu, forçós o no lliure.

Els serfs...

... estaven del tot sotmesos al senyor que els protegia, el qual s'apropiava de part dels béns produïts pel seu treball com a compensació per la protecció.

L'època moderna sorgeix com a forma d'oposició al feudalisme. Una sèrie de descobriments i invents fa desenvolupar una societat mercantilista. Cap al final d'aquesta etapa, s'originen una sèrie de transformacions conegudes com a *revolució industrial*. Les causes d'aquestes transformacions van ser la concentració del treball en amplis centres manufacturadors, la invenció de la màquina de vapor i les seves aplicacions, i la ruptura del sistema d'organització del treball dels gremis, entre altres.

La conversió dels petits tallers en fàbriques on les màquines van substituir el treball manual va significar l'emigració de molts camperols als nuclis industrials de les ciutats, on la població treballadora, homes, dones i criatures, suportava unes condicions de treball dures. Aquest conjunt d'obriers industrialitzats i de camperols sense recursos que donen la seva força de treball a canvi d'un salari en unes condicions de treball dures i sense drets és el **proletariat**.

La presa de consciència de la pròpia situació per part del proletariat va fer sorgir les primeres associacions obreres, que donarien lloc als sindicats.

La pressió de les associacions obreres, la influència dels canvis socials i l'aparició de noves ideologies –com el socialisme– fan que al final del segle XIX i al principi del XX, els estats intervinguin en la negociació de les condicions de treball, i imposin normes que les regulin i que evitin que quedin

a l'arbitri de l'empresa: és el començament de l'època contemporània. Apareix el dret laboral o el conjunt de normes que regulen la prestació de treball. Així neix una nova concepció del treball i del subjecte que té la força del treball, el **treballador**, a qui es reconeixen uns drets i la possibilitat de participar en la negociació de les seves condicions de treball. !!

El dret laboral és un dret modern. Neix com a disciplina autònoma reguladora de les relacions laborals al principi del segle xx, com a resultat dels canvis en el sistema d'organització de l'economia de producció. El seu objectiu és el treball humà productiu, lliure i per compte d'altri.

L'origen del treball lliure per compte d'altri s'ha de buscar en la Revolució Industrial –encara que en els gremis es va desenvolupar el treball per compte d'altri i lliure, però sotmès a una regulació establerta pel gremi mitjançant estatuts i ordenances gremials. La regulació gremial del treball lliure per compte d'altri es pot considerar l'antecedent més pròxim del dret del treball.

La Revolució Industrial comporta l'aparició d'una societat capitalista que produeix un canvi en les relacions de producció i destaca la voluntarietat com a base de l'organització.

Les idees liberals en matèria laboral es basaven en l'absència de normes que regulessin la contractació i les condicions de treball.

La situació de poder dels empresaris en aquest tipus de contractació va donar lloc a unes condicions de treball molt dures, ja que els treballadors estaven obligats a acceptar-les.

La pressió de les associacions obreres i el canvi de les idees liberals per influència del socialisme donen lloc a la intervenció de l'Estat en les relacions laborals i es regulen. Així neix el dret del treball, amb la finalitat de protegir i tutelar els treballadors i treballadores com la part més dèbil en la relació laboral. !!

El 1919 es crea l'OIT (Organització Internacional del Treball) i, el 1920, el Ministeri de Treball com a administració especialitzada. S'estableixen la jornada laboral de vuit hores i el descans dominical. Es reconeix el dret d'associació dels treballadors i de les treballadores, i els sindicats.

L'any 1939, en finalitzar la guerra civil, es prohibeixen els sindicats i se n'estableix un d'únic, d'afiliació obligatòria.

La Constitució espanyola de 1978 instaura un nou sistema de relacions laborals.

Dret del treball

Aquest dret no ha existit sempre com a realitat social generalitzada. La seva generalització és un fenomen virtualment contemporani. Això explica que, com a disciplina jurídica autònoma, sigui d'aparició recent.

El Codi civil de 1889...

... basa les relacions entre particulars en la igualtat de les parts manifestada en el contracte com un acord lliure de voluntats. En aquesta època, no existeix el dret del treball com a disciplina autònoma reguladora de les relacions laborals. Aquestes es regulaven per mitjà del contracte civil d'arrendament d'obres o serveis. L'Estat no intervenia en la regulació de la prestació de treball.

L'Estat fixava les condicions de treball dels diferents sectors mitjançant ordenances i reglamentacions de treball. La Llei de contracte de treball és d'aquesta època.

El nou sistema de relacions laborals es basa en la negociació col·lectiva i la capacitat dels agents socials per negociar les condicions de treball en convenis col·lectius. L'any 1980 s'aprova la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Taula 1. Drets i deures laborals en la Constitució de 1978

Drets fonamentals	Drets i deures dels ciutadans	Principis rectors de la política econòmica i social
<ul style="list-style-type: none"> Dret a no ser discriminats per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social (article 14). Dret de reunió (article 21). Dret d'associació (article 22). Dret a sindicar-se lliurement fundant sindicats i afiliar-s'hi a elecció (article 28). Dret dels treballadors a la vaga per a la defensa dels seus interessos (article 28). 	<ul style="list-style-type: none"> Dret al treball i deure de treballar (article 35). Dret a la lliure elecció de professió o ofici (article 35). Dret a la promoció a través del treball (article 35). Dret a un salari just (article 35). Dret a la negociació col·lectiva (article 37). Dret a la llibertat d'empresa (article 38). 	<ul style="list-style-type: none"> Promoure les condicions favorables per al progrés social i econòmic que portin a una equitativa distribució de la renda i a una política orientada a la plena ocupació (article 40.1). Fomentar la formació i readaptació professional (article 40.2). Vetllar per la seguretat i higiene en el treball (article 40.3). Garantir el descans necessari mitjançant la limitació de la jornada laboral i les vacances periòdiques retribuïdes (article 40.2). Mantenir un règim de Seguretat Social per a tots els ciutadans que garanteixi l'assistència i les prestacions socials diferents en situacions de necessitat especialment en el cas de falta de feina (article 41). Garantir els drets econòmics i socials dels treballadors espanyols a l'estranger (article 42).

Estatut dels treballadors

La Llei de l'estatut dels treballadors ha sofert diferents modificacions i reformes. La de 1994 va donar lloc a la publicació d'un text refós de l'Estatut el 1995, que ja ha estat reformat el 1997 i en anys successius.



L'aprovació de la Constitució espanyola va obrir una nova etapa històrica per a Espanya que va suposar un nou sistema de relacions laborals.

1.1.2. Fonts formals i materials dels drets laborals

Les formes en què es presenten les normes constitueixen les **fonts formals dels drets laborals**, i les institucions que les fan són les **fonts materials**.

Els drets i obligacions que neixen d'una relació laboral formalitzada en un contracte de treball es regulen, segons l'Estatut dels treballadors, pel següent:

- per les disposicions legals i reglamentàries de l'Estat,
- pels convenis col·lectius,
- per la voluntat de les parts manifestada en el contracte de treball,
- pels usos i costums locals i professionals.

Disposicions legals i reglamentàries de l'Estat

Els poders de l'Estat que poden fer normes són el legislatiu –representat pel Parlament– i l'executiu –representat pel Govern. El conjunt de normes que poden dictar aquests poders es denominen **disposicions le-**

gals i reglamentàries. Aquestes disposicions es poden presentar en formes diverses, i entre elles hi ha establerta una jerarquia.

1) Fonts formals i materials internes

a) El Parlament

És una institució que té el poder legislatiu i exerceix la funció legislativa. Fa disposicions legals que tenen forma de llei i que ocupen el primer lloc dintre de l'ordre jeràrquic normatiu, de manera que la resta de normes han de respectar-les.

La llei es presenta de tres maneres, com a llei constitucional, com a llei orgànica, i com a llei ordinària.

- Llei constitucional

La Constitució espanyola de 1978 és la norma que, com a disposició legal en forma de llei constitucional, ocupa el primer lloc en l'ordenament jurídic, i a la qual estan subjectes la resta de normes. Per tant, és la norma superior que regula les relacions laborals.

- Llei orgànica

Una llei és orgànica quan regula aspectes referents als drets fonamentals i a les llibertats públiques, i per a la seva aprovació s'exigeix una majoria absoluta en el Congrés dels Diputats.

Llei de Llibertat Sindical

En l'àmbit laboral, la Llei orgànica 11/1985 de llibertat sindical aprovada el 2 d'agost d'aquell any, atès que afecta a l'exercici d'un dret fonamental com és el dret a la sindicació i a una llibertat pública com és la llibertat sindical, té la forma de llei orgànica.

- Llei ordinària

Regulen altres matèries que no siguin drets i llibertats fonamentals, i per a la seva aprovació solament es requereix la majoria simple del Parlament.

La llei ordinària és una llei feta seguint el procediment legislatiu normal.

Totes les lleis que no són orgàniques són ordinàries i formen el tercer esglau de la jerarquia normativa, atès que han de respectar la Constitució i les lleis orgàniques. **!!**

Llei orgànica de llibertat sindical

Article 1

1. Tots els treballadors tenen dret a sindicar-se lliurement per a la promoció i defensa dels seus interessos econòmics i socials.

Llei ordinària

Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors. Text refós. Reial decret legislatiu 1/1995

"Article 1

La present llei serà d'aplicació als treballadors que voluntàriament prestin els seus serveis retribuïts per compte d'altri i dintre de l'àmbit d'organització i direcció d'una altra persona, física o jurídica, denominada ocupador o empresari."

Normes laborals amb categoria de llei ordinària

Són moltes les normes laborals que tenen la forma de llei ordinària però se'n poden destacar dues: la **Llei 8/1980, de 10 de març, de l'estatut dels treballadors**, que es va derogar el 1995 i se'n va aprovar el text refós en forma de decret legislatiu el 1995, i la **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals**.

b) El Govern

És la institució que té el poder executiu, i exerceix la funció executiva mitjançant normes que tenen formes diverses. Unes tenen categoria de *disposicions legals* –com els decrets llei i els decrets legislatius– i altres són *disposicions reglamentàries* –com el decret i les ordres. Jeràrquicament, una disposició legal és superior a una disposició reglamentària.

- Decret llei

Norma dictada pel Govern en casos d'urgència i necessitat que posteriorment ha de ser aprovada pel Parlament.

Un cop aprovat, s'incorpora en l'ordenament jurídic amb la categoria de llei. Moltes normes laborals tenen forma de decret llei.

- Decret legislatiu

Norma dictada pel Govern amb l'autorització prèvia del Parlament. Aquesta autorització s'atorga per a una matèria concreta i amb un determinat termini d'execució.

El Govern elaborarà decrets legislatius, que tenen categoria de llei, per fer **textos refosos** de lleis o elaborar **textos articulats** en els quals es desenvolupin les bases fixades en la llei que atorgava l'autorització.

Les principals normes laborals tenen forma de **decret legislatiu** que aprova el text refós d'un llei. Així, podem destacar el Decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, que aprova el Text refós de la llei de l'estatut dels treballadors, i el Decret legislatiu 1/1994, de 10 de juny, que aprova el Text refós de la llei general de la Seguretat Social.

- Reglament

És una norma de categoria inferior a la llei, elaborada pel Govern o per les administracions autonòmiques per desenvolupar una llei. El reglament pot tenir forma de **decret**, d'**ordre** o de **resolució**. El primer és elaborat pel Consell de Ministres; el segon, per un ministre, i el tercer per secretaris d'estat o directors generals.

Decret legislatiu

Reial decret legislatiu 1/1994, que aprova el Text refós de la llei general de la Seguretat Social.

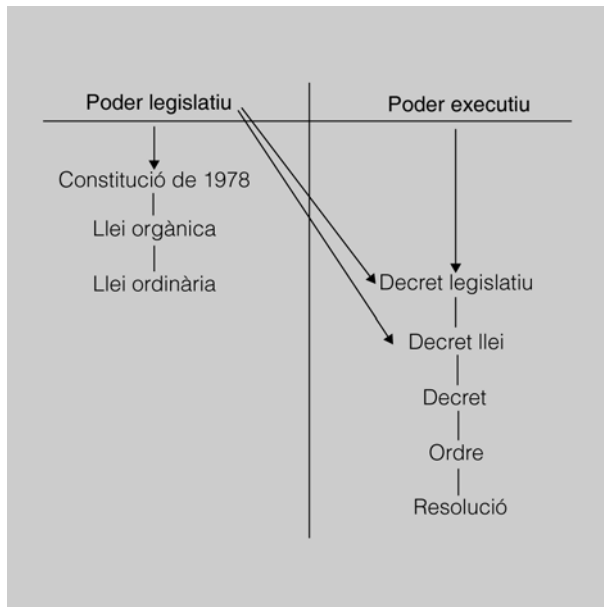
S'aprova el Text refós de la llei general de la Seguretat Social. Aquest text refós entrava en vigor l'1 de setembre de 1994.

"Article 1

El dret dels espanyols a la Seguretat Social establert a l'article 41 de la Constitució s'ajustarà al que disposi la present llei."

Hi ha moltes normes laborals en forma de reglament.

Figura 1. Poders de l'Estat i normativa laboral



Les normes dictades per organismes internacionals també regulen aspectes de les nostres relacions laborals.

2) Fonts formals i materials internacionals

Els organismes internacionals amb poder de crear normes són fonts materials internacionals o externes a l'Estat, i les diferents formes d'aquestes normes són les fonts formals.

Hi ha normes reguladores de la relació laboral que tenen l'origen en tractats internacionals, o en organismes internacionals com l'Organització Internacional del Treball (OIT), la Unió Europea (UE), l'ONU..

a) OIT

L'OIT va ser creada el 1919 pel Tractat de Versalles en finalitzar la Primera Guerra Mundial. Espanya forma part d'aquesta organització des de la seva creació tot i que va estar absent des del 1941 fins al 1956.

Va néixer amb la finalitat de millorar les condicions de vida i treball dels treballadors i de les treballadores en l'àmbit internacional creant normes o recomanacions dirigides als estats membres.

Actualment l'OIT és un organisme que depèn de l'Organització de les Nacions Unides (ONU), format per representants dels governs, sindicats i organitzacions empresarials dels estats membres.

Actua mitjançant **convenis i recomanacions**.

- Un **conveni** és una norma internacional resultat de l'acord establert en la Conferència de l'OIT.

Ratificat el conveni pel Parlament i publicat en el BOE, forma part de l'ordenament jurídic i és jeràrquicament superior a les normes nacionals, excepte a la Constitució.

Com funciona l'OIT

L'OIT funciona mitjançant la Conferència General –que es reuneix cada vegada que sigui necessari com a mínim una vegada a l'any–, el Consell d'Administració –compost per representants dels governs, dels sindicats i de les associacions d'empresaris– i el director general –elegit pel Consell d'Administradors, de qui depèn l'Oficina Internacional del Treball que té la seu a Ginebra.

- Una **recomanació** és un acord de la Conferència de l'OIT que no origina obligacions als estats membres, sinó que únicament assenjala una orientació a seguir pels seus governs.

Són propostes fetes als estats perquè les converteixin en normes mitjançant la pròpia legislació interna, però no tenen cap força vinculant ni obligatorietat.

b) La Unió Europea (UE)

Des de 1986, Espanya forma part de l'actual Unió Europea. En l'aspecte social, la Unió Europea té per objectiu harmonitzar les polítiques i legislacions socials dels països comunitaris, i garantir la lliure circulació de treballadors dintre del territori comunitari.

La seva acció en l'àmbit social es concreta en una declaració de principis o definició dels drets que hauríem de tenir els treballadors i les treballadores de la Unió Europea. Aquesta declaració es la **Carta social o comunitària dels drets socials fonamentals dels treballadors** que es va aprovar el 1989 i en la qual s'enumeren les exigències socials mínimes.

Fons Social Europeu

Un mitjà fonamental de la política social comunitària és el Fons Social Europeu, que té per objectiu fomentar el reciclatge dels treballadors i de les treballadores que estan a l'atur. Per a això, dedica recursos a la formació –com ara la formació professional– i l'ocupació.

La coordinació de la política social de la Unió Europea s'ha concretat en disposicions normatives que tenen forma de **reglaments** i de **directives**.

- **Els reglaments** són normes comunitàries obligatòries i directament aplicables als estats membres de la Unió Europea. En matèria laboral, hi ha reglaments que regulen la Seguretat Social dels treballadors i la lliure circulació de treballadors.
- **Les directives** són normes comunitàries que no són directament aplicables i necessiten una norma nacional que les desenvolupi. Són obligatòries respecte als resultats, però es deixa llibertat als estats perquè regulin la forma i els mitjans per assolir-los dintre del termini establert en la directiva.

Hi ha moltes directives sobre diferents aspectes socials i laborals, però el camp més desenvolupat és la de la salut i seguretat en el treball.

c) Organització de les Nacions Unides (ONU)

La falta d'obligació jurídica de la **Declaració universal dels drets humans de 1948** va originar, l'any 1956, l'adopció del pacte internacional relatiu als drets civils i polítics i el pacte internacional relatiu als drets econòmics, socials i culturals. Tots dos han estat ratificats per l'Estat espanyol.

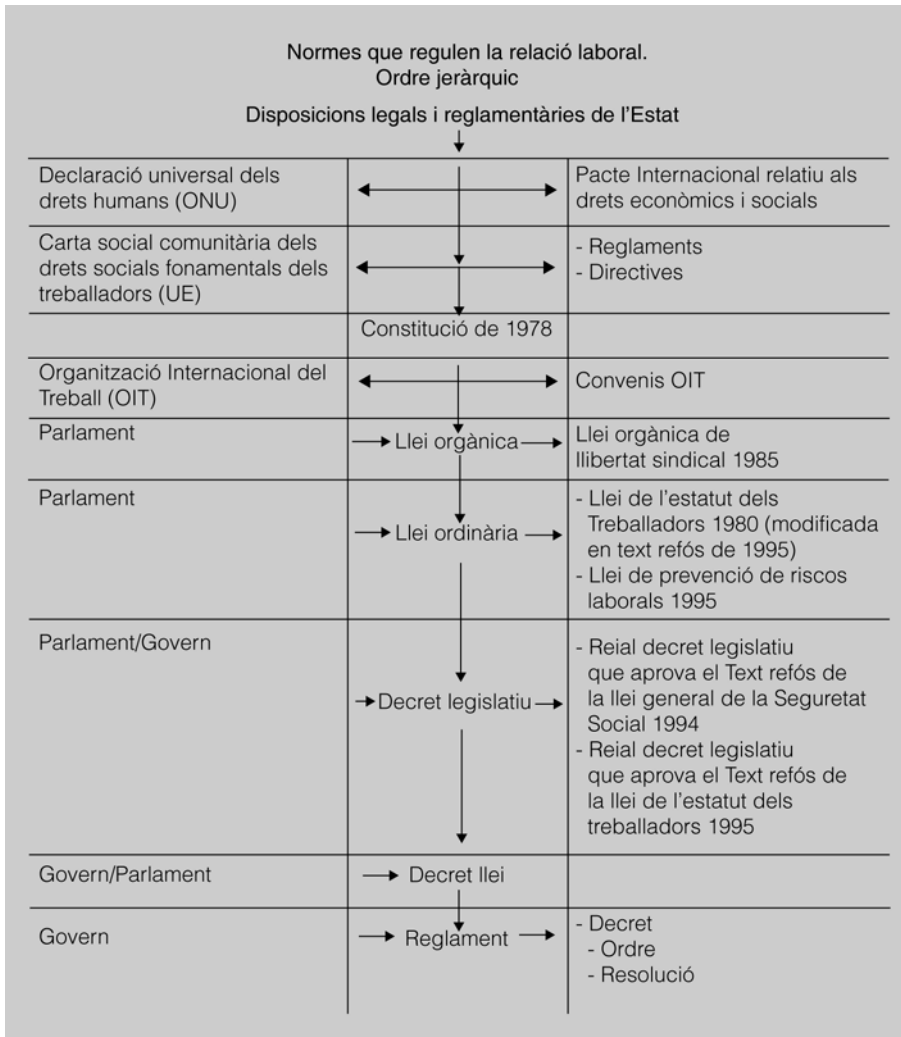
La Gran Bretanya

Tot i que no és jurídicament vinculant, la Gran Bretanya va votar contra la Carta. La carta comprèn, en 30 punts, drets fonamentals com per exemple els que fan referència a la lliure circulació.

d) Tractats internacionals bilaterals

L'Estat espanyol té tractats amb altres estats, sobretot referents a la Seguretat Social, pels quals es comprometen mútuament a tractar o reconèixer els drets dels ciutadans de cadascun dels països signants amb igualtat de condicions respecte als ciutadans del propi país.

Figura 2. Ordre jeràrquic de les disposicions legals i reglamentàries que regulen la relació laboral.



Convenció

La diferència entre aquests tractats i els pactes internacionals dels quals s'ha parlat anteriorment és que aquests últims són multinacionals, mentre que els tractats internacionals bilaterals són entre dos estats.

Conveni col·lectiu

Una font específica del dret laboral amb capacitat de fer normes són els propis agents socials que, mitjançant la negociació col·lectiva, poden arribar a acords sobre les condicions de treball. ❗

Els grups socials als quals l'Estatut dels treballadors reconeix aquest poder normatiu són la classe treballadora i la classe empresarial, que mitjançant els seus representants poden crear unes normes que reben el nom de *convenis col·lectius*. Els convenis col·lectius obliguen a tota la classe treballadora i empresarial incloses en el seu àmbit d'aplicació, i les condicions establertes no poden ser menys favorables que les establertes en l'Estatut dels treballadors.

La Constitució...

... reconeix el dret a la negociació col·lectiva laboral entre els representants de la classe treballadora i de la classe empresarial.



Els diferents sectors d'activitat fixen les seves normes per mitjà del conveni col·lectiu.

Contracte de treball

La voluntat de les parts manifesta en un contracte de treball és una font del dret laboral que vincula les parts, empresariat i classe treballadora, sempre que es faci d'acord amb la normativa vigent.

Segons el principi de jerarquia normativa, un contracte de treball no pot establir condicions de treball menys favorables que les establertes en un conveni o en una llei. ❗

El costum laboral

El costum és una norma de conducta nascuda de l'ús social que solament s'aplica en defecte de disposicions legals i reglamentàries, de conveni col·lectiu o de contracte de treball.

El costum solament regirà en defecte de llei aplicable i sempre serà *secundum legem* (costums interpretatius) o *praeter legem* (regulador de qüestions no tractades per la llei).

El costum com a font de la relació laboral ha de ser local i professional. El costum d'una localitat no pot ser al·legat en una altra. Al mateix temps, ha de ser un costum utilitzat per la classe treballadora i empresarial d'una activitat professional determinada.

1.2. Aplicació de les normes laborals

Per tal d'aplicar de manera correcta les normes laborals, s'han de tenir en compte una sèrie de principis que estan recollits en l'Estatut dels treballadors; a més, hi ha uns òrgans de l'Administració pública que en controlen l'aplicació.

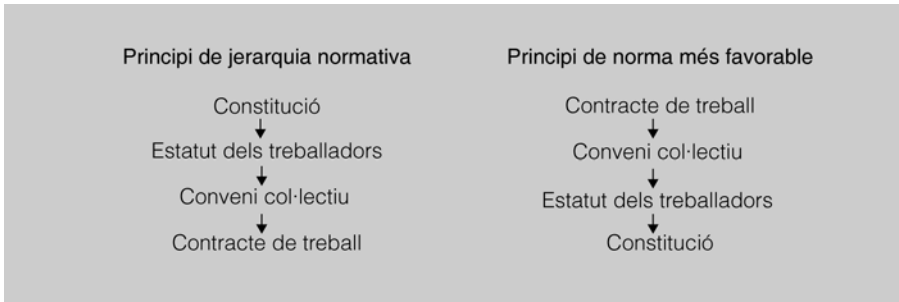
1.2.1. Principis d'aplicació de les normes laborals

L'Estatut dels treballadors estableix els principis que han de regir l'aplicació de les normes laborals:

- a) **Principi prooperari.** En cas de dubte sobre la interpretació d'una norma laboral, els tribunals triaran la que més beneficiï el treballador.
- b) **Principi de norma més favorable.** Quan hi hagi dues o més normes en vigor aplicables a un cas concret, encara que siguin jeràrquicament diferents, s'aplicarà la que, apreciada en conjunt, sigui més favorable al treballador.
- c) **Principi d'irrenunciabilitat dels drets.** El treballador no port renunciar als drets que li reconeixen les disposicions legals i reglamentàries o els convenis col·lectius.

d) Principi de jerarquia normativa i de norma mínima. S'aplicarà la norma més favorable al treballador, i no la de jerarquia superior. Les normes de categoria superior estableixen les condicions mínimes que no poden ser derogades per les d'inferior categoria; així, doncs, aquestes solament poden establir condicions més favorables al treballador.

Figura 3. Ordre d'aplicació de les normes laborals



1.2.2. Control de l'aplicació

El control de l'aplicació de les normes laborals està assignat a uns òrgans de l'Administració pública responsables d'executar i portar a terme la política laboral: els **òrgans administratius laborals**.

En cas de conflicte, són uns **òrgans judicials**, els **tribunals socials**, pertanyents a l'Administració de justícia, els que tenen la competència per resoldre'l i declarar la norma aplicable.

1) L'administració laboral

S'han de distingir dos tipus d'òrgans administratius laborals, els que pertanyen a l'Administració central i els de l'Administració de la comunitat autònoma, en aquest cas, Catalunya.

La Inspecció de Treball és l'òrgan més important de l'Administració laboral per fiscalitzar l'aplicació de la normativa laboral.

2) L'administració de justícia

El poder judicial és un dels tres poders de l'Estat.

Els jutges i els tribunals socials tenen competència per conèixer i resoldre els conflictes laborals declarant la normativa que s'ha d'aplicar en cada cas.

Òrgans administratius

Els òrgans administratius laborals de l'Administració central són, entre d'altres, el Ministeri de Treball i Afers Socials i les seves direccions generals de treball i Seguretat Social, i les delegacions provincials del Ministeri de Treball i Afers Socials.

A la comunitat autònoma de Catalunya, els òrgans administratius laborals de la Generalitat són la Conselleria de Treball –a la qual pertany, entre altres òrgans, la Direcció General d'Ocupació– i les delegacions territorials de la Conselleria de Treball en cadascuna de les províncies.

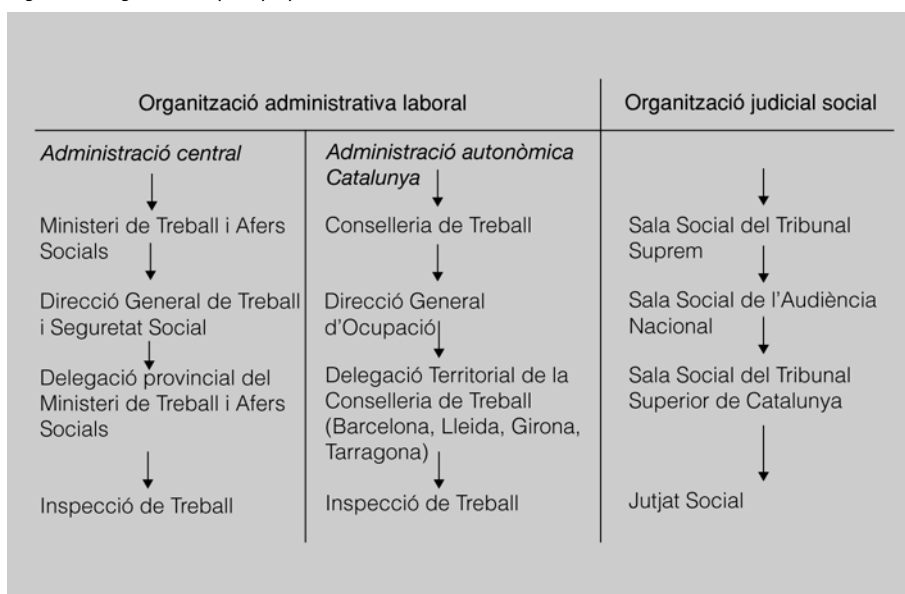
L'organització dels tribunals socials és la següent:

- **Jutjat Social.** El seu àmbit d'actuació és la província i és competent per conèixer dels conflictes individuals i col·lectius, laborals i sindicals, i de la Seguretat Social, sempre que es produeixin en la província sobre la que té competència.
- **Sala Social del Tribunal Superior de Justícia de la CA.** Coneix dels recursos contra les sentències dels tribunals socials i dels conflictes col·lectius i sindicals que afecten un àmbit superior a la província però igual o inferior a la comunitat autònoma, en aquest cas Catalunya.
- **Sala Social de l'Audiència Nacional.** És competent per conèixer dels conflictes socials quan siguin d'àmbit superior al d'una comunitat autònoma.
- **Sala Social del Tribunal Suprem.** Coneix dels recursos contra les sentències de les sales socials dels tribunals superiors de justícia de les comunitats autònomes i de la Sala Social de l'Audiència Nacional.



Els conflictes laborals sobre les normes aplicables es solucionen en els tribunals socials.

Figura 4. Organismes que apliquen les normes laborals



1.3. El contracte de treball

En l'àmbit de l'empresa, es relacionen els dos factors de producció: el capital –representat per l'empresa– i el treball –representat per la mà

El contracte de treball és un acord entre empresari i treballador pel qual aquest presta el seu treball a l'empresari a canvi d'un salari.

d'obra o classe treballadora. La negociació de les condicions de treball es plasma en un contracte de treball.

Perquè hi hagi un contracte de treball, el treball ha de tenir les característiques següents: ha de ser **remunerat, voluntari, per compte i risc d'altri, i sota la direcció d'altri**. Si falta alguna d'aquestes característiques no és un contracte de treball.

Estatut dels treballadors

"Article 1. La present llei serà d'aplicació als treballadors que voluntàriament prestin els seus serveis retribuïts per compte d'altri, i dintre de l'àmbit d'organització i direcció d'una altra persona, física o jurídica, denominada *ocupador* o *empresari*."

1.3.1. Subjectes d'un contracte de treball

En tot contracte de treball intervenen dues parts, un empresari i un treballador.

S'ha de diferenciar la majoria d'edat per treballar de la de contractar. La majoria d'edat per treballar és als 16 anys, mentre que s'adquireix la capacitat per contractar als 18 anys. Així, doncs, els treballadors més grans de 16 anys però menors de 18 necessiten l'autorització del pare, de la mare o del tutor per treballar, excepte si estan legalment emancipats. Un cop atorgada l'emancipació, el menor pot exercir tots els drets i deures laborals.

Treballador i empresari

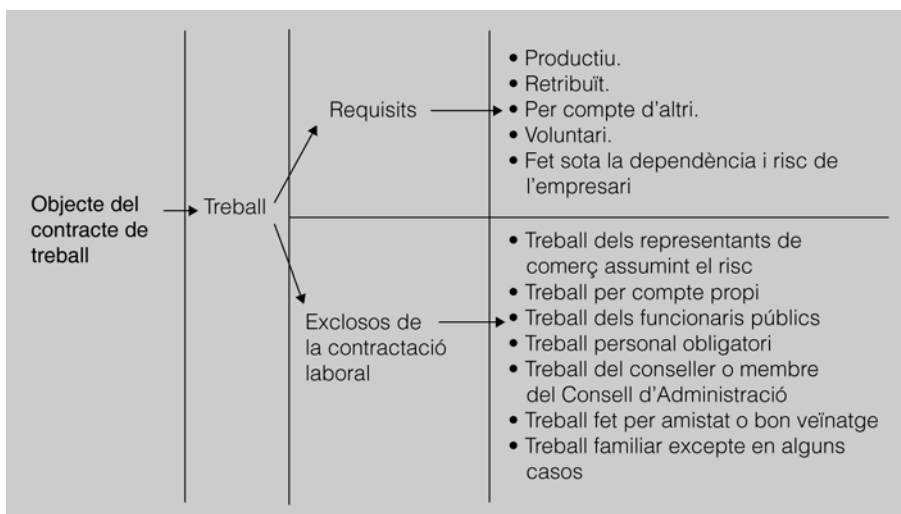
Empresari és tota persona, física o jurídica, i també la comunitat de béns que reben la prestació de serveis d'un treballador.

Treballador és tota persona que presta els seus serveis a una empresa, i ha de tenir com a mínim 16 anys. Està prohibit treballar als menors de 16 anys.

1.3.2. El treball objecte d'un contracte de treball

Treball és aquella activitat que l'home realitza per obtenir els recursos econòmics necessaris per satisfer les seves necessitats. Objecte d'un contracte de treball és el treball productiu, voluntari, per compte i risc d'altri, retribuït i fet sota la direcció d'un empresari.

Figura 5. El treball objecte d'un contracte



No tots els treballs són objecte d'un contracte de treball

Així, l'activitat laboral que no tingui una finalitat econòmica i el treball per compte propi o autònom queden exclosos d'una contractació laboral –en el treball per compte propi hi ha una motivació econòmica però no hi ha salari.

1.3.3. Relacions laborals excloses de la contractació laboral

Hi ha activitats o treballs en què es dóna una prestació laboral que l'Estatut dels treballadors exclou de la contractació laboral. No són objecte del contracte de treball:

- La relació de treball dels funcionaris públics.
- Les prestacions personals obligatòries.
- L'activitat de conseller o membre dels òrgans d'administració d'empreses que tinguin la forma jurídica de societat.
- Els treballs realitzats per amistat, benevolència o bon veïnatge.
- Els treballs familiars, excepte que es demostrï la condició d'assalariat de qui els fa.
- Les activitats de persones que intervenen en operacions mercantils per compte d'un o més empresaris, sempre que responguin personalment del resultat i n'assumeixin el risc.
- L'activitat dels transportistes autònoms.
- Altres activitats, segons les seves característiques, són excloses de la contractació laboral comuna i es consideren relacions laborals especials amb una normativa pròpia.



Els transportistes autònoms queden exclosos de les relacions laborals que regula l'ET.

1.3.4. Relacions laborals especials

L'Estatut dels treballadors considera relacions laborals especials les següents:

- Personal d'alta direcció.
- Servei domèstic.
- Interns en institucions penitenciàries.
- Esportistes professionals.
- Artistes en espectacles públics.
- Representants de comerç que actuen per compte d'una o més empreses sense assumir el risc de les operacions mercantils.
- Estibadors portuaris.
- Treballadors minusvàlids que presten servei en centres especials d'ocupació.

1.3.5. Forma d'un contracte de treball

El contracte de treball es pot fer **per escrit** o **de paraula**.

És obligatòria la forma escrita quan així s'exigeixi en una disposició legal, en els contractes de pràctiques i per a la formació, en els contractes a temps parcial, en els de fix discontinu i de relleu, en els contractes a domicili, en els contractes d'obra o servei i en els contractes de durada determinada superior a quatre setmanes.

Qualsevol de les parts podrà exigir que el contracte es faci per escrit, fins i tot un cop iniciada la relació laboral.

L'empresari ha de donar, als representants dels treballadors, una còpia bàsica dels contractes fets per escrit en el termini de 10 dies després de la seva formalització; no hi ha de constar ni el DNI, ni el domicili, ni l'estat civil del treballador, ni qualsevol altra dada que pugui afectar la intimitat personal.

L'empresari també ha de notificar als representants dels treballadors i a l'OTG els contractes fets de forma verbal en el termini de 10 dies.

En els contractes superiors a quatre setmanes, els treballadors i les treballadores tenen dret a rebre informació per escrit sobre aquells aspectes essencials del contracte que no figuren en el contracte formalitzat per escrit.

En fer un contracte de treball, s'estableixen una sèrie d'acords sobre un contingut que figuren per escrit en les clàusules.

Tot contracte que es faci per escrit ha de tenir, com a mínim, l'estructura i la informació següents:

- Identificació de les parts.
- Denominació i categoria del lloc de treball.
- Període de prova, si n'hi ha.
- Duració del contracte.
- Salari base i complements salarials.
- Temps de treball amb indicació de jornada i vacances.
- Termini de preavís, si escau, en cas de rescissió de contracte.

La còpia bàsica signada...

... pels representants dels treballadors, juntament amb el contracte, s'ha de trametre al Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) i a l'Oficina de Treball de la Generalitat (OTG) que correspongui, en el termini de 10 dies des de la seva formalització.

- Normativa supletòria per la qual es regeix el contracte i, en tot cas, conveni col·lectiu que regula la relació laboral.

Forma de contracte de treball i tramitació	
Verbal	Escrit
Llibertat de forma.	La forma escrita és obligatòria en alguns tipus de contractes de treball.
Tramitació <ul style="list-style-type: none"> • notificació als representants dels treballadors • comunicació a l'OTG 	Tramitació <ul style="list-style-type: none"> • còpia bàsica als representants dels treballadors • tramesa de còpia bàsica signada pels representants dels treballadors i còpia del contracte a l'OTG

1.3.6. Durada d'un contracte de treball

El contracte de treball **indefinit** té una durada permanent. Les parts acorden que les prestacions es prolonguin indefinidament en el temps. En un contracte de durada determinada, les parts preveuen el moment de finalització del contracte.

El contracte de treball es pot concertar per temps indefinit o per una durada determinada.

Es poden fer contractes de durada determinada en les situacions següents:

- Per realitzar una obra o servei determinats que tenen una execució limitada en el temps, encara que la seva duració sigui incerta.
- Per una eventualitat del mercat que dóna lloc a un augment temporal de les feines.
- Per substituir un treballador amb dret de reserva del lloc de treball.

A més d'aquests tipus de contractes de durada determinada, les disposicions legals reconeixen que hi ha alguns tipus de contracte que, obligatòriament, són de durada determinada o temporal, com el de **pràctiques** o el de **formació**. Passa el mateix amb alguns contractes que han de ser indefinits.

Contracte de durada determinada

Tot contracte de treball es considera concertat per temps indefinit si no es diu el contrari. Així, doncs, per fer un contracte de durada determinada hi ha d'haver una causa que ho justifiqui i reconeguda en la llei.

Les disposicions legals deixen a la voluntat de les parts que puguin fer alguns tipus de contractes com de durada indefinida o determinada.

Temps de durada d'un contracte de treball i tipus de contractes			
	De durada indefinida	De durada determinada	De durada indefinida o determinada
Indefinit ordinari	x		
Fix discontinu	x		
Els fets en frau a la llei	x		
De foment de l'ocupació indefinida	x		
D'obra o servei		x	
D'interinitat		x	
Eventual		x	
En pràctiques		x	
De formació		x	
De relleu		x	
De jubilació parcial		x	
A temps parcial			x

1.3.7. Validesa d'un contracte de treball.

Període de prova

La validesa d'un contracte de treball implica que s'assumeixen les conseqüències dels acords que s'hi estableixen. La infracció de normes laborals és una de les causes que poden donar lloc a la invalidesa total o parcial del contracte. També hi ha una circumstància, el **període de prova**, que pot fer que no es portin a terme els acords establerts.

L'objectiu del període de prova és el coneixement mutu de les parts i de les aptituds dels treballadors, i es pot pactar tant en un contracte indefinit com en un de durada determinada. Durant aquest període, el treballador té els drets i obligacions corresponents al lloc de treball que ocupa com si fos de la plantilla.

La durada màxima del període de prova és la que consta en el conveni col·lectiu. A falta de pacte en el conveni, no podrà ser superior a 6 mesos per als tècnics titulars, ni a 2 mesos per a la resta de treballadors. En els contractes de pràctiques, serà d'1 mes per als titulars de grau mitjà i de 2 mesos per als titulars de grau superior. (!!)

El període de prova...

... és un temps de la vida del contracte en què qualsevol de les parts pot donar per finalitzada la relació laboral sense que es portin a terme els acords. El període de prova ha de constar per escrit perquè tingui validesa.

Un cop transcorregut el període de prova, el contracte produirà tots els efectes acordats i es computaran els temps de serveis prestats com a antiguitat del treballador en l'empresa.

1.4. Drets i deures derivats del contracte de treball

El treballador té uns **drets bàsics** amb el contingut i l'abast que disposa la normativa específica de cadascun d'aquests drets:

- Afiliació al sindicat que li sembli millor.
- Negociació col·lectiva.
- Reunió i participació en l'empresa per mitjà dels seus representants.
- Adopció de mesures de conflicte col·lectiu, inclòs l'exercici del dret de vaga.
- Promoció i formació professional a la feina.
- Respecte de la seva intimitat.
- Protecció davant d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.
- Exercici individual de les accions que es deriven del seu contracte de treball (reclamació de les seves pretensions judicialment).
- No discriminació en les relacions laborals.

L'obligació que té el treballador de complir les obligacions concretes que constitueixen l'objectiu de la prestació laboral es correspon amb l'obligació de l'empresari de pagar el salari acordat puntualment, i de proporcionar ocupació efectiva al treballador.

Són **nuls els preceptes**, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que continguin discriminacions desfavorables per raons d'edat, o discriminacions favorables o adverses en l'ocupació, en matèria de retribucions, jornada i d'altres condicions de treball per circumstàncies de sexe, origen, estat civil, raça, condició social, idees religioses, idees polítiques, sindicals i llengua.

Durant la prestació dels serveis, el treballador té dret a una protecció eficaç en matèria de **seguretat i higiene**, i l'obligació d'observar les mesures legals i reglamentàries que hi fan referència.

Els **deures** del treballador són els següents:

- Direcció i control de l'activitat laboral: el **poder de direcció**

El treballador està obligat a fer la feina que s'ha acordat sota la direcció de l'empresari o de la persona delegada per l'empresari.

El poder de direcció es manifesta en la facultat de dictar instruccions generals sobre l'organització del treball, i també particulars i concretes a cada treballador d'acord amb els límits establerts per les disposicions legals i convencionals (conveni col·lectiu o acords amb els representants de les treballadores i treballadors).

No donar feina...

... és un incompliment greu de l'empresari. Si no hi ha una justificació legítima –absència de comandes, força major...–, es considera una violació de la dignitat de la persona.

Poder de direcció

Deriva del contracte de treball, i és la facultat que té l'empresari per donar ordres respecte a la manera d'executar la feina, i el temps i el lloc en què s'ha d'executar.

Vigilància i control

L'empresari pot verificar l'estat de malaltia o accident que al·legui el treballador per tal de justificar les seves faltes d'assistència a la feina, mitjançant un reconeixement per part del personal mèdic.

L'empresari pot prendre les mesures que li semblin més oportunes per vigilar i controlar el compliment de les obligacions i els deures del treballador. L'adopció i aplicació d'aquestes mesures no l'eximeixen, però, de respectar-ne la dignitat humana d'acord amb la legalitat vigent.

- El poder disciplinari

La llei atorga, a l'empresari, el poder disciplinari o sancionador davant d'incompliments laborals de gravetat diversa. La valoració de les faltes i les sancions corresponents, i l'acomiadament disciplinari imposats per la direcció de l'empresa als treballadors, sempre es podran revisar d'acord amb la jurisdicció social.

2. Modalitats de contractació laboral

En el contracte es negocien les condicions de treball, que poden ser diverses dintre dels límits que la normativa determina.

La relació que s'estableix entre l'empresa o empresari i el treballador es concreta en un sèrie de condicions, que conformen les diferents modalitats de contractes de treball en el mercat laboral d'acord amb la normativa que les regula i diferencia els requisits i continguts de cada una.

La durada del contracte de treball varia si es té en compte la causa. Això dóna lloc a diversos tipus de contractes de treball. ⚠

L'Estatut dels treballadors reconeix que, en principi, tot contracte de treball ha de ser indefinit i a jornada completa; perquè si s'aplica el principi *prooperari*, és el tipus de contracte més favorable al treballador, atès que li permet l'estabilitat en l'ocupació i un lloc de treball permanent.

L'evolució del mercat de treball...

... i la normativa que ha modificat l'Estatut dels treballadors ha provocat un debilitament d'aquest criteri i un desenvolupament dels contractes de treball de duració determinada en detriment dels indefinits.

D'acord amb l'Estatut dels treballadors, el contracte de treball indefinit i a jornada completa seria l'ordinari, i la resta de tipus de contracte de treball serien extraordinaris.

2.1. Modalitats de contractes de treball segons l'estatut dels treballadors

L'Estatut dels treballadors regula els tipus de contractes de treball que és poden dur a terme de forma que, en les relacions laborals, únicament es podran fer servir les modalitats definides en l'Estatut.

Hi ha tres característiques que permeten definir els tipus de contractes de treball:

1) **Segons la forma.** Els contractes de treball poden ser **verbals o escrits**. Hi ha llibertat de forma, però alguns contractes han de ser per escrit obligatòriament.

2) **Segons la durada.** L'Estatut dels treballadors disposa que, en principi, tot contracte de treball és **indefinit**, però que és podran fer **contractes de durada determinada** si es dóna alguna de les causes següents: una obra o servei, una eventualitat o circumstàncies del mercat, o la substitució d'un treballador que

té dret a la reserva del lloc de treball. També es permetrà fer contractes de durada determinada quan la finalitat sigui donar formació al treballador o que pugui posar en pràctica els coneixements ja adquirits.

3) Segons la jornada. Els contractes de treball es poden fer a **jornada completa o a temps parcial**.

Tenint en compte l'evolució del mercat de treball i l'adaptació de les modalitats de contractació a aquesta evolució, l'Estatut dels treballadors autoritza el Govern a regular altres formes de contractació que fomentin l'ocupació.

Un altre tipus de contracte

A més d'aquest tipus de contractes de treball, l'Estatut dels treballadors regula la possibilitat de fer un contracte de treball a domicili o de fer un contracte de grup.

Taula 2. Modalitats de contractes de treball d'acord amb la seva durada

Contractes de treball de durada indefinida	Contractes de treball indefinits ordinaris Contractes de treball de foment de la contractació indefinida Contractes de treball indefinits bonificats o incentivats
Contractes de treball temporals	Contractes formatius <ul style="list-style-type: none"> • contractes en pràctiques • contractes de formació Contractes de durada determinada <ul style="list-style-type: none"> • d'obra o servei • eventuais • d'interinitat • d'inserció a l'Administració pública
Contractes de treball mixtos (indefinitos o temporals)	Contractes a temps parcial indefinits <ul style="list-style-type: none"> • ordinari • fix discontinu • de relleu Contractes de treball a temps parcial de durada determinada <ul style="list-style-type: none"> • de durada determinada (obra, servei, eventual, interinitat) • de jubilació parcial • de relleu

2.2. Contractes formatius

L'Estatut dels treballadors permet fer contractes de durada determinada quan la finalitat sigui donar formació al treballador o que pugui posar en pràctica els coneixements ja adquirits.

2.2.1. Contracte de treball de formació

El treball de formació té per objectiu adquirir la formació teòrica i pràctica necessària per desenvolupar un ofici o ocupar un lloc de treball que requereix un nivell de qualificació determinat.

L'empresa ha de proporcionar al treballador les feines que es relacionen amb l'objectiu de l'aprenentatge.

Es poden fer aquest tipus de contractes als treballadors de més de 16 anys però menys de 21 que no tinguin la titulació necessària per fer un contracte de pràctiques. No hi ha límit d'edat quan es tracta dels col·lectius següents: (!!)

- Aturats discapacitats.
- Treballadors estrangers durant els dos primers anys de vigència del seu permís de treball.
- Aturats que portin més de 3 anys sense activitat laboral.
- Aturats en situació d'exclusió social.
- Aturats que s'incorporin als programes d'escoles taller, cases d'oficis i tallers d'ocupació.

No poden ser contractats per a la formació els que ja ho hagin estat amb un contracte de formació de la mateixa qualificació per un període màxim de 2 anys o el màxim establert per conveni. Tampoc podran ser contractats els que ja tinguin la titulació requerida per fer pràctiques d'aquella qualificació professional o hagin ja treballat en l'empresa, durant un temps superior a 12 mesos, en un lloc de treball relacionat amb l'ofici objecte de formació. Les empreses poden sol·licitar al SOC, per escrit i abans de fer el contracte, un certificat en el qual consti si el treballador ha signat un contracte de formació amb anterioritat.

SOC: Servei d'Ocupació de Catalunya.



En alguns col·lectius, no hi ha límit d'edat per fer un contracte de formació.

El nombre de contractes de formació que pot fer una empresa és limitat i està en relació amb la plantilla. No hi ha limitació en les escoles taller, cases d'oficis o programes de garantia social.

L'empresa té l'obligació de donar una formació teòrica que no ocupi menys del 15% de la jornada prevista en el conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, de la màxima legal. (!!)

La **formació** la impartiran l'empresa, els centres de formació públics o privats, i els centres de formació a distància. Els centres acreditaran la formació amb un certificat de formació teòrica. En acabar el contracte, l'empresa expedirà un certificat en què constarà la durada de la formació teòrica i el nivell de formació pràctica adquirida. Després de passar les proves necessàries, el treballador podrà sol·licitar el certificat de professionalitat a l'Administració pública.

La **durada** d'aquest contracte és de 6 mesos com a mínim i de 2 anys com a màxim, però per conveni col·lectiu es poden establir altres límits, sense que la durada mínima pugui ser inferior als 6 mesos ni la màxima als 3 anys, que serà de 4 anys si el treballador és discapacitat. S'admeten fins a dues pròrrogues, com a mínim de 6 mesos cadascuna, sense que el contracte més les pròrrogues puguin superar la duració màxima.

La **retribució** serà la fixada en conveni col·lectiu, però no podrà ser inferior a l'SMI, en proporció al temps treballat.

Nombre de contractes

Fins a 5 treballadors, 1; de 6 a 10 treballadors, 2; d'11 a 25 treballadors, 3; de 26 a 40 treballadors, 4; de 41 a 50 treballadors, 5; de 51 a 100 treballadors, 8...


Quan els contractes de formació tinguin una durada de més d'un any, és obligatori preavisar o denunciar 15 dies abans de la seva finalització.

La **protecció social** dels treballadors amb un contracte de formació és igual a la que tenen els altres treballadors, però la regeixen normes especials respecte a la cotització de la Seguretat Social i no dóna el dret a percebre les prestacions d'atur quan s'acaba el contracte.

Es farà a jornada completa, no es pot fer a temps parcial. El **període de prova** d'aquest contracte es regeix per les disposicions comunes. S'ha de formalitzar per escrit, en un model oficial al qual s'adjuntarà la còpia bàsica. Les pròrrogues també es formalitzaran per escrit.

2.2.2. Contracte de treball en pràctiques

El seu objectiu és formar el treballador en l'exercici professional i, per a això, el lloc de treball ha de permetre obtenir la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats.

Pot fer aquest tipus de contracte qui tingui una titulació de grau superior o mitjà obtinguda dintre dels 4 anys immediatament anteriors a la contractació –o dintre dels 6 anys anteriors si el treballador és discapacitat– i no hagi estat contractat en pràctiques amb anterioritat pel temps de durada màxima prevista per aquests tipus de contractes i en virtut de la mateixa titulació. 

Les empreses poden sol·licitar al SOC, per escrit i abans de fer el contracte, un certificat en què consti si el treballador ha estat contractat en pràctiques amb anterioritat.

La **durada** mínima d'aquests contractes és de 6 mesos i la màxima, de 2 anys. Si el contracte es fa per temps inferior a 2 anys es podrà prorrogar. Si en el conveni no es diu una altra cosa, s'admeten dues pròrrogues, almenys de 6 mesos cadascuna, sense que el contracte més les pròrrogues puguin superar la duració màxima.

L'empresa està obligada a comunicar al SOC la finalització d'aquest contracte. Quan els contractes tinguin una durada de més d'un any, és obligatori preavisar o denunciar 15 dies abans de la seva finalització.

Es podrà establir un **període de prova**, que serà el que reguli el conveni col·lectiu, però que no podrà ser superior a 1 mes per als titulats de grau mitjà o de 2 mesos per als títols de grau superior.

La **retribució** d'un contracte en pràctiques serà la fixada en conveni, però, si no ho regula, la retribució mínima pel 1r any de vigència del contracte serà del **60%** del salari fixat en conveni per a un treballador d'igual categoria professional. Durant el segon any, la retribució serà del **75%**, i en cap cas serà inferior a l'SMI (salari mínim interprofessional).

La **protecció social** dels treballadors en pràctiques és igual a la que tenen els altres treballadors, i la regeixen les mateixes normes de la Seguretat Social.

Es podrà fer a jornada completa o a temps parcial. Es formalitzarà per escrit i en un model oficial. En acabar el contracte, l'empresari ha de lliurar un certificat al treballador en què consti la durada de les pràctiques, el lloc o llocs ocupats i les tasques principals realitzades en cada un, sense que hi pugui fer valoracions sobre el grau assolit en les pràctiques.

2.3. Contractes segons la durada i jornada

Tenint en compte la durada, l'Estatut dels treballadors estableix que tot contracte de treball, en principi, és indefinit, però que es podran fer contractes temporals. Aquests contractes tenen una limitació en la jornada determinada per l'objectiu o per la causa que els genera. Estem parlant dels contractes **formatius** i de **durada determinada**.

Els contractes formatius, els hem analitzat en l'epígraf anterior.

2.3.1. Contractes de durada determinada

Aquests contractes es regeixen per l'article 15 de l'Estatut dels treballadors, en què s'estableix que es podran fer contractes de durada determinada si es dóna alguna de les causes següents: una obra o servei, una eventualitat o circumstàncies del mercat o la substitució d'un treballador que té dret a la reserva del lloc de treball.

Contractes de durada determinada

Excepte en el contracte d'interinitat, si la durada és inferior a 7 dies, hi ha un recàrrec del 36% en les quotes empresarials de la Seguretat Social i una indemnització de 8 dies de salari per any de servei en finalitzar el contracte.

1) Contractes de treball per obra o servei

La **causa** és la realització d'una obra o servei determinat, que té una autonomia i unitat pròpia dintre de l'activitat de l'empresa. Els treballs o feines que poden ser objecte d'un contracte d'obra o servei es definiran per conveni col·lectiu.

La **durada** del contracte depèn del temps empleat en la realització de l'obra o servei. Si es fixa una data de finalització, aquesta es considerarà a títol orientatiu.

El contracte es formalitza per escrit. No hi ha model oficial, però el SOC n'ofereix un. S'ha de tramitar la còpia bàsica. En el contracte s'ha d'identificar i definir amb claredat l'obra o servei.

Model de contracte segons durada

S'utilitzarà el model de contractes de durada determinada quan es faci jornada completa. Si es treballa a temps parcial, s'utilitzarà el model dels contractes a temps parcial.

Aquests contractes es poden fer a jornada completa o a temps parcial.

S'extingeix amb la notificació prèvia de les parts, que haurà de ser com a mínim de 15 dies, si el contracte ha durat més d'un any. En finalitzar el contracte, el treballador té dret a percebre la indemnització que reguli el conveni, però no podrà ser inferior a 8 dies de salari per any treballat o a la part proporcional.

2) Contracte de treball eventual per circumstàncies de la producció

La **causa** que permet fer aquest contracte és una circumstància del mercat que produeix una acumulació de feines o un augment de les demandes dintre de l'activitat normal de l'empresa.

La **durada** màxima es de 6 mesos, dintre d'un període de 12 mesos comptats a partir del moment en el qual es produeix la causa. Per conveni col·lectiu es podrà modificar la durada i el període de referència, però en aquest cas el període màxim de referència per contractar serà de 18 mesos, i la durada màxima del contracte no pot superar les tres quartes parts del període de referència, sense que es puguin superar en cap cas el 12 mesos.

Es formalitzaran per escrit de forma obligatòria únicament quan la durada superi les 4 setmanes o sigui un contracte per treballar a temps parcial.

En el contracte, s'ha de fer constar amb claredat les circumstàncies de producció que el justifiquen. El contracte es formalitzarà per escrit en el model de contractes de durada determinada quan es fa a jornada completa. Si el contracte és de temps parcial, es farà en el model de contractes a temps parcial.

S'extingeix prèvia denúncia de les parts en el termes establerts en el conveni o contracte. En finalitzar el contracte, el treballador té dret a percebre la indemnització que reguli el conveni, però no podrà ser inferior a 8 dies de salari per any treballat o a la part proporcional corresponent.

3) Contracte de treball d'interinitat

La **causa** és la substitució de treballadors amb dret a reserva del lloc de treball, o bé l'ocupació d'un lloc de treball durant el temps que duri el procés de selecció.

El contracte d'interinitat es farà a jornada completa excepte quan es tracti de substituir un treballador contractat a temps parcial o d'una circumstància legal de reducció de jornada.

La **durada** d'aquest contracte és la del temps del dret de reserva; però en el cas de procés de selecció, la durada màxima serà de 3 mesos.

S'extingeix per la reincorporació del treballador substituït, pel venciment del termini legal o perquè s'ha superat la causa que donava dret a la reserva del lloc de treball. En finalitzar aquest contracte, no hi ha establerta cap indemnització.

S'ha de formalitzar per escrit. En el contracte s'ha d'especificar el nom del treballador substituït, la causa de la substitució, i el lloc de treball que s'ha

Si el contracte eventual es fa per un període inferior a la durada màxima establerta, es podrà prorrogar una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir de la màxima.

No hi ha model oficial, però el SOC en proporciona un que es pot formalitzar juntament amb la còpia bàsica per escrit.



Baixa maternal

Una de les circumstàncies que dóna dret a reserva del lloc de treball és el descans de les dones durant els primers mesos de vida del seu fill.

d'ocupar –que pot ser el mateix de la persona substituïda o el del treballador de l'empresa que passi a ocupar aquest lloc de treball.

4) Contracte de treball d'inserció

Contractació per l'Administració per fer una obra o servei d'interès general a un aturat, a fi d'inserir-lo laboralment i que adquireixi experiència laboral.

No hi ha model oficial de contracte d'interinitat, però el SOC en proporciona un que es pot formalitzar juntament amb la còpia bàsica.

2.3.2. Contractes de treball de durada indefinida

Tenint en compte la causa, es poden distingir diferents tipus de contractes de durada indefinida:

1) El contracte de treball indefinit ordinari

El contracte de treball de durada indefinida es el tipus de contracte que l'Estatut dels treballadors reconeix com a ordinari, i al qual és aplicable la normativa general.

Es pot realitzar de forma verbal o per escrit. No és obligatori utilitzar el model oficial, però el Servei d'Ocupació de Catalunya per mitjà de les OTG proporciona un model.

OTG: Oficina de Treball de la Generalitat.

2) Contractes de treball indefinits per al foment de la contractació indefinida

Són les modalitats de contractes de treball que tenen el seu origen en els acords entre els agents socials, sindicats, empreses i el Govern per fomentar l'ocupació indefinida.

Es poden distingir tres modalitats:

a) Contracte de treball de foment de la contractació indefinida

És un contracte de durada indefinida que es pot fer per una feina de jornada completa o a temps parcial.

Els contractes de treball de foment de la contractació indefinida es regeixen per la normativa general dels contractes indefinits, però tenen una característica especial relativa a la indemnització en el cas d'un acomiadament improcedent per causes objectives.

la Llei 12/2001

Des de l'any 2001, es poden fer els contractes de foment de la contractació indefinida a partir de l'entrada en vigor de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball.

En els contractes de treball de foment de la contractació indefinida, en cas d'un acomiadament improcedent per causes objectives, la indemnització serà de 33 dies de salari per any treballat fins a un màxim de 24 mensualitats.

Amb l'objectiu de facilitar la col·locació estable de treballadors desocupats i d'empleats subjectes a contractes temporals, es podrà concertar aquesta modalitat de contracte amb els treballadors inclosos en un dels grups següents:

- Treballadors aturats que presentin alguna de les condicions següents:
 - Joves des dels 16 anys fins als 30 anys d'edat, ambdós inclosos.
 - Dones aturades que es contractin per prestar serveis en professions o ocupacions amb menor índex d'ocupació femenina.
 - Treballadors majors de 45 anys.
 - Aturats que portin almenys 6 mesos inscrits com a demandants d'ocupació.
 - Treballadors discapacitats.
- Treballadors que, en la data de signatura del nou contracte de foment de la contractació indefinida, estiguin contractats en la mateixa empresa amb un contracte de duració determinada o temporal, inclosos els contractes formatius, signat amb anterioritat al 31 de desembre de 2003.

Els contractes de treball de foment de la contractació indefinida s'han de formalitzar necessàriament per escrit i en model oficial.

b) Contracte de treball de durada indefinida incentivat

La Llei de pressupostos generals de l'Estat sol establir un programa de foment de l'ocupació indefinida amb l'objectiu d'incentivar la creació i el manteniment dels llocs de treball.

Estableix ajudes a la contractació indefinida, inclosa la contractació de treballadors fixos discontinus, a jornada completa o a temps parcial. Aquests incentius tant fan referència a la contractació indefinida ordinària, com a la de règim especial, contracte de treball de foment de la contractació indefinida. Consisteix en bonificacions de les quotes empresarials de la SS i normalment té una duració de 2 anys des de l'inici del contracte.

Aquest programa va encaminat, sobretot, a fomentar l'ocupació estable o indefinida de col·lectius de treballadors en atur i es que puguin acollir als beneficis establerts. L'empresa pot contractar treballadors que estiguin en algun dels grups següents:

- Contractació inicial indefinida, inclosa la fixa discontinua, a temps complet o parcial, d'aturats inscrits al Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) dels col·lectius següents:
 - Dones aturades d'entre 16 i 45 anys.
 - Dones aturades, si es contracten per prestar serveis en professions o ocupacions amb menor índex d'ocupació femenina.
 - Aturats inscrits durant 6 o més mesos.
 - Aturats més grans de 45 anys.

- Perceptors de prestacions o subsidis d'atur.
 - Perceptors de l'ajuda específica denominada *renda activa d'inserció*.
 - Dones aturades inscrites al Servei d'Ocupació i que siguin contractades dintre dels 24 mesos posteriors a tenir un fill.
- Transformació en indefinits dels contractes de duració determinada o temporals, inclosa la modalitat de fix discontinu. A més, s'incentivarà la transformació en indefinits dels contractes formatius, de relleu, i de substitució per anticipació de l'edat de jubilació, independentment de la data en la qual es van fer.

c) Contracte indefinit de foment d'ocupació de treballadors discapacitats

Contractar de forma indefinida un discapacitat amb una minusvalidesa igual o superior a un 33% que estigui aturat i inscrit al Servei d'Ocupació de Catalunya dóna dret a rebre una subvenció de 3.906,58 euros, a una bonificació de la quota empresarial a la Seguretat Social –tant per contingències comunes com professionals– i a les quotes de recaptació conjunta (atur, FOGASA i FP), del 70% si té menys de 45 anys i del 90% si té més de 45 anys.

Les empreses que signen contractes amb determinats col·lectius o amb treballadors en situació de desocupació tenen dret a determinades bonificacions en la quota empresarial de les contingències comunes.

2.3.3. Contractes de treball a temps parcial

Els contractes de treball a temps parcial són els que es fan per la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable. Aquests contractes es poden fer de durada indefinida o temporal.

Formen part d'aquest grup de contractes el de durada indefinida ordinari o de foment de l'ocupació indefinida a temps parcial, el fix periòdic i el fix discontinu, i el de durada temporal fet a temps parcial –com el de pràctiques–, el de durada determinada, el de jubilació parcial i el de relleu.

1) Contractes de treball a temps parcial de duració indefinida

a) Contracte de treball a temps parcial ordinari o de foment de l'ocupació indefinida

El contracte de treball a temps parcial ordinari o de foment de l'ocupació indefinida és el que està incentivat perquè es fa als grups de treballadors als quals s'aplica el programa de foment de l'ocupació indefinida.

S'ha de formalitzar per escrit, en model oficial i acompanyat de la còpia bàsica. En el contracte constarà el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades, a més de la seva distribució horària i concreció mensual, setmanal i diària.

Els drets d'aquests treballadors són els mateixos que els de jornada completa, però en proporció al temps treballat. Els convenis establiran mesures i facilitaran el canvi de contractes a temps complet per contractes a temps parcial.

Els treballadors contractats a temps parcial amb caràcter indefinit no poden fer hores extraordinàries –excepte les de força major–, però poden pactar hores complementàries. **!!**

El nombre d'hores complementàries no pot excedir el 15% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. Aquest percentatge es pot incrementar fins al 60% pels convenis col·lectius. La suma de les hores ordinàries i complementàries no pot excedir el límit legal del treball a temps parcial.

Les hores complementàries anuals pactades es distribueixen d'acord amb el que s'ha negociat en el conveni o en el pacte d'hores complementàries, es retribueixen com hores ordinàries i es computen a efectes de base de cotització a la Seguretat Social.

Hores complementàries

Són les que s'han acordat en un pacte addicional i s'han afegit a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial de durada indefinida.

Aquest pacte s'ha de formalitzar per escrit i en model oficial. Té una vigència d'un any que es prorroga de forma tàcita per períodes anuals per falta de denúncia de l'empresa.

b) Contracte de treball a temps parcial fix discontinu

Es concerta per fer treballs que tenen el caràcter de fix discontinu i no es repeteixen en dates fixes. S'aplica la normativa dels contractes a temps parcial.

c) Contracte indefinit a temps parcial o a jornada completa de relleu

L'empresa el concerta amb un treballador aturat per cobrir la jornada laboral que ha deixat vacant un altre treballador jubilat a temps parcial.

La **durada** serà indefinida o igual al temps que li falta al treballador que es jubila. Si aquest no es jubila quan li arriba l'edat, el contracte de relleu es pot prorrogar per períodes anuals.

El contracte de relleu es pot fer per a una feina a jornada completa o a temps parcial. En tot cas, la duració de la jornada haurà de ser, com mínim, la corresponent a la reducció de la jornada del treballador que es jubila parcialment.

Si la durada és indefinida, l'empresari té dret a les bonificacions del programa de foment de l'ocupació indefinida i, a més, es pot acollir als criteris del foment de la contractació indefinida si el treballador contractar pertany als col·lectius regulats en aquesta normativa.

Es farà en model oficial i per escrit.

2) Contractes de treball a temps parcial de durada determinada

a) Contractes de treball a temps parcial de durada determinada:

- Per **obra o servei determinat**. La durada és la del temps de l'obra o servei. Es formalitza en el model dels contractes a temps parcial.
- Per **circumstàncies de producció**. La durada és de 6 mesos dintre d'un període de 12 mesos o segons conveni. Es formalitza en el model de contractes a temps parcial.
- Per **interinitat**. Finalitza quan el treballador substituït es reincorpora. Es formalitza en el model de contracte a temps parcial.
- En **pràctiques**. La durada és l'establerta en el contracte de pràctiques. Es formalitza en el model de contracte en pràctiques.

No hi ha contracte a temps parcial en el de formació.

b) Contracte a temps parcial per jubilació parcial

Per als treballadors que negocien amb l'empresa una reducció de jornada en un mínim del 30% per accedir a la jubilació parcial. Per sol·licitar-la és necessari haver cotitzat un mínim de 15 anys i tenir una edat entre 60 i 64 anys.

El treballador sol·licitarà la pensió de jubilació parcial, que és compatible amb el treball a temps parcial.

La **duració** del contracte de treball de jubilació parcial serà la del temps que falti per a la jubilació. Es formalitzarà per escrit en model oficial.

c) Contracte de durada determinada a temps parcial o a jornada completa de relleu

L'empresa concerta aquest tipus de contracte amb un treballador aturat, per cobrir la jornada de treball que ha deixat de fer el jubilat a temps parcial.

La durada és igual al temps que li falta al treballador que es jubila. Si no es jubila quan li arriba l'edat, el contracte de relleu es pot prorrogar per períodes anuals.

El contracte de relleu es pot fer a jornada completa o a temps parcial. En tot cas, la duració de la jornada haurà de ser, com a mínim, la de la reducció de la jornada del treballador que es jubila parcialment. Es farà en model oficial i per escrit.

Cessió de treballadors

La contractació de treballadors per cedir-los temporalment a una altra empresa solament està permesa quan la realitza una ETT a una altra empresa usuària, per mitjà d'un contracte de posada a disposició.

2.4. Contractació laboral i empresa de treball temporal

El 1994 es van regular les empreses de treball temporal (ETT). Aquestes empreses intenten satisfer la demanda temporal i urgent de mà d'obra i homologar les nostres institucions amb les de la Unió Europea.

El contracte de posada a disposició és el que té lloc entre l'ETT i l'empresa usuària. L'objectiu és cedir treballadors a l'empresa usuària per prestar serveis de manera temporal. S'ha de fer per escrit i en model oficial.

El contracte de posada a disposició només és vàlid per satisfer necessitats temporals de l'empresa usuària en els supòsits següents:

- Per realitzar d'una obra o servei determinat.
- Per atendre les exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes.
- Per substituir treballadors de l'empresa amb dret a reserva del treball.
- Per cobrir de manera temporal un lloc de treball permanent mentre duri el procés de selecció o promoció.

La relació laboral del treballador és amb l'ETT, i el contracte de treball –que ha de ser per escrit– pot ser per temps indefinit o de durada determinada. En l'últim cas, el contracte ha de coincidir amb la durada del contracte de posada a disposició. (⚠)

Dades del contracte de treball de durada determinada

Dades que ha de contenir el contracte de treball de durada determinada que coincideix amb la del contracte de posada a disposició:

- identificació de les parts contractants
- identificació de l'empresa usuària
- causa del contracte de posada a disposició
- contingut de la prestació laboral
- riscos professionals del lloc de treball
- durada estimada del contracte de treball
- lloc i horari de treball
- remuneració

Quan el treballador hagi estat contractat per temps indefinit, se li haurà de lliurar –cada vegada que presti serveis en una empresa usuària– l'ordre de servei corresponent, en la qual s'indicarà la **identificació** de l'empresa usuària, la **causa** del contracte de posada a disposició, els **continguts** de la prestació laboral, els **riscos professionals** de la feina que cal exercir, i el **lloc i horari** de treball.

Els treballadors contractats per ser cedits a empreses usuàries tindran dret –durant els períodes que hi prestin serveis– a percebre, com a mínim, la retribució total establerta per al lloc de treball que han d'ocupar en el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa usuària.

La retribució haurà d'incloure, si escau, la part proporcional corresponent al descans setmanal, les pagues extraordinàries, els festius i les vacances.



Els treballadors que són contractats per una ETT tenen els mateixos drets que la resta de treballadors.

Les ETT no poden fer contractes de formació amb els treballadors contractats per ser posats a disposició de les empreses usuàries.

Responsabilitats

Responsabilitat subsidiària significa que primer respon l'obligat de manera principal i, en cas que sigui insolvent, el responsable subsidiari.

Responsabilitat solidària significa que responen tots dos alhora, i en comú, per tant, cada un pot pagar els deutes en la seva totalitat.

Encara que la relació laboral és amb l'ETT –amb qui el treballador ha formalitzat el contracte de treball–, el poder de direcció i control de l'activitat laboral –rendiments, jornada, horaris...– correspon a l'empresa usuària, i el treballador ha de seguir les seves indicacions per executar la feina.

L'empresa usuària és la responsable de la protecció del treballador en matèria de seguretat i higiene en la feina.

Els treballadors posats a disposició tenen dret a presentar, per mitjà dels representants dels treballadors de l'empresa usuària, reclamacions en relació amb les condicions d'execució de la seva activitat laboral.

En acabar el contracte de posada a disposició, el treballador percebrà una indemnització de 12 dies per any de servei, o la seva part proporcional si és de menys temps. (!!)

Les obligacions salarials i de Seguretat Social amb els treballadors cedits corresponen a l'ETT, però si les incompleix mentre dura el contracte de posada a disposició, l'empresa usuària és responsable subsidiària d'aquestes obligacions.

Quan el contracte s'ha realitzat per motius no autoritzats o exclosos del contracte de posada a disposició, la responsabilitat és solidària.

El poder disciplinari correspon...

... a l'ETT, encara que és l'empresa usuària la que ha de comunicar els incompliments laborals del treballador a l'ETT.

Motius no autoritzats

Si s'ha fet per substituir treballadors en vaga a l'empresa usuària, o per realitzar activitats especialment perilloses per a la seguretat o salut dels treballadors.

3. Salari i temps de treball

El contracte de treball fixa les condicions de la relació de treball. Aquestes es centren en dos aspectes bàsics: el **temps** de treball i la **retribució** o **salari**.

3.1. Temps de treball i jornada laboral

El temps de treball és el temps dedicat a una activitat laboral.

Regulació de l'horari laboral. Antecedents

Des de finals del segle XIX, amb la intervenció de l'Estat en la regulació de les condicions de treball i les reivindicacions del moviment obrer, s'ha reduït el nombre d'hores de treball fins a arribar a la situació actual.

Al principi del segle XX, el nombre d'hores de treball o jornada era esgotadora i sense control no solament per als treballadors adults, sinó també per als infants.

El 1919 s'estableix amb caràcter general que el límit d'hores de treball al dia sigui de vuit per a qualsevol feina. La Llei de jornada màxima de 1931 la fixa en vuit hores al dia i quaranta-vuit a la setmana.

L'Estatut dels treballadors, en al seva versió de 1980, estableix que la jornada de treball serà de quaranta-tres hores setmanals.

El 1983 es reforma l'Estatut dels treballadors i s'estableix el que actualment és vigent: la durada màxima de la jornada serà de quaranta hores de treball efectiu setmanals de mitjana en còmput anual

3.1.1. La jornada laboral

La jornada laboral és el temps que cada treballador dedica a l'execució del contracte de treball.

No s'ha de confondre jornada i horari. La jornada és el nombre d'hores de què disposa el treballador per executar l'activitat laboral, mentre que l'horari és el temps exacte en què el treballador ha de prestar cada dia el seu servei, respectant la durada de la jornada establerta. ⚠️

L'article 34 de l'Estatut dels treballadors estableix que la durada de la jornada de treball ha de ser la pactada en els convenis col·lectius o contractes de treball, sense que pugui excedir les quaranta hores setmanals de treball de mitjana en còmput anual.

Distribució de les quaranta hores

Les quaranta hores setmanals es poden distribuir de manera desigual entre els diversos dies o setmanes de l'any, sempre que en còmput anual no se sobrepassin els límits màxims fixats setmanalment; és a dir, sempre que el total anual d'hores sigui superior al producte que resulti de multiplicar el nombre de setmanes laborals de l'any per quaranta.

Per conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per l'acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es podrà establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any, tot respectant el descans diari entre una jornada i l'inici de la següent –dotze hores com a mínim–, i el descans setmanal d'1 dia i mig ininterromput.

El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no podrà ser superior a nou de diàries, tret que per conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, pel pacte d'empresa –acord entre l'empresa i els representants dels treballadors– s'estableixi una altra distribució. És a dir, es pot acordar treballar més de nou hores cada dia, sempre que es respecti el descans de dotze hores entre jornades. !!

El Reial Decret 1.561/1995, de 21 de setembre (BOE de 26)...

... que versa sobre les jornades especials de treball, estableix, en diversos sectors productius –hoteleria, comerç, transport i treball al camp, entre d'altres–, la possibilitat que el descans entre jornades, el descans setmanal i la durada de la jornada es poden modificar per adaptar-se a les característiques d'aquests sectors.

Quan la durada de la jornada diària continuada excedeixi les sis hores, s'establirà un descans que no sigui inferior a quinze minuts durant la jornada.



En alguns sectors d'activitat les jornades són especials

Normes especials per als treballadors menors de 18 anys

La durada del descans setmanal dels treballadors menors de 18 anys ha de ser de 2 dies ininterromputs, com a mínim.

Aquests treballadors no podran treballar més de vuit hores diàries efectives, amb el temps que es dedica a la formació inclòs. En conseqüència, no poden realitzar hores extraordinàries.

Durada mínima del descans per a menors de 18 anys

La durada mínima del descans durant la jornada continuada haurà de ser de trenta minuts. Aquest descans s'haurà d'establir sempre que la durada de la jornada continuada sigui superior a quatre hores i mitja.

Taula 3. Classes de jornada de treball

Ordinària	Aplicable a la majoria dels treballadors.
Especial	S'aplica en alguns sectors o treballs que tenen unes característiques especials.
Diària	9 hores com a màxim (8 per als menors de 18 anys).
Setmanal	40 hores setmanals.
Nocturna	De les 10 hores de la nit fins a les 6 del matí.
Continuada	Quan es treballa de forma seguida més de 6 hores.

3.1.2. Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries són les que es realitzen per sobre de la duració màxima de la jornada de treball establerta en el conveni o en el contracte.

La retribució de les hores extraordinàries no pot ser inferior al valor de l'hora ordinària. Per conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per contracte individual, es pot escollir entre pagar-les segons la quantia fixada o compensar-les amb temps de descans retribuït equivalent.

Davant l'absència de pacte, s'entén que les hores extraordinàries s'hauran de compensar mitjançant un descans retribuït durant els 4 mesos següents.

Fer hores extraordinàries és voluntari, tret que s'hagin pactat en conveni col·lectiu o en contracte individual de treball; tanmateix, no es poden fer més de vuitanta hores extraordinàries l'any, sense comptabilitzar les compensades amb descans o fetes per força major.

Taula 4. Jornada extraordinària

Hores extraordinàries	Hores complementàries: (les que superen les hores ordinàries d'un contracte a temps parcial indefinit)
Voluntàries: no depenen d'un acord o pacte previ.	Pactades: en un pacte formalitzat per escrit i en model oficial s'acorda realitzar unes hores més que les hores ordinàries.
Obligatòries: les pactades en conveni o contracte individual i les de força major.	Limitades: el nombre d'hores complementàries no pot superar el 15% de la jornada ordinària. Per conveni pot arribar al 30%, però la suma de les hores ordinàries i les complementàries no pot superar la jornada completa.
Prohibides: el treballador a temps parcial de durada indefinida no pot fer hores extraordinàries excepte les degudes a força major.	Retribuïdes: com les hores ordinàries.
Pagades: amb un preu no inferior a l'hora ordinària no se'n poden fer més de 80 a l'any.	
Compensades: es compensen amb temps de descans en els 4 mesos posteriors a la seva realització, i no hi ha límit en el nombre d'hores a fer.	

3.1.3. Jornada i períodes de descans

Els períodes de descans són aquells en què el treballador no ha de fer una activitat laboral. Si bé per conveni o contracte es poden establir altres períodes de descans superiors, l'Estatut dels treballadors regula com a mínim els períodes de descans següents:

Descans setmanal

Es pot acumular per períodes de 14 dies com a màxim, que vol dir que es podrà treballar 11 dies seguits i gaudir de 3 dies seguits de descans.

1) Descans setmanal. El treballador té dret a un descans mínim setmanal de dia i mig ininterromput que com regla general serà la tarda del dissabte i el dia complet del diumenge. Els treballadors menors de 18 anys tenen dret a un descans setmanal de 2 dies ininterromputs.

2) Descans entre jornades. Entre el final d'una jornada i el començament de la següent hi ha d'haver, com a mínim, un descans de 12 hores.

3) Descans en jornada continuada. Si la jornada diària continuada és de més de 6 hores s'ha d'establir un descans no inferior a 15 minuts, que es considerarà com de període efectiu de treball si així està regulat per conveni o contracte.

4) Descans anual o vacances. Les vacances són el període continuat i retribuït d'uns dies de descans a l'any a què té dret el treballador. Aquest període és el pactat en conveni o contracte, però no pot ser inferior a 30 dies naturals. El dret al temps de vacances està en relació proporcional al de serveis prestats en aquell any a l'empresa.

El període de vacances anual no és pot substituir per compensació econòmica; només es podrà percebre la part proporcional corresponent al temps treballat quan el contracte de treball s'extingeixi sense que el treballador n'hagi pogut gaudir.

Els treballadors amb contractes de treball inferiors a un any –encara que sigui de 3 dies– que no hagin gaudit de les vacances, tenen el dret de percebre, en la liquidació, l'import corresponent al temps treballat. **!!**

El període de vacances es fixa per mitjà d'un acord entre l'empresari i el treballador. En cas de desacord, la jurisdicció social fixarà la data del període de vacances.

Cal que el treballador sàpiga les dates de vacances que li corresponen, almenys 2 mesos abans que estigui previst que comencin.

3.1.4. Permisos

Si ho avisa i ho justifica prèviament, el treballador es podrà absentar del treball amb dret a retribució pel temps següent:

- 15 dies en cas de matrimoni.
- 2 dies, que poden ser quatre si s'ha de desplaçar, pel naixement d'un fill, o per malaltia greu o mort d'un familiar.
- 1 dia per trasllat de domicili habitual.
- 1 hora diària d'absència per lactància d'un fill.
- El temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal.
- El temps establert legalment per realitzar les funcions sindicals o de representació del personal.
- El temps indispensable per realitzar controls mèdics prenatals i les tècniques de preparació al part.

Dia natural i hàbil

Els dies naturals són tots els dies del mes, diumenges i dies festius inclosos.

Els dies hàbils són tots els dies del mes, excepte diumenges i dies festius.

No hi ha cap preferència....

... per escollir els períodes de vacances per responsabilitats familiars quan hi hagi un règim de torns, tret que el conveni col·lectiu estableixi aquesta preferència.

Calendari laboral 2006

Calendari oficial de festes laborals per a l'any 2006.

Aquest és el calendari oficial de festes laborals per a l'any 2006 a Catalunya. Enguany i donat que cau en dissabte, la festa de Sant Joan (24 de juny) és recuperable. La resta són festes de caràcter retribuït i no recuperable. D'altra banda, la festa de Sant Esteve (26 de desembre) se substitueix per la festa d'Aran (17 de juny) en el territori de la Vall d'Aran.

A més de les esmentades, s'han fixat dues festes locals, retribuïdes i no recuperables, a proposta de cada municipi.

GENER							FEBRER							MARÇ							ABRIL								
DI	DT	DC	DJ	DV	DS	DG	DI	DT	DC	DJ	DV	DS	DG	DI	DT	DC	DJ	DV	DS	DG	DI	DT	DC	DJ	DV	DS	DG		
						1			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5							1	2	
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9		
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16		
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23		
23	24	25	26	27	28	29	27	28	27	28	29	30	31	24	25	26	27	28	29	30									
30	31																												
MAIG							JUNY							JULIOL							AGOST								
DI	DT	DC	DJ	DV	DS	DG	DI	DT	DC	DJ	DV	DS	DG	DI	DT	DC	DJ	DV	DS	DG	DI	DT	DC	DJ	DV	DS	DG		
						1							1	2	3	4								1	2				
1	2	3	4	5	6	7	5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13		
8	9	10	11	12	13	14	12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20		
15	16	17	18	19	20	21	19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27		
22	23	24	25	26	27	28	26	27	28	29	30	24	25	26	27	28	29	30	28	29	30	31							
29	30	31																											
30	31																												
SETEMBRE							OCTUBRE							NOVEMBRE							DESEMBRE								
DI	DT	DC	DJ	DV	DS	DG	DI	DT	DC	DJ	DV	DS	DG	DI	DT	DC	DJ	DV	DS	DG	DI	DT	DC	DJ	DV	DS	DG		
						1							1							1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10		
4	5	6	7	8	9	10	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17		
11	12	13	14	15	16	17	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24		
18	19	20	21	22	23	24	23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30	25	26	27	28	29	30	31					
25	26	27	28	29	30	30	31																						

Festes generals i locals 2006

Els treballadors tenen dret a rebre informació sobre el calendari laboral, el qual ha d'estar penjat de forma visible als centres de treball.

- El temps necessari per fer els exàmens d'estudis que portin a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.

3.1.5. Festes laborals

Les festes laborals són aquells dies laborals en què no es treballa però són remunerats.

No es poden establir més de 14 dies de festes laborables amb caràcter de retribuïdes i no recuperables, però es poden pactar altres festes laborables com a recuperables. D'aquests 14 dies de festa, 9 són festes en tot l'Estat, 3 estan establertes per cada comunitat autònoma i dos per l'ajuntament.

Aprovació anual del calendari

Cada any s'aprova un calendari de festes laborals que pot variar quan alguna de les festes cau en diumenge; quan això passa s'ha de substituir per un altre dia. Actualment, les comunitats autònomes poden establir una quinzena festa laboral, però serà recuperable. Les empreses elaboraran anualment, un cop consultats els representants dels treballadors, un calendari laboral que han d'exposar de forma visible als centres de treball.

L'Estatut dels treballadors diu que no poden excedir de 14 a l'any, dels quals 2 seran locals.

3.2. Classificació professional i retribució

La regulació de la classificació professional que estableix l'Estatut dels treballadors pretén adaptar les aptituds professionals del treballador contractat a les canviants necessitats productives del mercat de treball.

L'article 22 de l'Estatut dels treballadors...

... estableix que mitjançant la negociació col·lectiva o, si no existeix, l'acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, s'establirà el sistema de classificació professional dels treballadors per mitjà de categories o grups professionals.

La categoria professional és un element essencial del contracte de treball, ja que en depenen bona part de les condicions de treball, des del tipus de feina i funcions que s'exigiran al treballador fins al salari.

Un **grup professional** agrupa, de manera unitària, les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació, però també pot incloure tant les diverses categories professionals com les funcions o especialitats professionals diverses.

Una **categoria professional** és equivalent a una altra quan l'aptitud professional que cal per al desenvolupament de les funcions d'una de les categories

permet desenvolupar les prestacions laborals bàsiques de l'altra després, si s'escau, d'un procés simple de formació o adaptació.

Els criteris de definició de categories i grups s'han de basar en regles comunes per als treballadors d'ambdós sexes.

L'article 22.5 de l'Estatut dels treballadors...

... estableix que un acord entre el treballador i l'empresari establirà el contingut de la prestació laboral reflectida en el contracte, la seva equiparació a la categoria, grup professional o nivell retributiu previst en el conveni col·lectiu i, a falta de conveni, és a dir, davant d'un pacte d'empresa, el sistema aplicable en l'empresa.

En un mateix grup professional hi poden haver categories professionals diverses i funcions o especialitats professionals diferents; però també es poden establir categories professionals equivalents.

3.3. Retribució del temps de treball

L'Estatut dels treballadors planteja els principis bàsics que s'han de complir a l'hora d'establir la retribució del temps. El salari, com a dret fonamental del treballador i deure bàsic de l'empresari, està sotmès a unes normes que en regulen el pagament.

3.3.1. El salari

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 d'altri com a retribució del treball efectiu i dels períodes de descans computables com de treball.

En cap cas, el salari en espècie podrà superar el 30% de les percepcions salarials del treballador.

No tenen la consideració de salari les quantitats rebudes pel treballador en concepte d'indemnització o compensacions per despeses efectuades com a conseqüència de l'activitat laboral, les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social, i les indemnitzacions per trasllat, suspensions o acomiadament.

En el cas dels empleats de la llar, les prestacions en espècies poden arribar al 45%.

Seràn apropiades per a l'ús personal del treballador i la seva família, i el seu valor ha de ser just i raonable.

Estructura del salari

L'estructura del salari es determina mitjançant la negociació col·lectiva i, si escau, el contracte individual de treball. Comprèn el **salari base** i els

complements salarials, a més de les **pagues extraordinàries** i les **hores extraordinàries**.

1) Salari base

És la part de la retribució del treballador fixada per unitat de temps. Al **salari per obra** se li diu *a preu fet* i és el contrari del **salari per temps** de treball, ja que no es té en compte el temps invertit, sinó la quantitat i qualitat de l'obra feta.

El **salari mínim interprofessional (SMI)** és la quantitat mínima que pot percebre un treballador per una jornada legal de treball en cada activitat. Quan no es treballa la jornada completa, el salari és proporcional al temps treballat.

L'SMI per a qualsevol activitat en l'agricultura, en la indústria o en els serveis, sense distinció de sexe ni edat dels treballadors, quedat fixat en la quantitat diària, mensual o anual que el Govern estableix cada any.

El SMI és inembargable, això vol dir que per pagar els deutes que tingui un treballador solament se li poden embargar les quantitats que superin l'SMI.

2) Complements salarials

Són la part de la retribució del treballador que es fixa en funció de les seves condicions personals, del treball realitzat o de la situació i resultats de l'empresa, i que no s'han tingut en compte a l'hora de fixar el salari base.

Són complements salarials:

a) Els derivats de les **condicions personals** del treballador:

- L'antiguitat.
- Els coneixements especials, tenir un determinat títol, o idiomes, si no s'ha tingut en compte a l'hora de fixar el salari base.

b) Els derivats del **treball realitzat o el lloc de treball**:

- La penositat, toxicitat o perillositat del treball.
- Els torns de treball.
- La nocturnitat.
- Les primes o incentius pel rendiment.
- L'assistència i la puntualitat.
- Les comissions per quantitat o qualitat de treball.

c) Els derivats de la **situació o resultats de l'empresa**: depenen del resultat econòmic de l'empresa, com seria el cas de la participació en beneficis.

El salari base, fixat en conveni col·lectiu o el pactat en el contracte individual, no pot ser inferior a l'SMI.

Únicament...

... es pot embargar l'SMI en cas de no haver-se fet el pagament de les pensions alimentàries del cònjuge o dels fills.

Per conveni col·lectiu o contracte de treball es determinarà i pactarà el tipus, la quantia i la naturalesa dels complements salarials.



Alguns llocs de treball comporten el pagament d'un complement a causa de la seva especial penositat o perillositat.

Paga de beneficis

Hi ha convenis que regulen més de dues pagues extraordinàries a l'any, i estableixen una gratificació o paga anual que relacionen directament o indirectament amb els beneficis de l'empresa a la qual denominen *participació en beneficis* o *paga de beneficis*.

3) Pagues o gratificacions extraordinàries

L'Estatut dels treballadors estableix que el treballador té dret a dues gratificacions extraordinàries l'any, una d'elles per Nadal i l'altra en el mes que es fixi per conveni col·lectiu o per acord entre l'empresari i els representants legals dels treballadors.

Per conveni col·lectiu o contracte individual es fixarà la quantia i la forma de pagament, i es podrà pactar el prorrateig en 12 mensualitats; aleshores, cada mes es cobrarà la part proporcional de les pagues.

El sistema de meritació de les gratificacions extraordinàries, semestral o anual, també es pactarà en conveni col·lectiu o contracte, però, a falta de norma expressa, es meritirà en proporció al temps de servei en l'any anterior al seu cobrament.

4) Hores extraordinàries

El conveni col·lectiu o el contracte establiran la quantia, que en cap cas serà inferior al valor de l'hora ordinària.

L'Estatut dels treballadors ofereix l'alternativa de compensar les hores extraordinàries amb descans.

3.3.2. Liquidació i pagament del salari. La nòmina

La liquidació i pagament del salari s'ha de fer puntualment i documentalment en la data i lloc convinguts o d'acord amb els usos i costums laborals i professionals del lloc. Té una periodicitat mensual com a màxim.

El treballador té dret a demanar una bestreta del seu salari a compte dels dies treballats.

El retard en el pagament obliga l'empresari a satisfer el treballador amb un 10% d'interès anual sobre la quantitat endeutada. Si els retards són continuats, el treballador pot sol·licitar l'extinció del contracte i exigir una indemnització com si fos un acomiadament improcedent.

Una excepció...

... al pagament mensual és el de les pagues extraordinàries que es fa per Nadal i en la data pactada en conveni col·lectiu o en el contracte de treball, encara que està permès que cada mes es pagui la part proporcional corresponent.

L'empresari té l'obligació de lliurar al treballador, juntament amb el salari, un **rebut de salaris** o **nòmina** com a prova de l'abonament.

La nòmina es farà d'acord amb el model oficial, o amb el que s'estableixi per conveni col·lectiu o pacte d'empresa mentre l'estructura i la informació sigui igual que la del model oficial.

Tota nòmina ha d'indicar amb claredat i degudament separades les diferents percepcions salarials o no salarials, i les deduccions que la llei exigeix.

1) Protecció del salari

La llei estableix unes garanties per al cobrament del salari, com és el pagament d'uns interessos en cas de retard en el pagament i la possibilitat

de sol·licitar l'extinció del contracte de treball; a més, en cas que l'empresari no pugui pagar, el deute salarial es considera privilegiat i s'abonarà abans que els altres deutes de l'empresari.

En cas que el treballador tingui deutes, la quantitat salarial equivalent a l'SMI és inembargable, i la resta del salari és embargable en percentatges que van del 30% del segon tram del salari mínim interprofessional al 90% de les quantitats salarials que superin sis vegades l'SMI.

- Fons de garantia salarial

El fons de garantia salarial es finança amb aportacions de les empreses, i la quota la fixa el Govern.

En el cas que l'empresari fos insolvent, el fons de garantia salarial (FOGA-SA) paga els salaris pendents als treballadors fins a unes determinades quantitats. Aquest organisme autònom depèn del Ministeri de Treball i Afers Socials i garanteix, als treballadors, l'import d'una part dels salaris que els deuen empreses que els Jutjats Socials han declarat insolvents o en suspensió de pagaments, fallida o concurs de creditors.

També garanteix les indemnitzacions per acomiadament o extinció del contracte reconegudes en sentència judicial o resolució de l'autoritat laboral.

L'import màxim de salaris no pagats que paga el fons de garantia salarial és l'equivalent a 120 dies, i la quantitat màxima que s'abona per indemnitzacions és d'una anualitat.

Tant en el cas d'indemnitzacions com en el de salaris, el salari diari no pot excedir l'import del doble del salari mínim interprofessional, incloent-hi el prorrateig o part proporcional de les pagues extraordinàries.

- Principi d'igualtat de remuneració per raó de sexe

L'article 28 de l'Estatut dels treballadors, d'acord amb el Conveni núm. 100 de l'OIT sobre la igualtat entre la mà d'obra masculina i femenina per un treball del mateix valor, estableix el següent:

“L'empresari està obligat a pagar el mateix salari per la prestació de treballs del mateix valor, tant de salari base com de complements salarials, sense que hi hagi cap mena de discriminació per raó de sexe.”

2) Estructura de la nòmina

La nòmina està estructurada en dos apartats: les **percepcions** i les **deduccions** salarials.

a) Les **percepcions** salarials estan formades pel salari base, els complements salarials i altres percepcions, que ja han estat analitzades anteriorment. La suma de les percepcions forma el **salari brut o total meritat**.

b) En les deduccions, s'han de distingir les de l'IRPF (impost de la renda de les persones físiques) i les de la Seguretat Social.

L'IRPF es calcula aplicant un percentatge al salari.

- Les deduccions per l'IRPF són les retencions del salari a compte de l'IRPF que l'empresa ha de fer i ha d'ingressar a l'Agència Tributària (Ministeri d' Hisenda).
- Les deduccions per la Seguretat Social són les quantitats que el treballador ha d'ingressar en aquest organisme per tenir dret a la protecció davant les contingències de malaltia, atur o necessitat de formació professional.

Si al total de les percepcions se li resten el total de les deduccions, s'obté el **salari net**.

Figura 6. Estructura d'una nòmina

Percepcions	
• Salari base	
• Complements salarials:	

• Pagues extraordinàries	
• Hores extraordinàries	
• Altres percepcions	
Total -----	<u>Salari brut</u>
Deduccions	
• IRPF	
• Seguretat Social	
• Altres deduccions	
Total -----	<u>Total deduccions</u>
Salari net	
Total salari brut – Total deduccions = <u>Salari net</u>	

3.4. Liquidació d'havers o quitança

En finalitzar un contracte de treball, independentment del motiu, el treballador té dret a rebre l'import de les pagues extraordinàries i de les vacances en proporció al temps treballat.

Aquesta liquidació es diu *quitança*, i amb aquesta s'extingeix la relació laboral i els drets i obligacions que genera.

3.5. La Seguretat Social

La Seguretat Social és un sistema de protecció garantit per l'Estat davant de determinades contingències en què es poden trobar les perso-

nes compreses en el seu camp d'aplicació –tant per realitzar una activitat professional com per complir els requisits exigits en la modalitat no contributiva– o els familiars que aquestes persones tinguin a càrrec seu.

La Seguretat Social és un sistema de benestar social que instrumenta l'Estat, que estableix una sèrie de mesures de protecció amb la finalitat de cobrir riscos i que és finançada per mitjà d'impostos i d'aportacions individuals.

La Seguretat Social segons la Constitució

L'article 41 de la Constitució defineix la Seguretat Social com l'acció protectora que, mantinguda pels poders públics, garanteix l'assistència i les prestacions socials suficients per a tots els ciutadans davant una situació de necessitat.

3.5.1. Estructura administrativa

La gestió de la Seguretat Social la porten a terme entitats gestores o organismes autònoms adscrits al Ministeri de Treball i Afers Socials o al Ministeri de Sanitat, a més d'entitats col·laboradores.

1) Entitats gestores

a) Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS). Té competència per reconèixer el dret a percebre les diferents prestacions econòmiques que atorguen els règims de la Seguretat Social, excepte la d'atur i l'assistència sanitària.

b) Institut Nacional de la Salut (INSALUD). Garanteix les prestacions sanitàries del sistema de la Seguretat Social, la medicina preventiva i l'assistència sanitària.

c) Institut de Migracions i Serveis Socials (IMSERSO). Gestiona les prestacions socials del sistema de la Seguretat Social.

d) Serveis comuns i organismes autònoms:

- Serveis comuns de la Seguretat Social. Per millorar la gestió i els serveis prestats hi han dos serveis comuns en totes les entitats:
 - Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS). És el servei responsable de la inscripció d'empreses i de l'afiliació, altes i baixes dels treballadors. Gestiona i controla la cotització i recaptació de les quotes.
 - Gerència d'Informàtica. No té personalitat jurídica pròpia però dirigeix i coordina els serveis d'informàtica i el processament de les dades de la Seguretat Social.

Les competències de l'INSALUD i l'IMSERSO...

... han estat transferides a la Generalitat de Catalunya, que les gestiona per mitjà de l'Institut Català de la Salut (ICS) i l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials (ICASS).

- Organismes autònoms. Gestionen qüestions concretes de la Seguretat Social i tenen competències en altres qüestions que no són de la Seguretat Social:
 - Servei Públic d'Ocupació Estatal - INEM. Gestiona i controla les prestacions d'atur.
 - Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (INSHT). Gestiona les accions preventives destinades a evitar els riscos laborals, accidents i malalties professionals.
 - Institut Social de la Marina (INSMAR). Administra i gestiona la Seguretat Social dels treballadors del mar.

2) Entitats col·laboradores

a) Mútues d'accidents de treball i malalties professionals (MAT/MP). Són associacions voluntàries d'empresaris constituïdes amb l'objectiu de col·laborar en la gestió de les contingències professionals.

b) Empreses. Col·laboren amb les entitats gestores de forma obligatòria o voluntària.

És obligatòria, per part de l'empresa, la prestació econòmica per incapacitat temporal, i és voluntària la seva col·laboració en altres prestacions.

3.5.2. Estructura organitzativa

El sistema espanyol de la Seguretat Social distingeix modalitats de prestacions segons la situació de la persona beneficiària.

A partir de l'any 1990, la Seguretat Social protegeix no solament les persones que han cotitzat al llarg de la seva vida laboral, sinó també les que es troben en situació de necessitat per raó d'edat o invalidesa. En el primer cas, es parla de **prestacions contributives** i en el segon, de **no contributives**.

1) Modalitat contributiva. Estan inclosos els espanyols que resideixen a Espanya i els estrangers que resideixin o es trobin legalment a Espanya, sempre que exerceixin la seva activitat en territori nacional. Integra els treballadors i els familiars que estiguin en alguna de les situacions següents:

- treballadors per compte d'altri
- treballadors per compte pròpia o autònoms
- socis treballadors de cooperatives de treball associat
- estudiants
- treballadors de la llar
- funcionariat públic

2) Modalitat no contributiva. Queden inclosos tots els espanyols que resideixin en territori nacional i els estrangers que es trobin residint legalment a Espanya que no estiguin inclosos en la contributiva i que reuneixin uns requisits. Aquesta modalitat comprèn les prestacions d'assistència sanitària, invalidesa i jubilació.

Règims de la Seguretat Social

Els sistema de la Seguretat Social s'estructura en diferents tipus de règims. La inclusió de l'assegurat en un o altre depèn de l'activitat professional que realitza. Es distingeixen els règims següents:

1) Règim general. Hi estan inclosos:

- Els treballadors espanyols per compte d'altri de la indústria i serveis que exerceixin normalment la seva activitat en territori nacional.
- Els estrangers amb permís de residència i de treball que treballin per compte d'altri en la indústria o serveis a Espanya.
- El personal funcionari o laboral de l'Administració local.
- Els treballadors espanyols no residents en territori nacional, en determinats supòsits.

2) Règims especials. Els treballadors que desenvolupen determinades activitats queden inclosos en el règim especial corresponent. Els règims especials de la Seguretat Social són els següents:

- Agrari
- Treballadors del mar
- Treballadors autònoms
- Treballadors de la llar
- La mineria del carbó
- Estudiants
- Funcionaris

Afiliació dels treballadors en la Seguretat Social

Han d'afiliar-se tots els treballadors inclosos en el camp d'aplicació del **règim general** de la Seguretat Social que no ho hagin fet amb anterioritat. L'afiliació l'ha de realitzar l'empresari abans que el treballador comenci la prestació de serveis. L'afiliació és l'acte d'incorporació al sistema de la Seguretat Social i s'ha de diferenciar de les altes i baixes.

La Tresoreria expedirà un document d'afiliació a cada treballador i li assignarà un número amb caràcter vitalici, i únic per a tot el sistema.

La modalitat no contributiva...

... es concedeix a persones que no han cotitzat mai o amb una cotització insuficient per aconseguir alguna de les prestacions i no tenen recursos econòmics.



Els treballadors del mar pertanyen al règim especial de la Seguretat Social.

Les altes i les baixes es produeixen cada vegada que s'inicia una activitat o finalitza un contracte de treball.

Cotització en la Seguretat Social

La cotització és una obligació legal. La cotització s'efectuarà dintre del mes següent al venciment, en un sol acte i per mensualitats vençudes. D'aquesta obligació neixen els documents de cotització que reflecteixen les aportacions d'empresaris i treballadors. Les liquidacions d'aquestes quotes la fa l'empresa davant de les oficines recaptadores.

L'import a cotitzar és el resultat d'aplicar un tipus o percentatge –que cada any estableix el Ministeri de Treball i Afers Socials per a cada contingència protegida– a la base de cotització corresponent a cada treballador. D'aquesta manera, es determina la quota a ingressar.

Contingències protegides

Són contingències comunes, accidents de treball i malalties professionals, cotització addicional per hores extres, atur, fons de garantia salarial i formació professional.

Taula 5. Conceptes i percentatges de cotització en el règim general establerts en la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Conceptes	Empresa	Treballador	Total
Contingències comunes	23,6%	4,7%	28,30%
Hores extraordinàries per força major	12%	2%	14%
Hores extraordinàries	23,60%	4,70%	28,30%
Atur – contr. indefinits; pràct.; inter.; relleu	6%	1,55%	7,55%
Atur - contr. durac. determ. jorn. completa	6,7%	1,6%	8,3%
Atur -contr. durac. determ. temps parcial	7,7%	1,6%	9,3%
Atur -contr. durac. determ. ETT	7,7%	1,6%	9,3%
Fons de garantia salarial	0,4%	–	0,4%
Formació professional	0,6%	0,1%	0,7%
Contingències professionals	Tarifa de primes RD 2930/1979 reduïdes en un 10%		
Contractes de formació :			
– Contingències comunes	26,35 € (*)	5,25 € (*)	31,60 € (*)
– Fons de garantia salarial	2,02 € (*)	–	2,02 € (*)
– Formació professional	0,97 € (*)	0,14 € (*)	1,11 € (*)
– Contingències professionals	3,63 € (*)	–	3,63 € (*)

Poden variar cada any quan s'aproven els pressupostos. (*) Quota única mensual.

La cotització en els **règims especials** varia segons el grup (agrari, mar, autònoms, servei de la llar, mineria del carbó, assegurança escolar i funcionaris).

Les empreses i els treballadors cotitzen a la Seguretat Social per cobrir determinats riscos. Les **contingències protegibles segons la Llei de Seguretat Social** són:

- Contingències comunes. La Seguretat Social cobreix els riscos de situacions de malaltia comuna, accidents no laborals, maternitat, adopció, viduïtat i ofenesa.

- Contingències professionals. La Seguretat Social cobreix els riscos d'incapacitat temporal (IT) i incapacitat permanent, mort i supervivència (IMS), causades per accidents de treball o malalties professionals.
- Atur. La seguretat Social cobreix la situació d'atur, és a dir, la situació del treballador que no troba feina.
- Contingències que cobreix el fons de garantia salarial.
- Formació professional amb la finalitat de formar, reciclar, requalificar i reclassificar professionals.
- Contingències comunes per les hores extraordinàries. La Seguretat Social cobreix els riscos de les contingències comunes per les hores extraordinàries, i distingeix entre les hores extraordinàries per força major i les que es realitzen per altres motius.
- Per a totes les contingències i situacions compreses en l'acció protectora del **règim general de la Seguretat Social**, la base de cotització depèn de la remuneració total –qualsevol que sigui la seva forma o denominació– que mensualment tingui dret a rebre el treballador o assimilat, o la que efectivament rebi, per raó del treball que realitza per compte d'altri, amb l'excepció dels conceptes no computables.

Per determinar la base de cotització, s'aplicaran les normes següents: (⚠)

- Se sumen totes les remuneracions meritades en el mes a què es refereix la cotització considerades com a conceptes computables en la Seguretat Social.
- S'afegeix la part proporcional mensual de les gratificacions extraordinàries i altres conceptes retributius amb venciment periòdic superior al mensual o que no tinguin caràcter periòdic (prorrata). A tal efecte, l'import anual de les esmentades gratificacions extraordinàries i altres conceptes retributius es dividirà per 12 si la remuneració que correspon al treballador és mensual, i per 365 si la remuneració és diària (en aquest darrer cas, es multiplica pel nombre de dies que constitueix el període de cotització) Si la base de cotització resultant dels apartats anteriors no està compresa entre la base mínima i màxima corresponent al grup de cotització de la categoria professional del treballador, segons la taula 6, es cotitzarà per la base mínima o màxima segons que el resultat sigui inferior o superior a aquesta.

Taula 6. Bases màximes i mínimes de cotització per a contingències comunes en el règim general. 2006

Grup de cotització	Categories professionals	Bases mínimes	Bases màximes
		Euros/mes	Euros/mes
1	Enginyers, llicenciats i personal alta direcció	881,10 €	2.897,70 €
2	Enginyers tècnics, perits i ajudants titulats	731,10 €	2.897,70 €
3	Caps administratius i de taller	635,70 €	2.897,70 €
4	Ajudants no titulats	631,20 €	2.897,70 €
5	Oficials administratius	631,20 €	2.897,70 €
6	Subalterns	631,20 €	2.897,70 €
7	Auxiliars administratius	631,20 €	2.897,70 €
		Euros/dia	Euros/dia
8	Oficials de 1a i 2a	21,04 €	96,59 €
9	Oficials de 3a i especialistes	21,04 €	93,78 €
10	Treballadors majors de 18 anys no qualificats	21,04 €	93,78 €
11	Treballadors menors de 18 anys	21,04 €	93,78 €

Establertes en la Llei de pressupostos generals de l'estat. Poden variar cada any quan s'aproven els pressupostos.

Per al càlcul de la base de cotització de contingències professionals (derivades dels riscos d'accidents de treball i malalties professionals), atur, fons de garantia salarial i formació professional, s'aplicaran les mateixes normes que per a les contingències comunes, incloent-hi les hores extraordinàries com a concepte computable.

Taula 7. Base mínima i màxima de cotització per accidents de treball i malalties professionals, atur, fons de garantia salarial i formació professional. 2006

Grup de cotització	Categories professionals	Base mínima	Base màxima
Del grup 1 a l'11	Totes	631,20 €/mes	2.897,70 €/mes

Establertes en la Llei de pressupostos generals de l'Estat. Poden variar cada any quan s'aproven els pressupostos.

Les hores extraordinàries destinades a cobrir contingències comunes i situacions de malaltia comuna, accidents no laborals, maternitat, adopció, viduïtat, orfanat..., cotitzaran com a base de cotització independent i addicional per l'import de la remuneració que obtinguin els treballadors per aquestes hores extraordinàries.

El tipus impositiu de les hores extraordinàries es diferenciarà segons siguin hores extraordinàries de força major o no.

L'import de les hores extraordinàries destinades a cobrir contingències professionals (accidents de treball i malaltia professional) atur, fons de garantia salarial i formació professional, ja està inclòs en el càlcul d'aquesta base reguladora.

3.6. Prestacions de la Seguretat Social

La Seguretat Social protegeix els treballadors contra determinats riscos ajudant-los per mitjà de prestacions. L'accés a les prestacions està sotmès al compliment d'uns requisits per part del beneficiaris.

Les prestacions de la Seguretat Social es poden dividir en dos grups: les **sanitàries** i les **econòmiques**.

Prestacions de la Seguretat Social

- Les sanitàries: farmacèutiques i mèdiques.
- Les econòmiques: incapacitat temporal, maternitat, incapacitat permanent, jubilació, prestacions per mort i supervivència (pensió de viduïtat i d'orfenesa) i prestació d'atur.

3.6.1. Assistència sanitària

Hi tenen dret els treballadors, els cònjuges, les parelles de fet amb un any de convivència, els ascendents, els descendents i els germans que convisquin amb els treballadors i estiguin a càrrec seu.

Distingim els supòsits següents:

- Malaltia comuna i accident no laboral
- Malaltia professional i accident de treball
- Maternitat

El dret a la prestació és efectiu a partir del dia en què comença el contracte de treball. La persona que està d'alta en una empresa té dret a l'assistència sanitària, tant per a ella com per a la seva família, durant tot el procés patològic. Però, si deixa el lloc de treball, només hi tindrà dret si ha cotitzat 90 dies l'any anterior en la data en què va finalitzar la relació laboral. Aquest dret, el mantindrà al llarg dels 90 dies següents a l'extinció del contracte de treball. Posteriorment, només podrà sol·licitar l'assistència sanitària en cas que li manquin els recursos econòmics.

Els treballadors que no tinguin els 90 dies cotitzats només podran acabar el tractament mèdic que es va iniciar abans de la finalització de la relació laboral, llevat que els manquin els recursos econòmics.

Mentre el treballador cobra l'atur, es considera que està donat d'alta a la Seguretat Social, de manera que té dret a l'assistència sanitària.



L'assistència sanitària inclou la malaltia comuna, la professional, l'accident no laboral i laboral, i la maternitat.

Hi ha un termini de 90 dies...

... posteriors a la finalització del contracte perquè es pugui començar un tractament mèdic. Més endavant, la Seguretat Social només està obligada a dispensar el tractament a persones amb manca de recursos econòmics.

3.6.2. Incapacitat temporal

La incapacitat temporal és la situació en què es troben els treballadors incapacitats temporalment per prestar els seus serveis a l'empresa, mentre rebin assistència sanitària.

La incapacitat temporal pot tenir les causes següents:

- **Malaltia** comuna o professional i risc durant l'embaràs.
- **Accident**, que pot ser de treball o no.

Té una durada màxima de 12 mesos, que es pot prorrogar 6 mesos si hi ha la possibilitat que el donin d'alta per curació al llarg d'aquest temps. Després d'aquests mesos, s'examinarà l'estat de la incapacitat en el termini de 3 mesos, per si cal qualificar-lo d'invàlid permanent. No obstant això, la qualificació es podrà retardar si s'esdevenen les circumstàncies següents:

- Que el treballador hagi esgotat el període màxim d'incapacitat temporal i segueixi sense poder treballar.
- Que encara necessiti assistència sanitària.
- Que no es prevegi la invalidesa definitiva.

Tanmateix, des de l'inici de la incapacitat temporal fins que es faci l'examen de qualificació, no poden passar més de 30 mesos. **!!**

La quantia de la prestació depèn de la **base reguladora** i de la **causa de la incapacitat**:

- **Malaltia comuna o accident no laboral.** En aquest cas, la quantia correspon al 60% de la base reguladora entre el 4t i el 20è dia des de la data de la baixa, i el 75% a partir del 21è.
- **Accident de treball i malaltia professional.** En aquest cas, la quantia correspon al 75% de la base reguladora des del mateix dia de la baixa.
- **Risc durant l'embaràs.** En aquest cas, la quantia correspon al 75% de la base de cotització de contingències comunes del mes anterior des del 1r dia.

La base reguladora serà la de cotització per contingències comunes del mes anterior a la baixa.

La base reguladora serà la de cotització del mes anterior per accidents de treball i malalties professionals.

Quan la causa de la incapacitat temporal és un accident, laboral o no, o una malaltia professional, no s'exigeix el període previ de cotització per percebre la prestació. Si la causa és una malaltia comuna, el treballador haurà de tenir 180 dies cotitzats en els 5 anys anteriors a la data de la baixa mèdica.

3.6.3. Maternitat

La maternitat és una prestació que atorga la Seguretat Social a les treballadores que es troben en una de les situacions següents:

- **Embaràs.** Implica una suspensió del contracte de treball durant 16 setmanes, i 2 setmanes més per cada fill a partir del primer.

Distribució del temps

La treballadora escull la distribució d'aquest temps, amb la condició que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part.

La mare podrà cedir el temps que li sembli oportú al pare, excepte les 6 setmanes posteriors al part. El pare i la mare poden gaudir simultàniament del permís.

Si tant el pare com la mare són treballadors, ambdós podran gaudir del permís.

- **Adopció o acolliment d'un menor.** La prestació té una durada de 16 setmanes quan són menors de 6 anys, o bé quan són majors de 6 anys i discapacitats, estrangers amb problemes d'adaptació o nens amb problemes especials d'inserció social.

La prestació per maternitat consisteix en el pagament d'un subsidi que equival al 100% de la base reguladora, que és la base de cotització per contingències comunes del mes anterior.

Per tenir dret a la prestació per maternitat, qui la sol·liciti haurà d'acreditar que ha estat afiliat a la Seguretat Social almenys 9 mesos abans de la data del part, de l'adopció o de l'acolliment, i que ha cotitzat com a mínim 180 dies durant els 5 anys immediatament anteriors a aquesta data.

3.6.4. Invalidesa permanent

La invalidesa permanent és la situació en què es troba el treballador que, després d'haver estat en tractament mèdic, presenta reduccions anatòmiques o funcionals greus que fan disminuir o anul·len la seva capacitat per treballar.

La Llei general de la Seguretat Social distingeix quatre graus d'invalidesa: 

1) Invalidesa permanent parcial per al desenvolupament del treball habitual. És la invalidesa que, sense arribar a ser total, produeix en el treballador una disminució del 33%, com a mínim, en el seu rendiment normal, sense que això li impedeixi realitzar les tasques fonamentals de la seva professió.

2) Invalidesa permanent total per al desenvolupament del treball habitual. És la invalidesa que inhabilita el treballador per realitzar les tasques fonamentals de la seva professió.

3) Invalidesa permanent absoluta. És la invalidesa que incapacita el treballador per a qualsevol tipus de professió o ofici.

4) Gran invalidesa. És la invalidesa que pateix un treballador afectat d'invalidesa permanent que necessita una altra persona per dur a terme els actes essencials de la vida.

Període de cotització exigít

Quan l'origen de la invalidesa és un accident laboral o comú, o una malaltia professional, no s'exigeix un període previ de cotització. Només caldrà

acreditat un període previ de cotització quan es tracti d'una malaltia comuna.

En aquest cas, els períodes de cotització que s'exigeixen són els següents:

a) Per a la invalidesa **parcial** cal reunir 1.800 dies cotitzats en els 10 anys immediatament anteriors a la data en què s'hagi extingit la incapacitat temporal.

b) Per a la invalidesa **total, absoluta i gran invalidesa**, el període mínim ha de ser el següent:

- Si el treballador té menys de 26 anys, la meitat del temps que ha passat entre la data en què va fer els 16 anys i la data del fet que va causar la pensió.
- Si el treballador ja ha fet els 26 anys, un quart del temps que ha passat entre la data en què va fer els 20 anys i la data del fet que va causar la pensió. En qualsevol cas, la llei exigeix que, almenys, hi hagi 5 anys cotitzats.

Quantia de les prestacions econòmiques

La quantia de les prestacions a què té dret el treballador en cada cas és la següent:

- **Invalidesa parcial.** Té dret a l'abonament de 24 mensualitats de la base reguladora.
- **Invalidesa total.** Té dret a una pensió mensual vitalícia equivalent al 55% de la base reguladora. Si el treballador és més gran de 55 anys, serà un percentatge del 75%.
- **Invalidesa absoluta.** Té dret a una pensió del 100% de la base reguladora.
- **Gran invalidesa.** Té dret a una pensió del 100% de la base reguladora, que s'incrementarà en un 50% destinat a remunerar la persona que atengui l'invàlid.

La base reguladora

La base reguladora sobre la qual es calcula l'import de les prestacions correspon a la base de cotització per a contingències comunes o per a accidents de treball i malaltia professional, segons l'origen de la invalidesa.

3.6.5. Jubilació

La jubilació és una pensió vitalícia a la qual té dret el treballador quan, en assolir una determinada edat, cessa la seva activitat laboral, i sempre que aconsegueixi els requisits següents:

- Tenir 15 anys de cotització coberts, dels quals n'hi ha d'haver 2 que estiguin compresos en els 15 anys anteriors a la data de jubilació.

- Cessar l'activitat laboral.
- Haver fet els 65 anys, malgrat que es permet la jubilació anticipada.

En cas que el treballador sol·liciti la prestació a una edat superior als 65 anys, es podrà superar la quantia màxima del 100%. Com a condició, però, s'estableix que, als 65 anys, el treballador tingui 35 anys cotitzats en la Seguretat Social.

En aquest cas, la quantia de la prestació augmentarà un 2% per cada any extra de treball. Si no es té tot aquest temps cotitzat, el 2% addicional se li donarà a partir que compleixi els 35 anys de cotització.

Les bases que corresponen als 24 mesos anteriors es computaran en el seu valor nominal, i la resta s'actualitzaran d'acord amb l'evolució que hagi experimentat l'índex de preus de consum. Si hi hagués mesos sense cotitzar, se'ls aplicaria coma base el salari mínim interprofessional.

La prestació es podrà comptabilitzar amb contractes de treball a temps parcial. En aquest cas, la pensió es reduirà en proporció a la durada de la jornada contractada. Per exemple, si la jornada laboral ha de ser del 60% de la que es considera normal, la pensió de jubilació es reduirà un 60%.

La jubilació parcial

Podrà accedir a la jubilació parcial el treballador de 60 anys, com a mínim, que compleixi les condicions necessàries per causar pensió de jubilació, excepte l'edat, i arribi a un acord amb la seva empresa de reducció de la jornada i salari d'un 50%, mitjançant un contracte de jubilació a temps parcial, sempre que l'empresa contracti, per cobrir la jornada deixada vacant, un treballador aturat amb un contracte de relleu.

La pensió de la jubilació parcial serà equivalent al 50% de la que correspongui d'acord amb els anys cotitzats acreditats en el moment de la sol·licitud.

3.6.6. Mort i supervivència

Quan un treballador o un pensionista mor, la Seguretat Social atorga, segons els casos, una o diverses prestacions:

- **Auxili per defunció.** Consisteix en l'entrega, per part de l'INSS, de 30 euros com a ajut per a les despeses del sepeli

Base reguladora

La base reguladora s'obté en dividir per 210 la suma de les bases de cotització de contingències comunes dels 180 mesos anteriors a la jubilació.

Quantia

Serà del 52% de la base reguladora. Aquesta quantitat podrà arribar al 70% si el pensionista té càrregues familiars, i si la pensió de viduïtat és la seva principal font d'ingressos i aquests no arriben als ingressos mínims que la Llei de pressupostos de l'Estat indica cada any. En cas de separació judicial, divorci o nul·litat la quantia serà proporcional al temps viscut en matrimoni amb la persona que genera el dret a la pensió.

- **Pensió de viduïtat.** El beneficiari serà el cònjuge supervivent, sempre que hi hagi hagut vincle matrimonial previ.

En cas que es torni a casar, perdrà el dret de seguir cobrant la pensió, però es podrà mantenir en certes situacions, bé per edat o bé per ingressos del futur matrimoni.

- **Pensió d'orfenesa.** Hi tindran dret els fills del difunt, sempre que siguin menors de 18 anys o estiguin incapacitats per treballar. Es perllongarà fins als 22 anys si no s'exerceix activitat lucrativa i, fins als 24, si no sobrevisqués cap dels pares.
- **Pensió a favor de familiars.** Els beneficiaris seran parents per consanguinitat –néts, germans, pares o avis–, i han de complir els requisits de 2 anys de convivència amb el difunt i no tenir altra pensió.

En cap cas, però, l'import de les pensions podrà superar el 100% de la base reguladora.

Cotització prèvia

Si el mort és pensionista, no s'exigeix un període previ de cotització. Si és un treballador, haurà de tenir cotitzats 500 dies al llarg dels 5 anys anteriors a la defunció per malaltia comuna. Si és per accident, laboral o no, o per malaltia professional, no s'exigirà cap període previ de cotització.

Base reguladora

Per calcular la base reguladora, la persona amb dret a pensió haurà de triar, durant els 7 anys anteriors a la defunció, 24 bases mensuals ininterrompudes de cotització, la suma de les quals es dividirà per 28. El resultat d'aquesta operació és la base reguladora. Les bases que es triïn seran les de contingències comunes o professionals segons la causa de la mort.

3.6.7. Atur

La seva finalitat és emparar els que volen i poden treballar, però perden la feina o se'ls redueix la jornada ordinària de treball, almenys, una tercera part, sempre que el seu salari també es redueixi en la mateixa proporció.

La protecció per desocupació s'estructura en dos nivells:

- 1) **Nivell contributiu.** S'anomena *prestació d'atur*. Per accedir-hi cal tenir un període de cotització previ.
- 2) **Nivell assistencial.** S'anomena *subsidi d'atur*. Hi tenen dret les persones que han esgotat la prestació i les que no hi han pogut accedir per

Quantia

Serà del 20% de la base reguladora per a cada fill. Si no hi ha cònjuge supervivent, el 52%, –que seria el que li correspondria– incrementarà la pensió dels fills. En cap cas, però, la suma de pensions de viduïtat i orfenesa no podrà superar el 100% de la base reguladora.

Quantia

Haurà de ser del 20% de la base reguladora, que es podrà incrementar amb el 52% de la pensió de viduïtat si, en morir el treballador o pensionista, no deixa ni cònjuge ni fills.

manca del període de cotització mínim exigít. Empara col·lectius especialment desprotegits: persones amb càrregues familiars, emigrants, excarcerats, etc.

Prestació d'atur

Se'n podran beneficiar els treballadors per comte d'altri que compleixin els requisits següents:

- Estar afiliats i d'alta en la Seguretat Social.
- No tenir l'edat de jubilació. En cas contrari, s'atorgaria la jubilació i no, l'atur.
- Haver cotitzat, com a mínim, 12 mesos durant els 6 anys anteriors a la situació legal d'atur.
- Subscriure el compromís d'activitat pel qual el treballador es compromet a buscar feina activament, a acceptar una col·locació adequada i a participar en activitats d'orientació, formació, reconversió o inserció professionals.
- Trobar-se en situació legal d'atur. Es troben en aquesta situació els treballadors que hagin cessat la seva activitat laboral per alguna de les causes següents:

- Acomiadament. La decisió d'acomiar es considera situació legal d'atur, sense necessitat que el treballador impugni l'acomiadament.
- Mort, jubilació o incapacitat de l'empresari individual.
- Extinció del contracte de treball durant el període de prova a instància de l'empresari, sempre que la relació laboral anterior s'hagi acabat per alguna de les causes que condueixen a la situació legal d'atur o que, per contra, hagin passat 3 mesos des de l'extinció.
- Extinció del contracte de treball temporal, sempre que no sigui el mateix treballador qui decideixi no prorrogar-lo.
- Rescissió del contracte de treball per part del treballador per motius de trasllat, modificació substancial de les condicions de treball o per alguna de les causes que s'estableixen en l'art. 50 de l'Estatut dels treballadors.
- Extinció de la relació administrativa amb l'Estat.
- Suspensió temporal de la relació laboral per causes tecnològiques, econòmiques, productives, organitzatives o de força major.
- Emigrants que tornen a l'Estat espanyol sense tenir dret a cobrar l'atur en el país on treballaven, sempre que prèviament tinguin un període mínim cotitzat.
- Treballadors fixos discontinus.

La col·locació adequada...

... és la professió que sol·licita el treballador, la que exerceix habitualment o qualsevol altra que s'ajusti a les seves aptituds físiques i formatives o a la darrera activitat laboral sempre que la seva durada hagi estat de 3 mesos o més. Després que faci un any que el treballador rep la prestació, qualsevol altra professió que, segons el Servei Públic d'Ocupació, pugui exercir el treballador, també es considerarà adequada.



Per beneficiar-se de la prestació de l'atur cal que es compleixin alguns requisits.

No es considera que estiguin en situació legal de desocupació els treballadors que:

- Deixin voluntàriament la feina.
- No s'incorporin al seu lloc de treball després que l'acomiadament s'hagi declarat nul o improcedent i que, en aquest últim cas, l'empresari hagi optat per la readmissió.
- No sol·licitin, en el termini establert, el reingrés a l'empresa després d'haver esgotat el període de suspensió o excedència del contracte de treball.

Durada de la prestació

La durada de la prestació depèn del temps que s'hagi cotitzat durant els 6 anys anteriors a la data en què s'extingeix la relació laboral, i es calcula segons l'escala que podeu veure en la taula 8.

Taula 8. Període de prestació segons el període de cotització

Període de cotització (en dies)	Període de prestació (en dies)
Des de 360 fins a 539	120
Des de 540 fins a 719	180
Des de 720 fins a 899	240
Des de 900 fins a 1.079	300
Des de 1.080 fins a 1.259	360
Des de 1.260 fins a 1.439	420
Des de 1.440 fins a 1.619	480
Des de 1.620 fins a 1.799	540
Des de 1.800 fins a 1.979	600
Des de 1.980 fins a 2.159	660
Des de 2.160	720

Molt important

Obtenir una prestació d'atur d'acord amb un període cotitzat determinat fa que aquest període ja no es pugui computar a l'hora de sol·licitar una nova prestació.

Quantia de la prestació

Es calcula aplicant un percentatge a la base reguladora. La base reguladora és la mitjana de les bases de cotitzacions de contingències professionals dels últims 6 mesos a les quals s'han restat les hores extraordinàries.

En els primers 180 dies, es cobra el 70% de la base reguladora. A partir dels 181 dies, el 60% de la base reguladora.

El treballador no podrà cobrar menys del 100% o del 80% de l'indicador de renda d'efectius múltiples (IPREM) segons tingui fills o no. Per tant, la prestació no podrà ser superior a les quantitats següents:

- El 175% de l'IPREM, si no té fills a càrrec seu.
- El 200% de l'IPREM, si té un fill a càrrec seu.
- El 225% de l'IPREM, si té dos o més fills.

Subsidi d'atur

En seran beneficiaris els aturats que estiguin inscrits en el Servei Públic d'Ocupació Estatal - INEM, per mitjà del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) com a demandants de feina durant el termini d'1 mes sense que hagin refusat cap oferta de treball adequada i sense rendes superiors al 75% del salari mínim, i que es trobin en algun dels supòsits següents:

a) Han esgotat la prestació d'atur i tenen responsabilitats familiars. La durada del subsidi dependrà del fet que el treballador tingui més o menys de 45 anys i de la durada de la prestació que hagi esgotat. Els més grans de 45 anys cobraran 24 o 30 mesos, segons que la prestació esgotada hagi estat de 4 mesos o més. Els que tinguin menys de 45 anys cobraran de 18 a 24 mesos segons que la prestació esgotada hagi estat de 4 mesos o més.

b) Tenen més de 45 anys, no tenen càrregues familiars i han esgotat una prestació d'atur de, almenys, 360 dies. La durada del subsidi serà de 6 mesos.

c) Han estat alliberats de la presó, no tenen dret a la prestació i han estat empresonats durant 6 mesos, com a mínim. La durada del subsidi serà de 18 mesos.

d) Són treballadors espanyols emigrants que, després de tornar de països que no pertanyen a l'espai econòmic europeu o de països amb els quals l'Estat espanyol no té algun conveni de cooperació en matèria de Seguretat Social, poden acreditar que hi han treballat durant, almenys, 12 mesos al llarg dels darrers 6 anys. La durada del subsidi serà de 18 mesos.

e) Han estat declarats capaços per al treball després d'un expedient de revisió per millora d'una situació d'invalidesa permanent. La durada del subsidi serà de 18 mesos.

f) Estan en situació legal d'atur i no tenen dret a la prestació perquè no arriben al període mínim de cotització que s'exigeix, sempre que:

- El treballador hagi cotitzat, almenys, 3 mesos i tingui càrregues familiars. En aquest cas, el subsidi es troba segons la taula següent:

Mesos cotitzats	Mesos de subsidi
3	3
4	4
5	5
6 o més	21 o més

- El treballador hagi cotitzat, almenys, 6 mesos i no tingui càrregues familiars. En aquest cas, la durada és de 6 mesos.

La quantia del subsidi d'atur és el 80% de l'IPREM vigent en cada moment.

g) Són treballadors de més de 52 anys. Encara que no tinguin càrregues familiars, que no es trobin en algun dels supòsits anteriors ni reuneixin els requisits, tret de l'edat, per poder rebre la pensió de jubilació, cobraran el subsidi fins que trobin una altra feina.

3.6.8. Altres prestacions

Hi ha tota una sèrie de prestacions que s'atorguen a col·lectius especialment desprotegits, com els emigrants i els minusvàlids. Existeix també el que s'anomena *renda activa d'inserció*.

Taula 9. Indicadors de renda mínima

Indicadors de renda mínima		Any 2006
Salari mínim interprofessional (SMI)	<ul style="list-style-type: none"> • El fixa el Govern cada any. • Referent per fixar el salari garantit per a cada treballador. • Determina el límit de responsabilitat del FOGASA. • Es té en compte per fixar les bases mínimes de cotització. • Indicador per accedir a determinades prestacions de la SS. 	Diari: 18,03 € Mensual: 545,90 € Anual: 7572,20 €
Indicador públic de renda d'efectius múltiples (IPREM)	<ul style="list-style-type: none"> • El calcula el Govern cada any. • S'utilitza per fixar els màxims i mínims de les prestacions d'atur. • Serveix per fixar la quantitat de subsidi d'atur i de la renda d'inserció. • Indicador per accedir a determinades ajudes socials. • Indicador per determinar les quanties rebudes pel treballador per alguns conceptes que queden exclosos de cotització. 	Diari: 15,97 € Mensual: 479,10 € Anual: 5749,20 €

3.6.9. Quantia de les prestacions

El Govern regula cada any la quantia mínima de les prestacions, i la pensió màxima segons les diferents situacions en què es pot trobar el beneficiari de la prestació.

4. Modificació i finalització d'un contracte de treball

El contracte de treball genera uns drets i deures des del moment de constituir-se, però se'n pot modificar el període de vigència i finalitzen quan sorgeix la causa que posa fi a la relació laboral. La finalització d'un contracte pot ser deguda a causes diferents de les establertes en el contracte i que l'Estatut dels treballadors estableix.

4.1. Modificació del contracte de treball

L'Estatut dels treballadors estableix que, en determinades ocasions, l'empresari pot variar les condicions de treball negociades en el contracte de treball. Aquesta llei recull tres supòsits diferents: la mobilitat funcional, la mobilitat geogràfica i la modificació de les condicions substancials de feina.

4.1.1. Mobilitat funcional

Per necessitats urgents i imprevisibles l'empresari podrà assignar, a un treballador, activitats que pertanyen a una categoria professional inferior o superior a la que li correspon.

En el cas que siguin inferiors, el salari seguirà sent el mateix, no es podrà reduir, i haurà de durar el temps imprescindible.

Quan corresponguin a una categoria superior i s'executin durant un període més llarg, de 6 mesos durant 1 any o de 8 durant 2 anys, el treballador podrà reclamar l'ascens i se li haurà de concedir, si no hi ha establert res en contra en el conveni col·lectiu.

Mentre el treballador executi unes funcions de categoria superior a les que li corresponen, tindrà dret a percebre el salari corresponent a aquesta categoria.

Canvis de categoria

L'Estatut dels treballadors només permet el canvi d'una categoria inferior a una altra de superior, però no al contrari, sempre que s'hagin exercit les funcions durant 6 mesos en 1 any o 8 mesos en 2.

4.1.2. Mobilitat geogràfica

Quan una empresa vulgui traslladar un treballador a un lloc que exigeixi que canviï el lloc de residència, haurà de demostrar que hi ha raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquen.

El trasllat definitiu, quan sigui individual, s'haurà de notificar amb una antelació mínima de 30 dies. El treballador podrà optar per acceptar-lo –i en

aquest cas se li hauran d'abonar totes les despeses ocasionades per aquest motiu– o donar per finalitzat el contracte -i aleshores tindrà dret a una indemnització de 20 dies de salari per any treballat fins a un màxim de 12 mensualitats.

En el cas que el treballador no estigui d'acord amb les raons adduïdes per l'empresa, està legitimat per acudir al Jutjat Social, que declararà el trasllat justificat o injustificat. En aquest últim cas, el trasllat no es podrà dur a terme.

Quan la decisió empresarial afecti, no una persona, sinó un grup de treballadors o la totalitat del centre de treball, es consultaran els representants legals dels treballadors per intentar arribar a un acord. Si no s'assoleix, estan facultats per reclamar davant el Jutjat Social, que en decidirà la procedència o improcedència.

L'empresa, quan acrediti necessitat, podrà efectuar desplaçaments temporals dels treballadors. Aquests tindran dret al cobrament de les despeses ocasionades, a dietes i a 4 dies de permís cada 3 mesos per tornar al seu domicili. Les despeses del viatge seran a càrrec de l'empresa. Tindrà una durada màxima de 12 mesos.

No es pot rescindir el contracte amb dret a indemnització, ja que això només està previst per als definitius, i si el treballador abandona l'empresa no tindrà dret a cap tipus d'indemnització.

4.1.3. Modificacions substancials de les condicions de treball

Quan l'empresa pugui demostrar que hi ha raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, estarà autoritzada per modificar les condicions de treball següents:

- Jornada laboral.
- Horaris.
- Règim de treball per torns.
- Sistema de remuneració.
- Sistema de treball i rendiment.
- Funcions, quan aquest canvi excedeixi dels límits permesos per la mobilitat funcional.

Les **modificacions de caràcter individual** s'hauran de notificar al treballador i als seus representants legals amb una antelació mínima d'1 mes. Si no hi està d'acord, les podrà impugnar davant el Jutjat Social, que declara-

No és necessari...

... consultar els representants dels treballadors en el cas d'un trasllat temporal. Aquest requisit només és preceptiu en trasllats definitius que no siguin individuals.

Els representants legals dels treballadors tindran prioritats de permanència en els seus llocs de treball.



El treballador que és traslladat té dret a cobrar una sèrie de despeses.

rà la modificació justificada o injustificada. En aquest últim cas no es podran efectuar les modificacions.

En el cas de **modificacions de caràcter col·lectiu**, l'empresari està obligat a obrir un període de consultes d'almenys **15 dies** amb els representants legals dels treballadors.

Els representants legals dels treballadors hauran d'arribar a un acord per majoria.

L'empresari, un cop passat aquest tràmit, pot notificar la modificació als treballadors. Contra aquesta resolució, poden reclamar en conflicte col·lectiu o de forma individual.

En els supòsits de canvi de jornada, horari o règim de treball per torns, si el treballador es considera perjudicat, tindrà dret a rescindir el contracte amb una indemnització de 20 dies de salari per any treballat fins a un màxim de 9 mensualitats.

La modificació del sistema de remuneració no permet l'abandó de l'empresa amb dret a indemnització. Només és possible quan es tracta de modificacions de la jornada, l'horari, i el règim de treballadors per torns.

4.2. Finalització d'un contracte

L'Estatut dels treballadors regula la finalització d'un contracte i les causes que l'originen, i estableix que pot ser temporal o definitiva. A la primera la denomina *suspensió* i a la segona *extinció* de contracte.

4.2.1. Suspensió del contracte de treball

S'entén per suspensió del contracte de treball la interrupció temporal de la prestació laboral a causa d'una sèrie de causes assenyalades en l'Estatut dels treballadors.

En aquest cas, el contracte no acaba, sinó que el treballador no acudeix a l'empresa durant un temps i l'empresari queda alliberat de l'obligació de pagar-li. Un cop ha cessat la causa que va originar la suspensió, el treballador té dret a ser restituit en el mateix lloc de treball i amb les mateixes condicions.

Les causes assenyalades per l'Estatut dels treballadors perquè es produeixi la suspensió són:

- Acord mutu de les parts i causes consignades en el contracte.
- Incapacitat temporal, maternitat de la dona treballadora, risc durant l'embaràs de la dona treballadora i adopció de menors de 6 anys.

- Suspensió de feina i sou per raons disciplinàries.
- Exercici de càrrec públic designat o elegit.
- Privació de llibertat mentre no hi hagi sentència condemnatòria.
- Vaga dels treballadors i tancament legal de l'empresa.
- Tancament temporal de l'empresa per causes econòmiques, tècniques, organitzatives, de producció i de força major.
- Excedència: és un cas especial de la suspensió de contracte. N'hi ha de diferents tipus.

Per demanar una excedència s'exigeix que el treballador tingui almenys un any d'antiguitat.

Tipus d'excedència:

- **Excedència forçosa.** Per a les persones que han estat designades o elegides per a un càrrec públic o realitzen funcions sindicals d'àmbit provincial o superior. En aquest cas, tenen dret a la reserva del lloc de treball.

La suspensió del contracte de treball per una excedència forçosa dóna dret a la reserva del lloc que s'ocupava anteriorment. Només es pot contractar un treballador per a aquest lloc de forma temporal, mentre duri la suspensió.

- **Excedència voluntària.** Es deu a una necessitat del treballador i és voluntària. El treballador amb una antiguitat en l'empresa d'almenys un any hi té dret per a un termini no inferior a 2 anys ni superior a 5 anys.

El període d'excedència no computa a efectes d'antiguitat. No genera dret a reserva del lloc de treball. El treballador només té dret preferent al reingrés sobre les vacants de categoria igual o semblant a la seva que es produïssin en l'empresa.

- **Excedència per tenir cura d'un fill.** El pare o la mare la poden sol·licitar per a la cura de cada fill, i durant el primer any tenen dret a la reserva del lloc de treball. La durada és de fins a 3 anys.

Un cop transcorregut el termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

- **Excedència per tenir cura d'un familiar.** Per a aquells treballadors que ho sol·licitin per atendre un familiar que, per raons d'edat, malaltia o accident, no es pugui valer per si mateix, sempre que no tingui una activitat retribuïda. La durada no pot excedir un any.

4.2.2. Extinció del contracte de treball

L'extinció del contracte de treball es produeix quan un contracte de treball arriba a la seva fi.

L'Estatut dels treballadors assenyaleta una sèrie de causes que poden originar l'extinció del contracte:

- **Per voluntat de les parts.** En aquest cas s'han d'assenyalar l'acord mutu o la dimissió del treballador. En aquest últim cas, s'ha d'efectuar el preavis que assenyalen el conveni col·lectiu o el costum del lloc.
- **Pel pas del temps.** Aquest factor també pot donar lloc a l'extinció, com és el cas d'expiració del temps convingut o final de l'obra o servei objecte del contracte.
- **Per fets objectius.** Independentment de la voluntat de les parts. Són la mort, invalidesa o jubilació, del treballador o de l'empresari, o força major que impossibiliti definitivament la prestació de la feina.
- **Per incompliment de les obligacions laborals per una de les parts.** Acomiadament i extinció per voluntat del treballador (article 50 de l'Estatut dels treballadors).
- **Per circumstàncies econòmiques, tècniques, organitzatives, de producció o força major.** L'empresa pot rescindir el contracte mitjançant acomiadament col·lectiu o extinció per causes objectives.

L'Estatut dels treballadors assenyaleta que quan un contracte de durada determinada tingui assenyalat un termini màxim de durada, els contractes que es realitzin entre l'empresa i el treballador amb una durada inferior a la durada màxima permesa es prorrogaran automàticament fins a aquest termini, si cap de les parts no ho denuncia i el treballador segueix prestant els seus serveis a l'empresa.

1) Extinció per voluntat del treballador

El treballador pot sol·licitar al Jutjat Social l'extinció del contracte de treball si, prèviament, l'empresari ha incomplert greument alguna de les seves obligacions.

Segons l'article 50 de l'Estatut dels treballadors, les causes que poden donar lloc a l'extinció per voluntat del treballador són:

- La modificació de les condicions de treball, que repercuteix negativament en la seva formació professional o la seva dignitat.
- La manca de pagament o retards continuats en l'abonament del salari.
- Qualsevol altre incompliment greu per part de l'empresari.

Els contractes de durada determinada...

..., inclosos els contractes de pràctiques i formació que tinguin establerts uns terminis màxims de durada i hagin estat concertats per un temps inferior al màxim permès, s'entendran prorrogats fins a aquest termini quan el treballador sigui en el seu lloc de treball un cop que ja hagi complert el període contractat.

Dimissió i abandonament

En l'extinció del contracte de treball per voluntat del treballador cal distingir entre la dimissió –quan el treballador deixa el lloc de treball fent un preavis però sense haver d'al·legar cap causa justificativa– i l'abandonament –el treballador deixa d'anar a la feina sense el preavis obligatori legalment i, per aquest motiu, pot haver de respondre pels danys i perjudicis causats a l'empresari.

Si el Jutjat accepta l'extinció, el treballador té dret a l'abonament d'una indemnització de **45 dies de salari** per any treballat fins a un màxim de 42 mensualitats.

2) Extinció per causes disciplinàries. Acomiadament disciplinari

L'acomiadament disciplinari és l'extinció del contracte de treball per decisió de l'empresari basada en un incompliment greu i culpable del treballador.

L'article 54 de l'Estatut dels treballadors assenyala les causes que poden donar lloc a l'acomiadament. Són les següents:

- Faltes repetides i injustificades d'assistència o puntualitat.
- Indisciplina o desobediència. Es refereix a les ordres relatives a la feina. L'empresari no pot intervenir en la vida privada del treballador.
- Ofenses verbals o físiques a l'empresari, a les persones que treballen en l'empresa o als familiars que conviuen amb elles. És necessari, a més a més, que hi hagi l'afany d'ofendre.
- Disminució continuada i voluntària en el rendiment de la feina normal o pactat. Cal ressaltar la voluntarietat.
- Embriaguesa habitual o toxicomania, si repercuteixen negativament en l'activitat laboral. Ha de ser habitual; no serveixen ocasions aïllades i, a més a més, s'ha de demostrar que repercuteix de forma negativa en la feina.
- Transgressió de la bona fe contractual o abús de confiança.

a) Tramitació

S'haurà de realitzar per escrit, i indicar la causa que l'origina i la data en què l'acomiadament serà efectiu. Els convenis col·lectius podran establir altres requisits.

Quan el treballador sigui representant legal dels treballadors o delegat sindical, prèviament a l'acomiadament s'haurà d'instruir un expedient contradictori, en el qual seran escoltats, a part de l'interessat, la resta de membres de la representació a la qual pertany.

Si l'empresari té constància que el treballador està afiliat a un sindicat, haurà d'escoltar els seus delegats sindicals com a pas previ. **!!**

b) Impugnació per acomiadament

El treballador que no estigui d'acord amb les acuses al·legades en la comunicació escrita podrà recórrer davant el Jutjat Social. Haurà d'actuar en el **termini màxim de 20 dies hàbils**. És preceptiu que abans intenti arribar a

Termini d'acomiadament

El termini per dur a terme l'acomiadament són els 60 dies següents a la data en què l'empresari s'assabenta de l'incompliment del treballador i, en tot cas, dins dels 6 mesos següents d'haver-se comès l'incompliment.


un acord, per això haurà d'acudir a l'SMAC (Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació).

La presentació de la demanda de conciliació davant l'SMAC interromp el termini assenyalat, i es reprendrà, en cas que no s'hagi arribat a un acord, el dia següent de l'intent fallit.

El jutge dictarà sentència en la qual qualificarà l'acomiadament com a:

- **Nul.** Quan l'empresari ha incorregut en alguna de les causes de discriminació prohibides en la Constitució o s'han violat els drets fonamentals del treballador. Aquest ha de ser readmès en el lloc que ocupava i se li han d'abonar els salaris que no ha percebut.
- **Procedent.** Si s'ha provat la causa al·legada. S'extingeix la relació laboral sense dret a indemnització ni a salaris de tramitació.
- **Improcedent.** Quan no queden acreditats els motius al·legats per a l'acomiadament o no s'han complert els requisits exigits per a la seva tramitació.

En el cas d'acomiadament improcedent, l'empresari podrà realitzar un nou acomiadament en el termini de 20 dies que es comptaran a partir del dia següent al de l'acomiadament defectuós. En realitzar-lo, l'empresari posarà a disposició del treballador els salaris que li corresponen dels dies intermedis.

Un cop qualificat l'acomiadament com a improcedent pel jutge, l'empresari tindrà 5 dies des de la notificació de la sentència per optar entre la readmissió del treballador amb l'abonament dels salaris que ha deixat de percebre i l'extinció de la relació laboral. En aquest cas, haurà d'abonar una indemnització de 45 dies per any treballat, fins a un màxim de 42 mensualitats i els salaris de tramitació. 

Si l'empresari no comunica la seva decisió, s'entén que opta per la readmissió. En el supòsit que l'elecció entre la readmissió o la indemnització correspongui a l'empresari i aquest triï l'extinció del contracte, els salaris de tramitació quedaran anul·lats o limitats si l'empresa reconeix la improcedència de l'acomiadament en el temps que va des del moment de l'acomiadament fins al de la conciliació davant l'SMAC.

Per això, haurà de dipositar al Jutjat Social la indemnització que legalment correspongui al treballador.

Si el dipòsit de la indemnització s'efectua en les 48 hores següents a l'acomiadament, no haurà d'abonar els salaris de tramitació. Si es realitza en un moment posterior, quedaran limitats als salaris als quals té dret des de la data de l'acomiadament fins a la del dipòsit.

3) Extinció del contracte per causes objectives. Acomiadament objectiu

L'acomiadament objectiu és una extinció de la relació de treball de caràcter individual que apareix quan l'empresa acomiada un treballador basant-

També serà nul...

... l'acomiadament dels treballadors durant el període de suspensió del contracte de treball per raó de maternitat, risc durant l'embaràs, adopció i acolliment, a menys que es demostrï que la causa de l'extinció és per motius aliens a les situacions esmentades.

Si la persona acomiadada fos representant legal dels treballadors o un delegat sindical l'opció sempre li correspondria a ell.

se, no en un incompliment voluntari de les obligacions contractuals, sinó en causes alienes a la seva voluntat com ara les següents:

- Per **ineptitud** del treballador coneguda o sobrevinguda amb posterioritat a la seva col·locació efectiva en l'empresa.

Si la ineptitud existia, i era coneguda per l'empresari amb anterioritat al compliment del període de prova, no podrà ser al·legada un cop finalitzat aquest.

- Per **manca d'adaptació** del treballador a les modificacions tècniques que s'introdueixen en el seu lloc de treball, sempre que aquests canvis siguin raonables i hagin passat 2 mesos.
- Quan hi hagi la **necessitat**, objectivament demostrada, d'amortitzar llocs de treball. L'extinció del contracte pot ser per causes econòmiques –amb la finalitat de contribuir a la superació de situacions econòmiques negatives– o per causes tècniques, organitzatives o de producció, a fi de superar les dificultats de l'empresa. No procedeix efectuar un acomiadament col·lectiu si el nombre de treballadors implicats és menor que l'exigit.
- Per **absències** a la feina, encara que siguin justificades, quan arribin a un 20% de les jornades laborals en 2 mesos consecutius o al 25% en 4 mesos discontinus dins del període de 12 mesos.

Simultàniament, en ambdós casos, l'absentisme total de la plantilla ha d'assolir el 5% per ser una causa d'acomiadament.

En el còmput de faltes d'assistència no es comptabilitzaran les degudes a accidents laborals, maternitat, permisos, vacances, vagues legals, ni les ocasionades per malaltia o accident no laboral quan l'absència sigui superior a 20 dies.

- En el cas dels contractes indefinits amb les administracions públiques o amb les entitats sense afany de lucre, que tinguin per objectiu l'execució de programes o plans sostinguts amb fons públics, quan desaparegui la partida pressupostària que s'encarregava de l'abonament dels salaris o aquesta sigui insuficient.

Si l'extinció afectés un nombre de treballadors igual o superior als assenyalats per poder dur a terme un acomiadament col·lectiu, s'utilitzarà aquest tipus d'acomiadament i no, l'extinció de la relació laboral per causes objectives.

Tramitació

L'empresari haurà d'observar els requisits següents:

- Lliurarà al treballador un escrit pel qual se li comunica l'acomiadament i la causa que l'ocasiona.
- Simultàniament, posarà a la seva disposició una indemnització de 20 dies per any treballat fins a un màxim de 12 mensualitats.

Curs de capacitat

L'empresa podrà oferir al treballador un curs de capacitat d'una durada màxima de 3 mesos. Durant aquest temps se suspèn el contracte i el treballador haurà de rebre el salari mitjà que estigués rebent.

Cal recalcar...

... que es tracta de faltes justificades a la feina, ja que en cas contrari donarien lloc a un acomiadament disciplinari.

- L'avisarà amb 30 dies d'antelació. Passat aquest temps, l'acomiadament serà efectiu. Durant aquest termini, el treballador tindrà dret a una llicència de sis hores setmanals per buscar una feina nova.

Impugnació per part del treballador

El treballador que no estigui d'acord amb l'acomiadament podrà recórrer davant el Jutjat Social. Prèviament, és preceptiu que s'intenti arribar a una conciliació, per tant haurà d'acudir a l'SMAC perquè actuï de mitjancer. Si no arriba a un acord haurà de presentar la corresponent demanda davant el Jutjat Social. La llei assenyala un termini de 20 dies hàbils per interposar-la des del moment en què l'acomiadament és efectiu.

Aquest termini s'interromp per la interposició de la demanda de conciliació davant l'SMAC, i s'emprèn de nou, en el cas que no s'hagi arribat a cap acord, el dia següent.

La sentència que es dicti qualificarà l'acomiadament segons una de les possibilitats següents:

- **Acomiadament procedent.** L'empresari ha provat la causa al·legada i, per tant, l'acomiadament és ferm. El treballador no té dret a una nova indemnització, ja que prèviament es va posar a la seva disposició en lliurar-li la comunicació.
- **Acomiadament improcedent.** No ha quedat acreditada la causa que s'al·lega. L'empresari, en el termini de 5 dies des de la notificació de la sentència, optarà entre la readmissió del treballador –i li abonarà els salaris que no ha percebut– i l'acomiadament. En aquest cas tindrà dret a una indemnització de 45 dies de salaris per any treballat, fins a un màxim de 42 mensualitats, i al cobrament dels salaris que no s'han cobrat (salaries de tramitació).

No comunicació

Si l'empresari no comunica la seva decisió, s'entén que opta per la readmissió. En el supòsit que correspongués a l'empresari escollir entre la readmissió o indemnització i triés l'extinció del contracte, els salaris de tramitació quedarien anul·lats o limitats si l'empresa reconeixia la improcedència de l'acomiadament en el temps que va des del moment de l'acomiadament i el de la conciliació davant l'SMAC.

Per això, haurà de dipositar en el Jutjat Social la indemnització que legalment correspongui al treballador. Si aquest dipòsit s'efectua en les 48 hores següents a l'acomiadament, no haurà d'abonar els salaris de tramitació. Si es realitza en un moment posterior, quedaran limitats als salaris que pertocuen al treballador des de la data de l'acomiadament fins a la del dipòsit.

- **Acomiadament nul.** No s'han complert els requisits formals exigits per dur a terme l'acomiadament o s'ha incorregut en una violació dels drets fonamentals del treballador o en discriminació. L'acomiadament es considera no efectuat, i el treballador ha de ser readmès, alhora que se li abonaran els salaris que no ha percebut. La no concessió del preavis no serà causa d'anul·lació, sinó que donarà lloc al pagament del salari corresponent a aquest període. **!!**

En el cas d'un contracte en la modalitat de foment de la contractació indefinida, la indemnització serà de 33 dies de salari per any de servei, fins a un màxim de 24 mensualitats.



La sentència que dicti el jutge serà la que qualificarà l'acomiadament d'improcedent, procedent o nul.

Si la persona acomiadada fos un representant legal dels treballadors, hauria d'escollir ell.

També serà nul...

... l'acomiadament dels treballadors durant el període de suspensió del contracte de treball a causa de maternitat, risc durant l'embaràs, adopció o acolliment, a menys que es demostrï que la causa de l'extinció no té a veure amb les situacions assenyalades.

Taula 10. Relació de causes i indemnitzacions

Causa	Indemnització
Acomiadament objectiu Extinció del contracte per causes objectives	Procedent: 20 dies de salari per any treballat, amb un màxim de 12 mensualitats. Improcedent: 45 dies de salari per any treballat amb un màxim de 42 mensualitats. En els contractes de foment d'ocupació serà de 33 dies per any fins a un màxim de 24 mensualitats, a més a més tindrà dret als salaris de tramitació.
Acomiadament col·lectiu	20 dies per any treballat, fins a un màxim de 12 mensualitats.
Acomiadament disciplinari	Procedent: no en té. Improcedent: 45 dies de salari per any fins a un màxim de 42 mensualitats, més els salaris de tramitació.
Voluntat del treballador fonamentada en un incompliment greu de l'empresari (article 50 de l'Estatut dels treballadors)	45 dies de salari per any treballat, fins a un màxim de 42 mensualitats.
Modificacions substancials de les condicions laborals (jornada, horaris, torns) i trasllat (definitiu) no acceptades per treballador.	20 dies de salari per any, fins a un màxim de 9 mensualitats en el cas de condicions i 12 mesos en els trasllats.
Acabament d'un contracte temporal	8 dies per any treballat, excepte en els contractes formatius, d'interinitat i d'inserció, que no tenen dret a indemnització.
Mort, jubilació o incapacitat permanent de l'empresari individual o comerciant	1 mes de salari.
Extinció de la personalitat jurídica de l'empresa	20 dies per any, fins a un màxim de 12 mensualitats.

4) Extinció del contracte per causes econòmiques tècniques organitzatives o de producció. Acomiadament col·lectiu

L'acomiadament col·lectiu es produeix quan l'empresa acomiada una part o la totalitat de la plantilla emparant-se en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. En cas que només afecti una part de la plantilla, en el termini de 90 dies haurà d'acomiar, almenys:

- Treballadors en empreses que ocupin menys de 100 treballadors.
- El 10% de la plantilla en les que tinguin entre 100 i 300 treballadors.
- 30 treballadors en les de 300 o més.

Quan es pretén l'acomiadament de tots els treballadors per tancar l'empresa, aquesta haurà d'ocupar, almenys, 6 treballadors. En cas contrari, els acomiadaments es tramitaran de manera individual.

L'empresari que tingui la intenció de dur a terme un acomiadament col·lectiu haurà de seguir el procediment assenyalat en l'article 51 de l'Estatut dels treballadors:

En el període de consultes es tractaran les causes de l'acomiadament i, si escau, un pla de viabilitat de l'empresa.

a) Comunicarà la seva intenció als representants dels treballadors.

S'iniciarà un període de consultes, amb una durada mínima de 30 dies naturals, excepte en les empreses de menys de 50 treballadors, en què serà de 15 dies.

Els representants dels treballadors adoptaran, per majoria, la decisió de recolzar l'acomiadament col·lectiu o no. La direcció de l'empresa comunicarà el resultat a l'administració laboral.

b) Al mateix temps, l'empresa presentarà la sol·licitud a l'autoritat laboral, que demanarà un informe a la Inspecció de Treball. Aquest informe s'haurà d'elaborar en un termini màxim de 120 dies.

Si no hi ha hagut acord entre l'empresa i els treballadors, l'autoritat laboral haurà de dictar en un termini de 15 dies naturals una resolució que autoritzi o denegui el permís per procedir a l'acomiadament. Si un cop passat aquest termini no hi ha hagut comunicació expressa, s'entén que s'autoritza. En aquest cas, el silenci administratiu és positiu.

Els treballadors que perdin la feina tindran dret a una indemnització de 20 dies de salari per cada any treballat, fins a un màxim de 12 mensualitats.

En el cas que l'acomiadament col·lectiu no afecti la totalitat de la plantilla, els representants legals dels treballadors tindran preferència per romandre a l'empresa.

També es procedirà a l'acomiadament quan es constati l'existència de força major que impossibiliti, definitivament, la continuïtat de l'empresa. L'empresa haurà de sol·licitar el permís per a l'acomiadament, i l'autoritat laboral haurà de comprovar la veracitat de les causes al·legades i dictar una resolució en un termini de 10 dies.

5. Relacions col·lectives de treball

En l'empresa es donen unes relacions col·lectives de treball –entre el col·lectiu de treballadors i el col·lectiu d'empresaris– que estan regulades per normes que les faciliten i les organitzen. Aquestes normes han estat creades per l'Estat, però, en l'àmbit de les relacions laborals, els propis subjectes de la relació –treballadors i empresaris– poden negociar les condicions de la seva relació mitjançant un conveni. Tant el col·lectiu de treballadors com el col·lectiu d'empresaris tenen les seves organitzacions per facilitar la representació col·lectiva i poder negociar.

5.1. Organització dels treballadors

El dret laboral o del treball va néixer amb l'objectiu de protegir els treballadors en l'àmbit de les relacions laborals en què els empresaris tenen una situació de poder. Però aquest objectiu de protegir els assalariats s'ha desenvolupat en una doble direcció, l'una ha creat una normativa laboral i l'altra ha desenvolupat les associacions de treballadors o sindicats.

Els empresaris, per mantenir una postura unitària davant les reivindicacions dels treballadors, també es van agrupar en organitzacions per defensar els seus interessos.

La Constitució fa un reconeixement d'aquestes organitzacions en el article 27 CE

"Els sindicats de treballadors i les associacions empresarials contribueixen a la defensa i promoció dels interessos econòmics i socials que els són propis. Podran ser creats i exerciran la seva activitat lliurement dintre del respecte a la Constitució i a la llei. La seva estructura interna i el seu funcionament hauran de ser democràtics. El reconeixement de les organitzacions sindicals i empresarials com a òrgans de representació dels interessos econòmics i socials afavoreix la prevenció i control dels conflictes col·lectius".

5.1.1. Organització dels treballadors fora de l'àmbit de l'empresa

La defensa dels interessos econòmics i professionals dels treballadors és l'objectiu de l'acció sindical. Es pot realitzar fora de l'empresa, ja que està per sobre de l'àmbit de l'empresa. Fora de l'empresa, els treballadors s'associen en organitzacions sindicals o **sindicats**.

El sindicat

El sindicat és l'**associació permanent** i autònoma, sense ànim de lucre, de persones que exerceixen una activitat professional amb l'objectiu de defensar i millorar les seves condicions de treball.

La Revolució Industrial...

... va propiciar l'aparició del sindicat com a mitjà de defensa dels treballadors en una societat que, amb la defensa de la llibertat d'acció en el mercat, no permetia l'actuació de l'Estat per evitar les situacions de desigualtat que es donaven en les relacions laborals. Això va fer que els treballadors s'organitzessin i demanessin que l'Estat intervingués per regular les relacions laborals amb normes laborals. Al mateix temps, van crear sindicats per defensar els seus interessos.

Finalitats dels sindicats

- Determinació de les condicions de treball mitjançant la negociació col·lectiva.
- Defensa dels interessos professionals dels seus afiliats.
- Millora de les condicions de vida dels treballadors.
- Assistència als membres del sindicat en les situacions en què ho necessiten.
- Participació dels treballadors en la gestió de l'empresa.

Les persones que poden formar part d'un sindicat han d'estar relacionades amb el món del treball, però no han de ser directament treballadors per compte d'altri. Així, els treballadors autònoms que no tinguin treballadors al seu servei, els treballadors en atur i els que hagin cessat en la seva vida laboral per jubilació o incapacitat poden afiliar-se a organitzacions sindicals, però no poden fundar sindicats.


Llibertat sindical

La Constitució configura el dret a la llibertat sindical com un dret fonamental que s'ha de desenvolupar en una llei orgànica.

Article 28 CE

"Tothom té dret a sindicar-se lliurement. La llibertat sindical comprèn el dret a fundar sindicats i a afiliar-se al que es vulgui, i el dret dels sindicats a formar confederacions i a fundar organitzacions sindicals internacionals, o a afiliar-s'hi. Ningú no podrà ser obligat a afiliar-se a un sindicat".

L'article 28 de la Constitució es desenvolupa en la Llei orgànica 11/1985 de llibertat sindical (LOLS), que en el seu article 1 manifesta que tots els treballadors tenen dret a sindicar-se lliurement per a la promoció i defensa dels seus interessos econòmics i socials.

La llibertat sindical comprèn: 

- El dret a fundar sindicats.
- El dret del treballador a afiliar-se al sindicat escollit, sense que ningú pugui ser obligat a afiliar-se a un sindicat.
- El dret dels afiliats a elegir lliurement els seus representants dintre de cada sindicat.
- El dret a l'activitat sindical.

Sindicat més representatiu

El sindicat més representatiu és aquell al qual la legislació atorga una capacitat representativa per sobre de qualsevol altre.

La qualificació de sindicat més representatiu dóna una sèrie d'avantatges sobre els altres, com són:

- poder participar en la negociació col·lectiva,
- promoure eleccions per a delegats de personal i comitès d'empresa,
- obtenir cessions d'immobles patrimonials públics,
- participar en la solució dels conflictes de treball.

Els sindicats més representatius poden realitzar actuacions que no són possibles per a altres sindicats, ja que seran interlocutors amb un fort suport dels treballadors.

Tenint en compte la representativitat sindical es distingeixen tres tipus de sindicats:

1) Sindicats més representatius en l'àmbit estatal. Són els que acrediten haver obtingut, en l'àmbit estatal, el 10% o més dels delegats de personal i dels comitès d'empresa.

2) Sindicats més representatius en l'àmbit de la comunitat autònoma. Són els que acrediten haver obtingut, en l'àmbit de la comunitat autònoma, el 15% o més dels delegats de personal i dels comitès d'empresa, sempre que tinguin un mínim de 1.500 representants i no estiguin federats a organitzacions d'àmbit estatal.

3) Sindicats més representatius. Són els que acrediten haver obtingut, en un àmbit territorial i funcional concret, el 10% o més dels delegats de personal i dels comitès d'empresa.



Podem distingir entre els sindicats més representatius en l'àmbit estatal, de la comunitat autònoma i territorial.

Organitzacions sindicals

Segons l'àmbit territorial, les organitzacions sindicals poden ser **internacionals** o **nacionals**. Dins de les nacionals n'hi ha d'estatals, de comunitat autònoma, de locals, d'empresa i de centre de treball, que seria l'àmbit més reduït.

Les organitzacions sindicals amb més implantació a Espanya en l'àmbit territorial de tot l'estat són: Comissions Obreres (CCOO), Unió General de Treballadors (UGT), Unió Sindical Obrera (USO) i la Confederació Nacional del Treball (CNT).

Hi ha altres organitzacions d'àmbit autonòmic –com són Solidaritat de Treballadors Bascos (ELA-STU) o Intersindical Nacional Gallega (ING)–, provincial, regional, local i d'empresa.

L'agrupació de les federacions d'un mateix sindicat forma una **confederació sindical**.

Els sindicats es financen amb les quotes dels afiliats. L'empresari les podrà descomptar de la nòmina dels treballadors sempre que hi estiguin conformes i si així ho sol·licita el sindicat.

Federacions sindicals

Els sindicats agrupen els treballadors per activitats, independentment de la categoria professional. Aquestes agrupacions constitueixen les federacions sindicals, com ara la Federació Sindical d'UGT de Química.

5.1.2. Organització dels treballadors en l'àmbit de l'empresa

L'acció sindical es pot realitzar fora de l'empresa, però on té sentit, és en els centres de treball o empreses, per a la determinació de les condicions de treball, per a la negociació col·lectiva i defensa dels interessos professionals, i per a la participació dels treballadors en la gestió de l'empresa.

L'acció sindical en l'empresa

La Llei orgànica de llibertat sindical diu que els treballadors afiliats a un sindicat, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball, podran:

- Constituir seccions sindicals.
- Celebrar reunions, prèvia notificació a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball i sense influir en l'activitat normal de l'empresa.
- Rebre informació del seu sindicat.

1) Seccions sindicals

Les seccions sindicals són les representacions dels sindicats en cada empresa.

Les seccions sindicals dels sindicats més representatius o que tinguin representació en el comitè d'empresa tenen dret a participar en la negociació col·lectiva, a disposar d'un tauler d'anuncis i a utilitzar un local adequat per fer reunions quan l'empresa tingui més de 250 treballadors.

2) Delegats sindicals

Les seccions sindicals constituïdes en empreses de més de 250 treballadors estaran representades per delegats sindicals elegits pels afiliats de cada sindicat i entre ells.

El nombre mínim de delegats sindicals per cada secció sindical dels sindicats que hagin obtingut el 10% o més dels vots en les eleccions dels membres del comitè d'empresa dependrà de la plantilla.

Les seccions sindicals dels sindicats que no han obtingut el 10% dels vots estaran representades per un sol delegat.

Els delegats sindicals que no siguin membres del comitè d'empresa tenen dret a l'accés a la informació que l'empresa posa a disposició del comitè, a assistir a les reunions del comitè d'empresa i dels seus òrgans interns en matèria de salut laboral amb veu però sense vot, i a ser escoltats per l'empresa prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin els treballadors en general o els afiliats del seu sindicat en particular.

Els delegats sindicals tenen les mateixes garanties que les establertes per als membres dels comitès d'empresa.

Delegats

Si l'empresa té entre 250 i 750 treballadors, 1 delegat; de 751 a 2.000 treballadors, 2 delegats; de 2.001 a 5.000 treballadors, 3 delegats; i de 5.001 o més, 4 delegats. Per conveni col·lectiu es pot reduir el nombre mínim de delegats.

Participació i representació dels treballadors en l'empresa

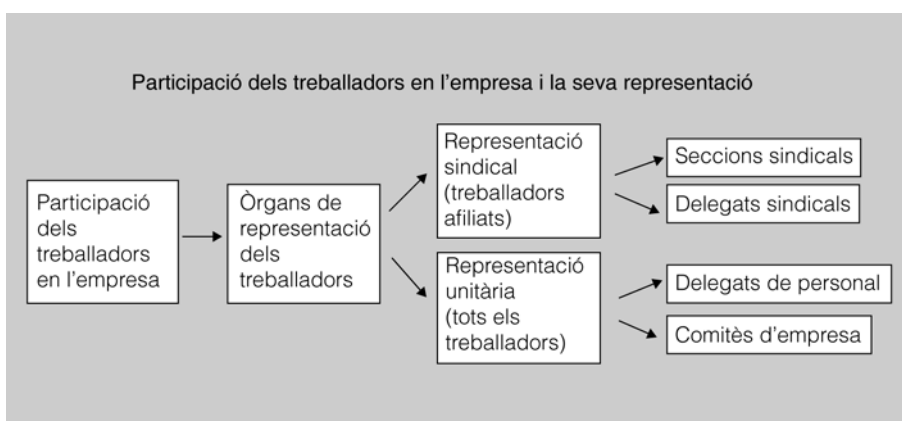
Els treballadors tenen dret a participar en l'empresa, mitjançant els òrgans de representació que ha regulat l'Estatut dels treballadors en compliment del mandat de la Constitució (art. 129.2) en què es diu que els poders públics promouen les diverses formes de participació en l'empresa.

En no ser obligatori estar afiliat, els sindicats no poden representar a tots els treballadors de l'empresa, sinó exclusivament els seus afiliats. Aquesta circumstància fa que l'Estatut dels treballadors reguli uns **òrgans unitaris de representació** dels treballadors –atès que representen a tots els treballadors de l'empresa– diferents dels òrgans de representació sindical, que solament representen els afiliats al sindicat.

L'Estatut dels treballadors regula la participació dels treballadors en l'empresa mitjançant dos òrgans de representació unitària, els **delegats de personal** i els **comitès d'empresa**, que són elegits per tots els treballadors de l'empresa.

Els delegats de personal desenvolupen la seva activitat en empreses petites, i els comitès d'empresa, en empreses mitjanes o grans.

Figura 7. Òrgans de representació dels treballadors en l'empresa



1) Delegats de personal

Són els òrgans de representació dels treballadors en les empreses o centres de treball que tenen menys de 50 i més de 10 treballadors.

També és possible elegir un delegat de personal en les empreses que tenen entre 6 i 10 treballadors, si així ho decideixen els treballadors per majoria.

2) Comitè d'empresa

És l'òrgan de representació col·legiat dels treballadors en empreses o centres de treball que tenen 50 o més treballadors.

Elecció dels delegats

Els delegats són elegits mitjançant sufragi lliure, personal, secret i directe dels treballadors en la proporció següent: 1 delegat si l'empresa no té més de 30 treballadors, i 3 delegats si té entre 31 i 49 treballadors.

El nombre de **membres del comitè d'empresa** està en funció del nombre de treballadors d'acord amb l'escala següent:

- de 50 a 100 treballadors: 5
- de 101 a 250 treballadors: 9
- de 251 a 500 treballadors: 13
- de 501 a 750 treballadors: 17
- de 751 a 1.000 treballadors: 21
- de 1.001 o més: 2 per cada 1.000 o fracció fins a un màxim de 75.

El comitè d'empresa elegirà entre els seus membres un president i un secretari, i elaborarà el seu propi reglament de procediment. Es reunirà cada 2 mesos o sempre que ho sol·liciti un terç dels seus membres o un terç dels treballadors representats.

Per conveni col·lectiu es podrà pactar la creació d'un comitè intercentres, que tindrà com a màxim 13 membres designats entre els components dels diferents comitès de cada centre de treball.

3) Competències i garanties laborals del delegats de personal i comitès d'empresa

Els delegats de personal i els membres dels comitès d'empresa tenen les mateixes competències i garanties.

a) Competències

- Rebre informació sobre l'evolució general del sector econòmic al qual pertany l'empresa, els contractes de treball fets, les previsions sobre noves contractacions i la realització d'hores complementàries per part dels treballadors contractats a temps parcial.
- Rebre de l'empresari la còpia bàsica dels contractes que s'han fet per escrit, a més de la notificació de les pròrrogues i dels contractes verbals.
- Conèixer el balanç, el compte de resultat i la memòria de l'empresa.
- Emetre informe, amb caràcter previ, sobre reestructuració de la plantilla, modificació substancial de les condicions de treball, trasllats i sistemes d'organització del treball.
- Ser informats de totes les sancions imposades per faltes molt greus.
- Conèixer trimestralment les dades sobre absentisme, accidents de treball i malalties professionals, a més dels mecanismes de prevenció que s'utilitzen.
- Fer una labor de vigilància i control sobre el compliment de normes vigents en matèria laboral, i sobre les condicions de salut laboral.
- Col·laborar amb la direcció de l'empresa per millorar la productivitat d'acord amb el que s'ha pactat en el conveni col·lectiu.
- Informar els treballadors de tots els temes i qüestions anteriors.

b) Garanties

- Dret a l'apertura d'expedient contradictori en el cas que l'empresa vulgui sancionar-los per faltes greus o molt greus.
- Dret a tenir prioritat de permanència en l'empresa respecte als altres treballadors en el cas d'acomiadament per causes econòmiques o tècniques.
- Dret a no ser acomiadats ni sancionats per accions fetes en l'exercici de la seva funció.
- Dret a expressar amb llibertat les seves opinions en matèries referents a la seva funció.
- Dret a disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions d'acord amb l'escala següent, segons el nombre de treballadors de l'empresa.

Per conveni col·lectiu es podrà pactar l'acumulació de les hores en un o més representants dels treballadors.

4) Elecció dels representants dels treballadors

L'Estatut dels treballadors regula el procediment d'elecció dels representants dels treballadors.

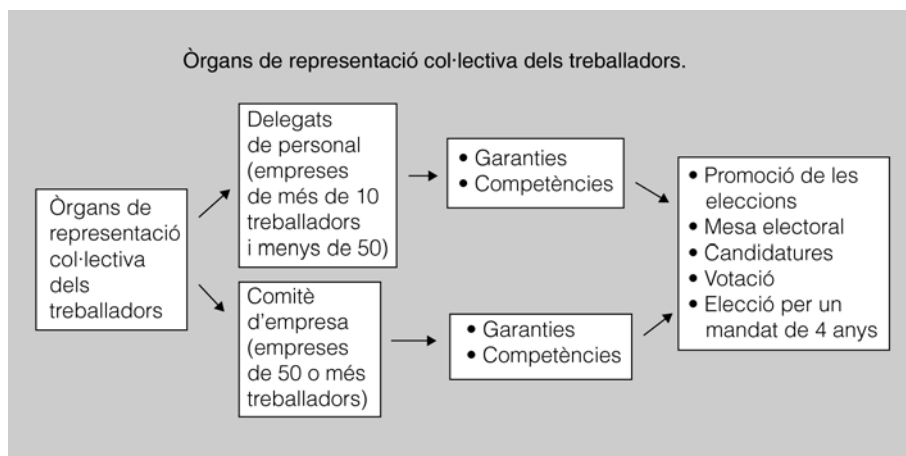
La durada del mandat dels delegats de personal i dels membres del comitè d'empresa serà de 4 anys.

Podran promoure eleccions les organitzacions sindicals més representatives, els sindicats que tinguin un mínim del 10% de delegats de personal o membres del comitè, o els treballadors per acord de la majoria.

Crèdit d'hores

- fins 100 treballadors: 15 hores
- de 101 a 250 treballadors: 20 hores
- de 251 a 500 treballadors: 30 hores
- de 501 a 750 treballadors: 35 hores
- de 751 endavant: 40 hores

Figura 8. Procediment, garanties i competències en l'elecció de representants



5.2. Organització dels empresaris

La Constitució reconeix el dret dels empresaris a associar-se per a la defensa i promoció dels seus interessos econòmics i socials.

Article 7 CE

“Els sindicats de treballadors i les associacions empresarials contribueixen a la defensa i a la promoció dels interessos econòmics i socials que els són propis. Podran ser creats i exerciran la seva activitat lliurement dins el respecte a la Constitució i a la llei. L'estructura interna i el funcionament hauran de ser democràtics.”

Les organitzacions empresarials es poden constituir en federacions i confederacions.

La més o menys representativitat d'aquestes organitzacions dependrà del nombre d'empreses afiliades i del nombre de treballadors que representen.

Organitzacions empresarials

La Confederació Espanyola d'Organitzacions Empresarials (CEOE) neix el 1977 com la gran patronal espanyola amb l'objectiu de representar tots els empresaris de l'Estat.

A Catalunya, el Foment del Treball és l'organització empresarial de més llarga història que vol representar l'empresariat català, i està ben relacionada amb la CEOE.

Els petits i mitjans empresaris s'associaren en la patronal Petita i Mitjana Empresa de Catalunya (PIMEC) amb l'objectiu de reforçar la imatge i la cultura específica del petit empresari, que té uns problemes cada vegada més allunyats de les grans empreses. L'altra gran patronal dels petits empresaris va ser la Societat d'Estudis Financers Econòmics i Socials (SEFES).

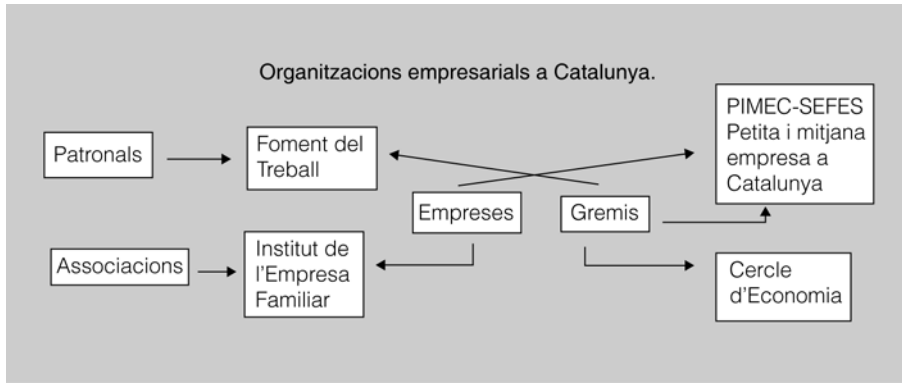
L'estructura d'aquestes organitzacions empresarials (Foment del Treball, PIMEC i SEFES) feia difícil que s'ajuntessin les tres en un sol organisme, però el fet de representar el petit empresari ha provocat que PIMEC i SEFES s'ajuntessin el 1997 i creessin, en l'actualitat, l'organització empresarial PIMEC-SEFES, Petita i Mitjana Empresa de Catalunya.

En aquest panorama de les organitzacions empresarials a Catalunya, l'Institut de l'Empresa Familiar i el Cercle d'Economia no són patronals, sinó agrupacions d'empresaris amb l'objectiu d'influir en l'opinió col·lectiva sobre els problemes econòmics i aconseguir, en el cas de les empreses familiars, un tracte millor en les lleis.

Àmbit estatal

Les organitzacions empresarials més representatives en l'àmbit estatal són les que compten amb un 10% o més de les empreses o dels treballadors, mentre que en l'àmbit de les comunitats autònomes és necessari un 15%.

Figura 9. Organitzacions empresarials a Catalunya



5.3. El dret de reunió dels treballadors

Els treballadors tenen dret a reunir-se en assemblea en el seu centre de treball o empresa.

Un dret bàsic

El dret a reunió és un dret constitucional reconegut per l'Estatut del treballadors.

El dret de reunió dels treballadors en la Constitució i l'Estatut dels treballadors

Article 21 CE. Dret reunió

Es reconeix el dret de reunió pacífica i sense armes. Per a l'exercici d'aquest dret no caldrà autorització prèvia.

Article 4 Estatut dels treballadors. Drets i deures laborals bàsics

Els treballadors tenen com a drets bàsics, amb el contingut que per a cadascun d'ells disposi la seva normativa específica, els de:

- treball i lliure elecció de professió i ofici
- lliure sindicació
- negociació col·lectiva
- adopció de mesures de conflicte col·lectiu
- vaga
- reunió
- participació a l'empresa

Article 77 Estatut dels treballadors

Els treballadors d'una mateixa empresa o centre de treball tenen dret a reunir-se en assemblea.

La convocatòria de reunió la poden fer els delegats de personal, el Comitè d'empresa o els treballadors en un nombre no inferior al 33% de la plantilla.

L'empresari està obligat a facilitar l'assemblea, excepte en el cas que la convocatòria no reuneixi els requisits legals o faci menys de 2 mesos que es va fer la última reunió –excepte quan l'assemblea sigui informativa sobre convenis col·lectius que els afecti.

L'assemblea es farà fora de les hores de treball, excepte quan hi ha un acord amb l'empresari per fer-la en hores laborables.

No hi ha obligació de facilitar l'assemblea quan hi ha una situació de tancament legal de l'empresa, ni quan encara no s'han reparat els danys produïts en reunions anteriors.

Els acords requeriran la meitat més 1 dels treballadors de l'empresa per ser aprovats.

5.4. La negociació col·lectiva i les relacions laborals

Treballadors i empresaris poden establir les condicions de treball mitjançant la negociació col·lectiva. Els seus acords tenen categoria de norma, i el seu compliment és obligatori.

La negociació col·lectiva és un dret constitucional que està desenvolupat en l'Estatut dels treballadors.

La Constitució reconeix la negociació col·lectiva com a dret fonamental. En l'article 37, estableix que la llei garantirà el dret a la negociació col·lectiva laboral entre els representats dels treballadors i els empresaris, i la força vinculant dels convenis.



La negociació col·lectiva és un dret constitucional que tenen els treballadors.

Aquest dret ha estat desenvolupat per l'Estatut dels treballadors, que en l'article 82 manifesta que –mitjançant els convenis col·lectius– els treballadors i empresaris regulen les condicions de treball i de productivitat; igualment, podran regular la pau laboral mitjançant les obligacions pactades.

L'objectiu final del procés de negociació col·lectiva és arribar a uns acords sobre les condicions de treball que amb categoria de norma són obligatoris per a les parts, treballadors i empresaris, que han participat en la negociació. Aquests acords són els **convenis col·lectius**, que tenen categoria de norma obligatòria, i els acords marc.

5.4.1. El conveni col·lectiu

El conveni col·lectiu és una norma jurídica que regula les relacions de treball d'una empresa o grups d'empreses, feta per l'acord entre treballadors i l'empresari o empresaris a qui afecta i que ha estat negociada pels seus representants.

Contingut d'un conveni

El conveni col·lectiu pot regular matèries de tipus econòmic, laboral i sindical, i tot allò que afecti les condicions de treball i a l'àmbit de les relacions entre empresaris i treballadors.

L'Estatut dels treballadors estableix com a contingut mínim el següent:

- Determinació de les parts que el signen.
- Àmbit personal, funcional, territorial i temporal.

- Condicions i procediment per a la no-aplicació del règim salarial a empreses en crisi, si els salaris pactats comporten un risc d'estabilitat per a les empreses.
- Forma i condicions de denúncia, i el termini de preavís per a aquesta denúncia. Per denúncia s'entén la comunicació de l'altra part del fet que ha arribat el final de vigència del contracte i que es fa necessari negociar-ne un altre.
- Designació d'una comissió paritària formada pels representants de les parts per atendre les qüestions que li siguin assignades.

Al costat d'un **contingut normatiu** format per les disposicions que regulen les condicions de treball, hi ha un **contingut obligacional** constituït pel conjunt de clàusules per les quals les parts es comprometen a no fer res que en posi en perill la vigència.

Àmbit d'aplicació

Determinar a qui afecta el conveni o el camp d'acció és definir l'àmbit d'aplicació. Segons el criteri es pot definir un àmbit com a **territorial, funcional, personal** o **temporal** i classificar els convenis d'acord amb els seus àmbits d'aplicació.

1) Àmbit territorial

Des d'un criteri geogràfic, els convenis poden ser **estatals, autonòmics, interprovincials** i **provincials**.

Com a representants dels treballadors, estan legitimats per negociar els convenis d'un àmbit superior al d'una empresa, les organitzacions sindicals més representatives d'àmbit estatal o de comunitat autònoma –quan el conveni sigui d'àmbit estatal o autonòmic– i els sindicats que tinguin un 10% dels membres dels comitès d'empresa o delegats de personal de l'àmbit geogràfic del conveni. Com a representants dels empresaris, estan legitimades per negociar un conveni, les associacions empresarials que en l'àmbit geogràfic del conveni tinguin un 10% dels empresaris i donin ocupació a igual percentatge de treballadors.

2) Àmbit funcional

Aquest àmbit fa referència a l'activitat desenvolupada per les empreses. Segons aquest àmbit, es parla de **convenis de sector** o **convenis d'empresa**. Com a representants dels treballadors, estan legitimats a negociar els convenis d'empresa, els comitès d'empresa i els delegats de personal. Per defensar els interessos de l'empresari, està legitimat a negociar els convenis d'empresa, el mateix empresari o el seu representant.

3) Àmbit personal

Els treballadors que queden afectats per un conveni és l'àmbit personal del conveni. Des d'aquest punt de vista, els convenis poden afectar a tots els treballadors inclosos en el seu àmbit territorial i funcional o solament a unes determinades categories professionals. Aquests últims reben el nom de *convenis de grup o franja*.

4) Àmbit temporal

Cada conveni assenyalava la pròpia durada. Les parts negociadores poden pactar diferents períodes de vigència.

El conveni pot establir la denúncia en finalitzar el temps de vigència. La denúncia pot ser automàtica –si s'entén per denunciar el sol fet d'haver arribat la data prevista per finalitzar la vigència del conveni–, o establir que s'ha de denunciar dintre de l'últim trimestre de la vigència del conveni o amb una antelació de 3 mesos a la data de finalització. Si no hi ha denuncia, els convenis se solen prorrogar d'any en any, excepte si s'ha pactat el contrari.

Negociació d'un conveni

El procés de negociació d'un conveni consta de diferents fases:

1) Iniciació

La negociació es pot iniciar a instància de qualsevol de les parts, però s'ha de fer amb un escrit dirigit a l'altra part. Aquest escrit es fa després de la denúncia de l'anterior conveni, però aquesta no equival a l'escrit d'inici de negociacions.

La part receptora de l'escrit està obligada a negociar amb el principi de bona fe, és a dir, amb la intenció d'arribar a la signatura del conveni.

2) Constitució d'una comissió negociadora

En el termini d'1 mes des que s'ha rebut l'escrit de proposta de negociació es procedirà a constituir la comissió negociadora.

En els convenis d'àmbit d'empresa, la comissió negociadora estarà formada per un màxim de 12 membres per cadascuna de les parts, i en els convenis d'àmbit superior, el nombre de membres no pot ser superior a 15 per cadascuna de les dues parts.

Mediador

En el procés de negociació hi haurà ofertes i contraofertes, i en unes matèries s'arribarà a un acord i en altres no. Per acord mutu de les parts, es pot acceptar una mediació o intervenció d'un mediador amb l'objectiu de resoldre alguna qüestió sobre la qual no es posen d'acord.

3) Finalització

La negociació pot finalitzar amb un acord. En aquest cas, el conveni s'ha de formalitzar per escrit. Un cop signat, la comissió l'ha de presentar a

l'autoritat laboral per al seu registre i publicació en el butlletí oficial de l'Estat (BOE), en el de la Generalitat de Catalunya (DOGC) o en el de la província (BOP), segons l'àmbit del conveni.

El conveni entra en vigor en la data que hagi acordat la comissió negociadora. Tot nou conveni deroga l'anterior en la seva integritat, excepte pacte en contra. (!!)

En el cas de no haver-hi acord, es prorroga el conveni anterior en el contingut normatiu, però perdran vigència les clàusules obligacionals un cop denunciat.

5.4.2. Els acords d'empresa

L'Estatut dels treballadors estableix que la regulació de les condicions de treball es realitzarà mitjançant la negociació col·lectiva o per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors.

En establir que, en l'àmbit de l'empresa, l'empresari i els representants dels treballadors han d'acordar regular algunes matèries sobre les condicions de treball, es pretén evitar un buit normatiu quan el conveni col·lectiu aplicable no les regula.

Malgrat que els acords d'empresa obliguen les parts, sempre són subsidiaris dels convenis col·lectius, ja que només quan aquests no es pronuncien sobre unes matèries, es poden regular per acords d'empresa.

5.4.3. Els acords marc

Són els acords subscrits entre les organitzacions sindicals i les associacions empresarials més representatives de caràcter estatal o de comunitat autònoma. Aquests acords no són obligatoris fins que no són reconeguts per un conveni col·lectiu.

Regulen l'estructura de la negociació col·lectiva, fixen les normes que han de resoldre els conflictes de concurrència de convenis, prohibeixen que es negociïn convenis d'àmbit sectorial i estableixen matèries que no poden ser objecte de negociació en aquesta classe de convenis.

Els acords marc...

... a vegades regulen matèries concretes de la relació laboral com ara la formació dels treballadors, la jornada o els grups professionals.

5.5. Conflictes col·lectius

La diferència d'interessos entre empresaris i treballadors pot produir divergències en la interpretació de les normes o dels contractes.

Si les divergències es donen entre un treballador i l'empresa, parlarem de **conflicte individual**, però quan afecten un grup de treballadors, aleshores, es tracta d'un **conflicte col·lectiu**.

Classes de conflictes i procediments de solució

Els **conflictes jurídics** són els conflictes que tenen el seu origen en la interpretació i aplicació d'una norma.

La solució d'aquest tipus de conflictes es pot assolir per mitjà de la negociació directa entre les parts implicades o de la intervenció d'un tercer mitjançant la **conciliació**, la **mediació** o l'**arbitratge**. Si cap d'aquest mitjans no dona resultat, es pot recórrer al procediment administratiu o judicial de conflictes col·lectius. En aquest procediment, les parts sol·liciten a l'autoritat laboral que intervingui. Si l'autoritat laboral (Departament de Treball...) no aconsegueix que les parts es posin d'acord, ni que designin un àrbitre, es remet tot l'expedient al Jutjat Social, que el resoldrà el cas. Les parts podran sol·licitar directament la via del procediment judicial.

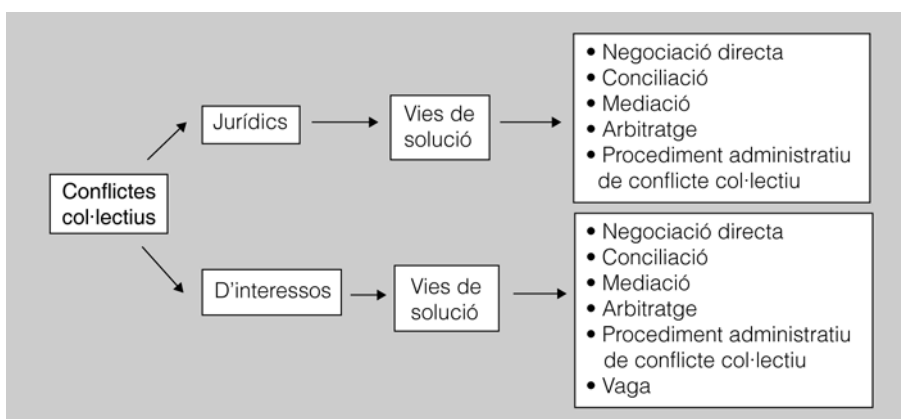
Qualsevol de les parts d'un conflicte col·lectiu, un cop intentada la conciliació sense aconseguir acord, pot plantejar el procés de conflicte col·lectiu davant del jutjat o tribunal competent.

En canvi, els **conflictes d'interessos** són els que tenen el seu origen en l'interès de negociar una norma més favorable o noves condicions de treball. Aquesta circumstància es dona quan finalitza un conveni i se n'ha de negociar un de nou o es vol dotar de conveni un sector o grup que no en té.

Les vies de solució són les mateixes que les dels conflictes jurídics, però, en aquest cas, el procediment judicial no és aplicable.

En aquest tipus de conflictes, els treballadors poden utilitzar la vaga com a mitjà de pressió, però l'exercici del dret de vaga és incompatible amb el procediment administratiu de conflictes col·lectius. Són dues vies alternatives, per tant es poden utilitzar l'una o l'altra, però no totes dues alhora.

Figura 10. Els conflictes col·lectius i els seus procediments de solució



Vaga

Els treballadors poden recorre a la vaga com un dels mitjans per pressionar els empresaris en una situació de conflicte col·lectiu.

La vaga és la suspensió de la prestació de treball feta de forma col·lectiva pels treballadors. També es pot definir com el cessament col·lectiu de l'activitat laboral, durant un període determinat, que dóna lloc a la suspensió temporal del contracte de treball. És a dir, el treballador, atès que no treballa no té dret a salari.

La Constitució reconeix, en el seu article 28, el dret a la vaga dels treballadors per a la defensa dels seus interessos. Aquest reconeixement està d'acord amb el Pacte Internacional de Drets Econòmics i Socials aprovat per l'ONU el 1966 i ratificat per l'Estat espanyol el 1977, que en el seu article 8 reconeix el dret a la vaga.

Article 28.2 CE

"Es reconeix als treballadors el dret a la vaga per a la defensa dels seus interessos. La llei que reguli l'exercici d'aquest dret establirà les garanties que calguin per tal d'assegurar el manteniment dels serveis essencials a la comunitat".

El dret a la vaga és un dret fonamental que ha de ser desenvolupat per una llei orgànica que encara no s'ha aprovat. Aquesta circumstància fa que la regulació actual del dret de vaga i dels conflictes col·lectius es faci, amb alguna modificació, a partir del Real decret llei 17/1997, que és anterior a la Constitució.

D'acord amb aquesta normativa, perquè una vaga sigui **legal** ha de complir els tràmits següents:

- a) Hi ha d'haver un acord majoritari dels propis treballadors afectats o dels seus representants. També estan facultats per acordar la declaració de vaga les organitzacions sindicals més representatives del sector laboral al qual pertanyin els treballadors afectats.
- b) S'ha de comunicar i notificar per escrit a l'empresari o empresaris afectats i a l'autoritat laboral amb una antelació de 5 dies naturals, que serà de 10 en empreses de serveis públics.
- c) S'ha de crear un comitè de vaga, format amb un màxim de 12 treballadors elegits entre els membres dels centres afectats, que serà qui participarà en les negociacions i garantirà la prestació dels serveis mínims.

L'acord establert entre les parts tindrà la mateixa eficàcia que els acords d'un conveni col·lectiu.

Dret a la vaga

És un dret individual d'exercici col·lectiu. El treballador és lliure d'exercir-lo, però és necessari que sigui amb un grup de treballadors, de forma col·lectiva.

Una vaga és **il·legal** si no s'han seguit els tràmits establerts per a la seva convocatòria o si té per objectiu modificar, dintre del seu termini de vigència, els acords fruit d'un conveni col·lectiu o d'un arbitratge.

També és il·legal la vaga que es basa en motius polítics i no laborals, o es fa per solidaritat amb altres sectors o empreses, excepte quan afecta interessos dels treballadors.

L'exercici del dret de vaga suspèn el contracte de treball, i els treballadors no tenen dret al salari, però els empresaris no poden substituir els treballadors en vaga per altres que no estiguin vinculats a l'empresa. (⚠)

Els treballadors en vaga no poden ocupar el centre de treball i han de respectar la llibertat dels que no la segueixin; per tant, els piquets (grups de treballadors mobilitzats en favor de la vaga) solament poden ser informatius i no poden exercir cap tipus de coacció. Els treballadors en vaga legal no poden ser sancionats, i un cop finalitzada es poden reincorporar al seu lloc de treball.



La Constitució reconeix, en l'article 28, el dret a la vaga dels treballadors per a la defensa dels seus interessos.

Tancament patronal

És el tancament del centre de treball per part de l'empresari, en cas de vaga o qualsevol altra situació conflictiva, si es dona una situació clara de perill de violència per a les persones o de danys greus per a les coses. També davant una ocupació il·legal del centre de treball o la possibilitat que es produeixi, o si la inassistència o irregularitats en el treball impedeixen greument el procés normal de producció, hi pot haver un tancament patronal.

La legislació espanyola solament permet el tancament defensiu, és a dir, s'han de donar alguna de les causes anteriorment indicades, però no permet un tancament ofensiu, que seria el que s'utilitzés com a mesura de pressió contra els treballadors.

L'empresari ha de comunicar el tancament patronal a l'autoritat laboral en un termini de 12 hores després del tancament. L'autoritat laboral podrà requerir l'empresari a tornar a obrir el centre de treball en el termini que se li indiqui, i en cas de no fer-ho podrà ser sancionat.

Si el tancament és declarat il·legal, els treballadors tenen dret al salari que han deixat de rebre.

El tancament patronal produeix una suspensió del contracte de treball. (⚠)

