

# RELACIONS LABORALS

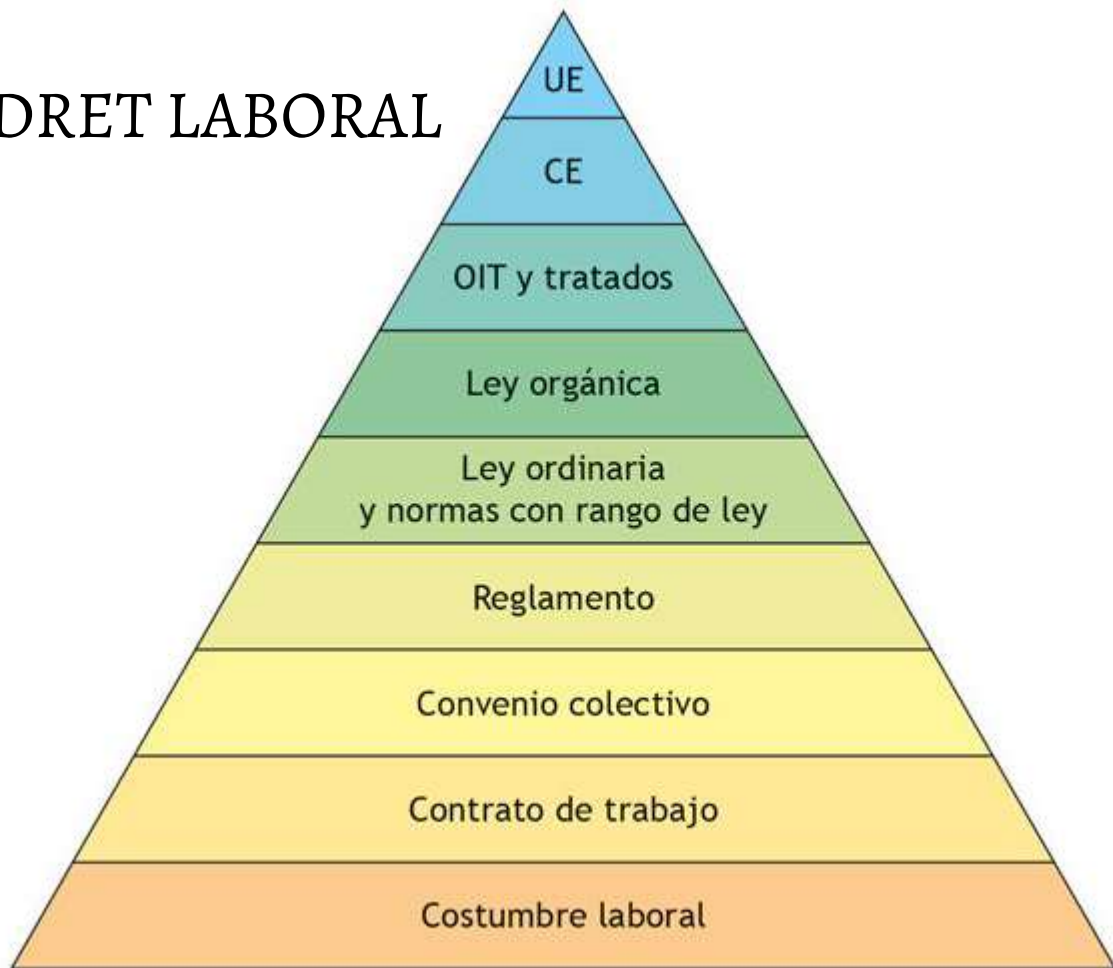
RA<sub>3</sub> UF<sub>1</sub> FOL

Professorat: Lou Rofes

# ÍNDEX

DRET LABORAL	3
DRETS i DEURES	4
JURISDICCIO LABORAL	6
EL CONTRACTE LABORAL	7
MODIFICACIÓ, SUSPENSIO i EXTINCIÓ DEL CONTRACTE	14
LA JORNADA LABORAL	24
EL SALARI	35
PARTICIPACIÓ A L'EMPRESA	39
EL CONVENI COL·LECTIU	43
BIBLIOGRAFIA WEB i BIBLIOGRAFIA	47

# EL DRET LABORAL



## Drets del treballador

- Dret a no ser discriminat.
  - Dret a gaudir d'un descans remunerat, és a dir, les vacances, les festes i els caps de setmana es cobren.
  - Dret a cobrar puntualment.
  - Dret a rebre tasques que el mantinguin ocupat.
  - Dret a tenir protecció de la salut.
  - Dret a formar-se.
  - Dret a ser promocionat (ascendir) en l'empresa, segons els criteris del conveni.
- Dret a elegir (i a ser elegit) representant dels treballadors per al centre de treball.
  - Dret a participar en la negociació del conveni, a través dels representants dels treballadors.
  - Dret a fer vaga i a reunir-se en el centre de treball.
  - Dret a reclamar davant la jurisdicció laboral, això és, a posar una demanda en el Jutjat Social.
  - Dret a afiliar-se a un sindicat.



# DRETS I DEURES TREBALLADORES



## Obligacions del treballador

**Deure d'obediència.** Ha d'obeir les ordres; per exemple, el personal ha de fer servir els mitjans de protecció que li assignin (botes, guants, cascos, etc.), fins i tot encara que li resultin incòmodes.

Només pot desobeir les ordres:

- Il·legals.
- Perilloses.
- Que afectin la vida privada o atemptin contra la dignitat personal.

La resta de les ordres les ha d'obeir sempre. Tanmateix, si n'hi ha una amb la qual no està d'acord, primer ha d'acatar-la i després fer la reclamació en el Jutjat Social.

**Deure de bona fe.** No ha d'actuar en contra dels interessos de l'empresa; per exemple, no pot revelar secrets, treballar per a la competència ni percebre pagaments de la clientela a esquena de l'empresa.

**Deure de diligència.** Ha de ser eficaç i productiu; per exemple, ha de fer la feina de pressa i amb cura.

### Obligacions de l'empresariat

- Complir la normativa laboral.
- Donar d'alta en la Seguretat Social els empleats i pagar les quotes corresponents.
- Lliurar una còpia del contracte al treballador, una altra còpia al Servei Públic d'Ocupació Estatal i una còpia bàsica (sense dades personals) als representants dels treballadors.
- Entregar mitjans de protecció per evitar accidents laborals.
- Oferir formació.
- Informar de les vacants els treballadors temporals.



### Facultats de l'empresariat

**Poder de vigilància i control.** És la facultat d'utilitzar mesures per vigilar i controlar que els treballadors compleixin les obligacions laborals, però respectant-los la intimitat i la dignitat.

- Escorcollar l'ordinador o la taquilla del personal quan es tingui sospita de robatoris. S'ha de fer durant l'horari laboral, davant de l'empleat i en presència d'un representant dels treballadors.
- Muntar un servei de videovigilància sense àudio en els llocs de treball. Se n'ha d'informar prèviament la plantilla i no es pot instal·lar als vestidors, als serveis, etc.
- Controlar l'ús del correu electrònic i dels ordinadors de l'empresa, segons les normes d'ús establertes per l'empresa mateixa, les quals s'han de donar a conèixer al personal.
- Comprovar l'estat del treballador en relació amb una malaltia o un accident a través de reconeixements mèdics.

**Poder disciplinari.** És la facultat per imposar sancions al personal en cas que cometi una falta. Perquè el procés sigui objectiu, els convenis col·lectius estableixen les faltes i les possibles sancions, totes dues classificades com a lleus, greus o molt greus. Les faltes prescriuen al cap de sis mesos d'haver-se comès.

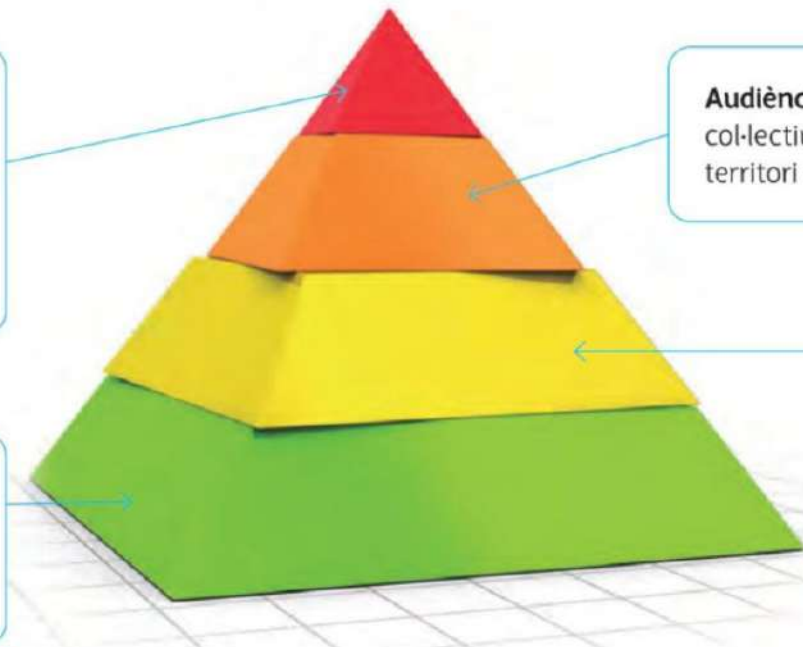
**Poder de direcció.** L'empresa organitza la feina, dona ordres i, a més, té dret a establir algunes modificacions per adaptar les condicions laborals a les necessitats de l'empresa mateixa.

# DRETS I DEURES EMPRESARIAT

# JURISDICCIO LABORAL

**Tribunal Suprem.** Resol els recursos de cassació contra les sentències dictades per les sales socials de l'Audiència Nacional i els tribunals superiors de justícia.

**Jutjats socials.** Resolen els conflictes laborals d'empreses situades al seu municipi o a la seva província.



**Audiència Nacional.** Resol els conflictes col·lectius d'empreses situades en tot el territori nacional.

**Tribunals superiors de justícia de les comunitats autònomes.** Resolen els conflictes d'empreses situades en una comunitat autònoma, i també els recursos contra les sentències dels jutjats socials.

# EL CONTRACTE LABORAL

El **contracte de treball** és un acord entre l'empresa i el treballador en què s'estableixen les condicions laborals d'aquest empleat. Serà sempre un contracte indefinit, llevat que hi hagi circumstàncies que justifiquin la necessitat de realitzar un contracte temporal. Aquests motius només poder ser: per cobrir augments imprevistos de la producció i per la substitució de treballadors/es.



# EL PERÍODE DE PROVA

Hi ha una durada màxima, però no una de mínima, de manera que hi ha contractes que no l'inclouen.

- Un màxim de dos mesos per a persones sense un títol professional.
- Un màxim de sis mesos per a titulats amb formació professional o universitaris.
- Un màxim d'un mes en els contractes de menys de sis mesos de durada.

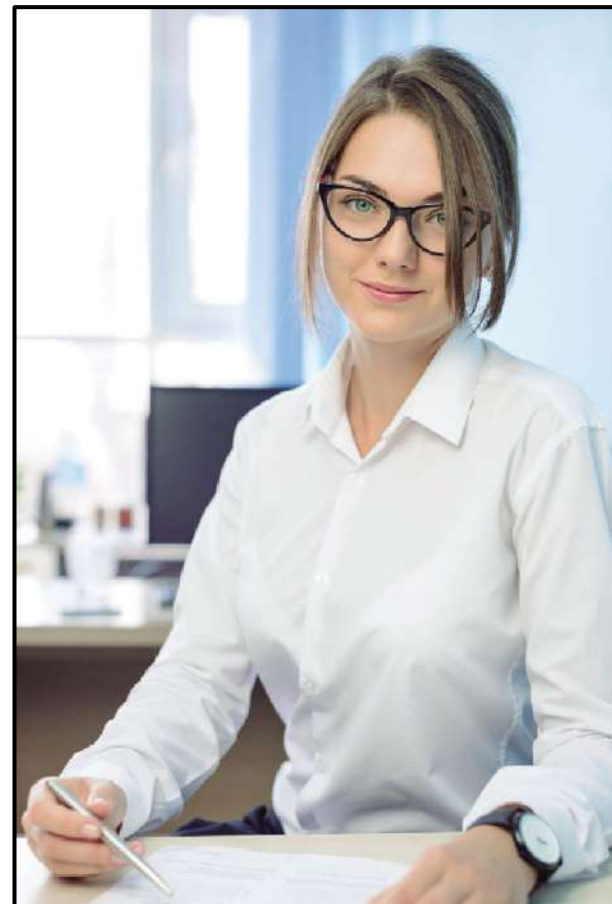
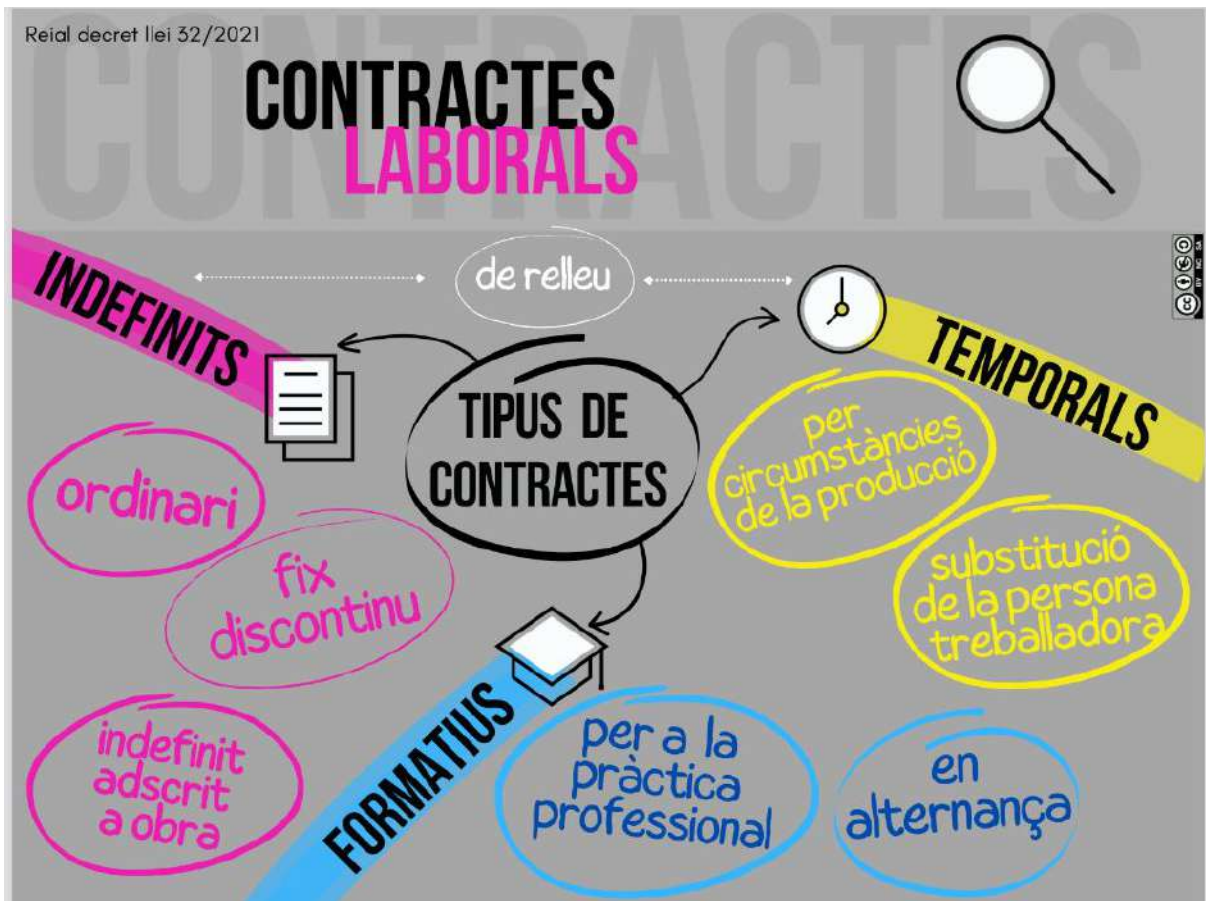


Qualsevol de les dues parts pot donar per extingida la relació laboral en qualsevol moment, sense al·legar cap motiu i sense l'obligació d'haver d'avisar quinze dies abans; l'empresa, a més, no està obligada a abonar al treballador cap indemnització, però en canvi sí que li ha d'abonar el salari pels dies treballats.

No es pot fixar un període de prova si l'empleat ja va fer aquestes funcions a l'empresa amb anterioritat.







# CONTRACTES INDEFINITS

## ORDINARI

## FIX DISCONTINU

## OBRA

Objecte

Activitats sense limitació de temps

Activitats estacionals/ prestació intermitent

Sector de la construcció

Forma

Verbal/escrita

Escrita

Durada

Indefinida

Indefinida/intermitent

Segons obra/  
recol·locació de  
persones treballadores

Jornada

Parcial/completa

Altres

Indemnització:  
segons el motiu de  
l'acomiadament

- Indemnització: segons el motiu de l'acomiadament
- Es pot celebrar: contractes administratius, mercantils i ETT
- Càmput d'antiguitat des del primer dia de la relació laboral
- Ordre de crida (*llamamiento*)
- Bossa sectorial
- Prioritat en la formació. Informació sobre vacants indefinides

- Indemnització: 7% dels conceptes salarials del conveni col·lectiu
- Conveni general del sector construcció proposta de recol·locació i procés de formació
- Extinció per raons inherents a la persona: voluntat, no qualificació, no obres a la província.





# CONTRACTES TEMPORALS

## CIRCUMSTÀNCIES PRODUCCIÓ

## SUBSTITUCIÓ

Objecte

Augment **ocasional i imprevisible** de l'activitat habitual estable (incloses les vacances)

Increment **previsible** de curta durada d'activitats no habituals de l'empresa, definides per contracte.

- Reemplaçar persona treballadora amb dret a reserva
- Completar jornada
- Vacant procés selecció

Forma

Escrita

Durada

Màxim 6 mesos (ampliable a 1 any per conveni col·lectiu)

Màxim 90 dies (per empresa) a l'any natural no consecutius

- Fins a la reincorporació
- 3 mesos en cas d'un procés de selecció

Jornada

Parcial/completa

Altres

Indemnització:

- 12 dies per any treballat
- Possibilitat d'una pròrroga

Cal informar de la previsió anual dels contractes als representats legals (4rt trimestre)

No té dret a indemnització



# CONTRACTES FORMATIUS

# FORMATIUS

## PRÀCTICA PROFESSIONAL

## EN ALTERNANÇA

Objecte

Adquirir formació pràctica professional adequada al nivell d'estudis

Obtenir qualificació professional per exercir ofici amb alternança d'activitat formativa i laboral retribuïda

Forma

Escrita, incloent-hi el pla formatiu individual i activitats de tutoria

Durada

Mínim 6 mesos i màxim 1 any

Mínim 3 mesos i màxim 2 anys

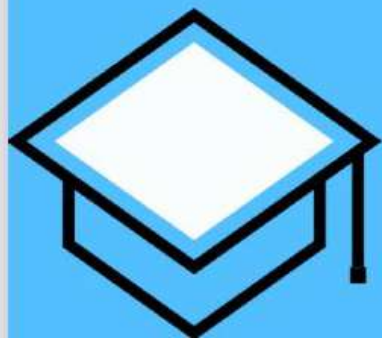
Jornada

Parcial/completa

Altres

- Persones amb titulació
- Sense límit d'edat, però dins dels 3 anys (o els 5 anys en persones amb diversitat funcional) des de l'obtenció del títol
- Pla formatiu individual i tutoria d'empresa
- Període de prova de màxim d'1 mes
- No es fan hores extraordinàries
- Retribució segons conveni, però mai per sota del SMI

- 1r any: 65% jornada + 35% formació  
2n any: 85% jornada + 15% formació
- Persones entre 16-30 anys
- Pla formatiu individual i dues tutories: empresa i centre formatiu
- Sense període de prova
- No es poden fer hores extraordinàries, ni complementàries
- Tampoc treball a torns, ni treball nocturn (excepte naturalesa de l'activitat)
- Retribució segons conveni (1r any: 60% ; 2n any 75%)  
Mai per sota del SMI



# MODIFICACIÓ DEL CONTRACTE



## SABIES QUE...?

En cas de **mobilitat funcional**, el treballador té dues opcions:

- Acceptar el canvi.
- Negar-s'hi i extingir [acabar] el contracte. No té dret a prestació per desocupació ni a indemnització perquè és el treballador qui trenca la relació laboral.



Tipus de mobilitat	Canvi de funcions	Requisits	Durada	Salari
<b>Horitzontal</b>	Canvi dins el mateix grup professional.	Qualsevol motiu. Informar el treballador.	El temps indispensable o de manera indefinida.	Es manté el salari.
<b>Ascendent</b>	Canvi a un grup superior.	Motius justificats (tècnics o organitzatius). Informar l'empleat i els representants dels treballadors.	El temps indispensable, tot i que pot sol·licitar-se l'ascens definitiu.	Salari nou i superior.
<b>Descendent</b>	Canvi a un grup inferior.		El temps indispensable.	Es manté el salari.

	Requisits	Opcions del treballador
<b>Desplaçament:</b> durant menys de dotze mesos en un període de tres anys (és temporal).	<p>Causes ETOP.</p> <p>Preavis de cinc dies si el canvi dura més de tres mesos.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Acceptar el desplaçament. Se li han d'abonar totes les despeses i cada tres mesos tindrà un permís retribuït de quatre dies.</li> <li>2. Negar-s'hi i extingir el contracte, sense dret a indemnització ni prestació per desocupació.</li> <li>3. Recórrer al jutjat. Mentre espera la sentència, s'ha de desplaçar. La sentència declararà el desplaçament justificat o injustificat, i en aquest darrer cas es modifica el canvi.</li> </ol>
<b>Trasllat:</b> canvi definitiu o superior a un any.	<p>Causes ETOP.</p> <p>Preavis de 30 dies.</p>	<p>Igual que en el desplaçament, però si extingeix el contracte té dret a prestació per desocupació i a indemnització (de 20 dies per any i, com a màxim, dotze mesos).</p>

Requisits	Opcions del treballador
<p>Causes ETOP.</p> <p>Preavis de quinze dies.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Acceptar el canvi.</li> <li>2. Negar-s'hi i extingir el contracte, amb indemnització (de 20 dies per any i, com a màxim, nou mesos) i prestació per desocupació.</li> <li>3. Recórrer al Jutjat Social. Mentre espera la sentència, ha d'acatar l'ordre.</li> </ol>

## ABC VOCABULARI

**Causes ETOP:** causes justificades per fer un desplaçament o trasllat. Poden ser econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.



# SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE



*Fig. 2.3. Entre les causes per a la suspensió del contracte se n'inclouen algunes de relacionades amb la conciliació de la vida laboral i familiar.*

Les causes per suspendre el contracte de treball són les següents:

- Acord de les parts.
- Motius pactats en el contracte.
- Incapacitat temporal.
- Naixement i adopció d'un menor de 6 anys.
- Risc durant l'embaràs o la lactància.
- Privació de llibertat, mentre no hi hagi una sentència condemnatòria.
- Força major temporal.
- Suspensió d'ocupació i sou per raons disciplinàries.
- Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.
- Exercici del dret de vaga.
- Tancament patronal o tancament legal de l'empresa.
- Decisió de la treballadora pel fet de ser víctima de violència de gènere.

# SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE per EXCEDÈNCIA

Pot tenir les causes següents:

**Voluntària.** Per necessitat del treballador (com a mínim, un any d'antiguitat).

Pot durar entre quatre mesos i cinc anys.

No computa com a antiguitat, no hi ha reserva del lloc de treball i es pot tornar a exercir transcorreguts quatre anys.

**Forçosa.** Per haver estat elegit per a un càrrec públic i això li impossibilita assistir a la feina.

Té vigència durant el temps que dura l'exercici del càrrec públic.

Computa a l'efecte d'antiguitat i comporta reserva del lloc de treball.



**Cura de fills.** Per naixement, adopció o acolliment de fill menor de tres anys.

Pot durar fins a tres anys.

Computa a l'efecte d'antiguitat i comporta reserva del lloc de treball el primer any; després passa a un lloc de treball del mateix grup professional o una categoria equivalent.

**Cura de familiars.** Per cures de familiars fins a segon grau que no puguin valer-se per si mateixos i necessitin atenció.

Pot durar fins a dos anys.

Computa a l'efecte d'antiguitat i comporta reserva del lloc de treball el primer any.

# EXTINCIÓ DEL CONTRACTE

L'extinció del contracte de treball ha de ser comunicada per l'empresa al treballador juntament amb la proposta de **liquidació** de les **quantitats degudes**, cosa que es coneix com a *quitança*.



## A. Acomiadament disciplinari

És la sanció màxima que pot posar-se a un treballador quan comet una falta molt greu, com alguna de les següents:

- Les faltes repetides i injustificades d'assistència o puntualitat a la feina.
- La indisciplina o la desobediència a la feina.
- Els insults i les agressions a l'empresari, a altres treballadors o als seus familiars.
- La transgressió de la bona fe i l'abús de confiança en l'execució de la feina.
- La disminució continuada i voluntària del rendiment.
- L'embriaguesa habitual o la toxicomania, si repercuteixen en la feina.
- L'assetjament sexual o per motius racials, de religió, conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual a l'empresari o a altres treballadors.

# EXTINCIÓ DEL CONTRACTE

## B. Acomiadament per causes objectives

Circumstàncies alienes a la voluntat del treballador i de l'empresa que poden ser causa d'acomiadament:

- La ineptitud de l'empleat que sigui coneguda o que succeeixi una vegada contractat, com ara la retirada del permís de conduir en un transportista.
- La falta d'adaptació del treballador a les modificacions tècniques, com ara un nou programari, eines o idiomes.
- La supressió de llocs de treball quan hi ha causes econòmiques, organitzatives, tècniques o de producció.
- La falta de pressupost en el cas de contractes indefinits formalitzats per les administracions públiques o per entitats sense ànim de lucre que són finançades amb diners públics.

## C. Acomiadament col·lectiu

Extinció de contractes per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció si, en un període de 90 dies, afecta com a mínim:

- Deu treballadors en les empreses que n'ocupin menys de 100.
- El 10% de la plantilla d'una empresa que tingui entre 100 i 300 empleats.
- Trenta treballadors en empreses que n'ocupin més de 300.

# EXTINCIÓ DEL CONTRACTE

## 5.2. Puc anar-me'n jo, fins i tot si tinc un contracte indefinit?

El contracte de treball pot extingir-se per voluntat del treballador en aquests casos:

- **Dimissió del treballador.** L'empleat posa fi al contracte sense haver de justificar-ho, tot i que ha de preavisar per escrit; en cas contrari, ha d'abonar aquests dies a l'empresa. No té dret a indemnització ni a prestació per desocupació.
- **Abandonament del treballador.** L'empleat se'n va de l'empresa sense avisar ni donar explicacions. L'empresa pot denunciar-lo per danys i perjudicis, si n'hi ha.
- **Incompliment greu de l'empresa.** El treballador pot sol·licitar l'extinció del contracte als tribunals quan l'empresa no compleix els pactes. Fins que hi hagi sentència, s'ha de mantenir en el lloc de treball; en cas contrari, es considera dimissió.

Si el jutjat li dona la raó, declara l'acomiadament improcedent i el treballador té dret a una indemnització de 33 dies per cada any treballat, amb un màxim de 24 mensualitats.

# EXTINCIÓ DEL CONTRACTE

## 5.3. És millor si ens posem d'acord?

L'empresa i el treballador poden pactar les condicions de l'extinció del contracte. L'Estatut dels treballadors preveu aquests supòsits:

- **De mutu acord.** El treballador no té dret a indemnització ni a prestació per desocupació.
- **Per acords recollits en el contracte.** L'empleat no té dret a una indemnització, però sí a sol·licitar la prestació per desocupació.
- **Per finalització del contracte temporal.** El treballador té dret a sol·licitar la prestació per desocupació i, en alguns casos, com ara un contracte d'obra o eventual, a rebre una indemnització.



# EXTINCIÓ DEL CONTRACTE

## 5.4. Hi ha altres causes d'extinció?

El contracte pot extingir-se per causes alienes a totes dues parts, com en aquests casos:

- **Mort, incapacitat permanent o jubilació del treballador.** En cas de mort natural, l'empresa ha de pagar quinze dies d'indemnització als seus hereus. Si es tracta d'incapacitat o jubilació, el treballador passa a cobrar la pensió corresponent de la Seguretat Social, de manera que no té dret a la prestació per desocupació.
- **Mort, incapacitat permanent o jubilació de l'empresari.** El treballador rep una indemnització de 30 dies de salari i pot sol·licitar la prestació per desocupació.
- **Força major.** L'empleat rep una indemnització de 20 dies de salari per cada any treballat, amb un màxim de dotze mesos, i pot sol·licitar la prestació per desocupació.
- **Treballadora víctima de violència de gènere.** Té dret a prestació per desocupació.



*Fig. 2.4. Quan una persona pateix una invalidesa, aquesta invalidesa ha de ser declarada pel tribunal mèdic.*



# EXTINCIÓ DEL CONTRACTE

## 5.5. Què passa si vaig a judici?

El treballador que no estigui d'acord amb el seu acomiadament pot acudir als tribunals (previ pas per l'SMAC, com hem vist en la Unitat 1). El jutjat emet una sentència, que declara:

- **Acomiadament procedent.** Es confirma l'acomiadament i se'n mantenen els efectes.
- **Acomiadament improcedent.** Es dona la raó al treballador. L'empresa ha d'optar, abans de cinc dies, entre readmetre'l i abonar-li els salaris de tramitació (és a dir, els salaris no cobrats des que es va produir l'acomiadament fins a la data de la sentència) o acomiadar-lo amb la indemnització de 33 dies per cada any, amb un màxim de 24 mesos.
- **Acomiadament nul.** Si es van vulnerar drets bàsics de la persona, com ara la no discriminació per qualsevol motiu. Implica sempre la readmissió del treballador.



### IMPORTANT

En el cas d'un acomiadament improcedent d'un **representant del personal**, és aquesta persona i no l'empresa qui ha d'optar entre la readmissió o l'acomiadament. En tots dos casos, el treballador ha de cobrar els salaris de tramitació.

# LA JORNADA LABORAL

La **jornada laboral** és el nombre d'hores al dia, a la setmana o l'any que la persona treballadora dedica a exercir la seva activitat laboral.

La **durada màxima de la jornada laboral** és de 40 hores setmanals de mitjana en còmput anual.

## Tipus de jornades laborals

### Jornada ordinària

Pot ser:

- Partida
- Continuada
- Especial
  - Reduïda
  - Ampliada

### Jornada regular

La jornada regular és aquella en què es realitza el mateix nombre d'hores al dia o a la setmana, amb un màxim de 40 hores setmanals.

### Jornada irregular

La jornada irregular és aquella en què les hores de treball es fan en una distribució diferent, sigui augmentant o disminuint aquestes hores.

# LA JORNADA LABORAL

**L'horari de treball** és la distribució de les hores de treball i de descans, assenyalant el moment d'inici i finalització.

## **L'horari a torns**

L'horari a torns és aquell en el qual les persones treballadores ocupen el mateix lloc de treball en hores diferents i durant un temps determinat.

## **L'horari nocturn**

Es considera treball nocturn al qual es realitza almenys 3 hores en horari nocturn (entre les 22.00 h i les 06.00 h) o un terç de la jornada anual en horari nocturn.



## IMPORTANT

Per garantir el compliment de la **jornada laboral màxima** de 40 hores setmanals, des del 2019 és obligatori que les empreses registrin la jornada de tots els empleats, incloent-hi la dels que teletreballen i la dels que tenen horari flexible o jornada irregular o no són al centre de treball.



# LA JORNADA LABORAL

Les **hores extraordinàries** són aquelles hores que es realitzen per sobre de la jornada ordinària de treball. N'hi ha de dos tipus:

- **Hores per força major.** Són hores extres que s'han de fer per prevenir o reparar sinistres imprevisibles i inevitables (una inundació, per exemple). No computen per al límit de 80 hores anuals.
- **Hores estructurals.** S'estableixen en el conveni; així, per exemple, el conveni de perruqueria fixa l'obligació d'atendre algú que entri quinze minuts abans de l'hora de tancar.

# LA JORNADA LABORAL

Les **hores complementàries** són les que excedeixen la jornada laboral dels empleats a temps parcial. No en poden fer els que treballen a temps complet ni els que tinguin contractes de menys de deu hores a la setmana.

La quantitat d'hores complementàries no pot excedir el 30% de la jornada laboral; per exemple, en un contracte de 30 hores setmanals, només es poden fer nou hores complementàries.

Són **voluntàries**, però si s'accepta de fer-les, ha de quedar fixat per escrit en el contracte, de manera que es converteixen en **obligatòries**.

No es compensen amb descansos, per la qual cosa sempre es cobren, i tenen el mateix valor que una hora ordinària.

# EL DESCANS LABORAL



## **Descans setmanal**

El període mínim de descans setmanal és d'un dia i mig ininterromput.

## **Descans diari**

El període mínim de descans diari entre el final d'una jornada i el començament de la següent és de 12 hores.

## **Descans en jornades continuades**

El període mínim de descans en la jornada continuada no ha de ser inferior a 15 minuts si aquesta excedeix de les 6 hores.





## SABIES QUE...?

El **descans** de l'entrepà no es considera temps de treball, excepte si ho estableix així el conveni col·lectiu.



**Descans setmanal.** Com a mínim, **un dia i mig ininterromput**. Habitualment comprèn el dissabte a la tarda o el dilluns al matí i tot el diumenge.

Pot acumular-se en períodes de catorze dies, treballant-ne onze i descansant-ne tres de seguits.

Els menors de 18 anys tenen com a mínim dos dies de descans setmanal ininterromput.

**Descans anual.** Cada any de treball produeix un descans de 30 dies naturals o 22 dies feiners. Si es treballa menys temps, les vacances es calculen proporcionalment, a raó de 2,5 dies per cada mes treballat.

**Descans durant la jornada.** En **jornada continuada**, hi ha un descans, com a mínim, de **15 minuts** si la jornada supera les sis hores.

Els **menors de 18 anys** tenen com a mínim 30 minuts de descans quan la jornada excedeix les quatre hores i mitja.

En **jornada partida**, s'ha de disposar, com a mínim, d'una hora de descans.

El treballador té reconegut per llei el dret de gaudir de períodes de descans.

Els **períodes de descans** són els espais de temps en què aquesta persona no fa cap activitat laboral.

S'estableixen els següents **períodes de descans**:



**Descans entre jornades.** El descans entre una jornada i una altra és, com a mínim, de **dotze hores**.

**Descans per dia festiu.** Tots els treballadors tenen, com a mínim, catorze dies festius a l'any.

D'aquests dies, quatre són per festes comunes a tots els empleats espanyols (25 de desembre, 1 de gener, 1 de maig i 12 d'octubre). La resta dels festius els decideixen la comunitat autònoma i els ajuntaments.

L'empresa ha d'elaborar un calendari laboral cada any i exposar-lo en un lloc visible del centre de treball. En aquest calendari s'hi han d'assenyalar els dies festius.



# EL DESCANS LABORAL

## 5. Es cobren els dies de vacances?

Hi ha temps de descans que són remunerats i d'altres que no.

El **descans setmanal** i les **vacances anuals** sempre són retribuïts.

El **descans en jornada partida**, això és, la pausa per menjar, no es retribueix.

El **descans en jornada continuada** pot ser remunerat o no, en funció del que s'hagi acordat en el conveni col·lectiu. En cas de no ser retribuït, el treballador acaba la jornada quinze minuts més tard.

El **descans entre jornades**, és a dir, les dotze hores que han de transcórrer entre una jornada de treball i una altra, no és remunerat.

El **descans en dia festiu** és retribuït.



*Fig. 3.3. Les vacances no poden posposar-se, tret d'excepcions, d'un any per l'altre, sinó que s'han de fer l'any natural a què corresponguin.*

**Els permisos retribuïts** són aquells en els quals la persona treballadora pot absentar-se de forma temporal del seu lloc de treball i conservar el dret a retribució.

Causa	Temps de permís retribuït
Matrimoni. Alguns convenis també concedeixen aquest permís a les parelles de fet.	Quinze dies.
Lactància d'un fill menor de nou mesos.	Una hora diària, que pot dividir-se en dues fraccions de mitja hora. També pot compactar-se el total d'hores i gaudir d'un permís, que suma al voltant de quatre setmanes.
Trasllat del domicili habitual (mudança).	Un dia.
Funcions sindicals o representació del personal.	El període establert per llei o en el conveni col·lectiu.
Defunció, accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat.	Dos dies a la mateixa població, o quatre si cal desplaçar-se.
Compliment d'un deure inexcusable (judici, participació en una mesa electoral, etc.).	El temps indispensable.
Proves mèdiques i de preparació al part, si no es poden fer fora de la jornada laboral.	El temps indispensable.
Realització d'exàmens oficials (batxillerat, ESO, formació professional, escola oficial d'idiomes, oposicions, permís de conduir, etc.).	El temps indispensable.
Activitats formatives relacionades amb la professió.	20 hores a l'any, que poden acumular-se durant cinc anys.



**Per naixement de fills prematurs que s'hagin d'estar hospitalitzats.** Reducció d'una hora retribuïda, ampliable a dues (aquesta última, sense remunerar) per cobrir el temps de desplaçament de la persona a l'hospital.



**Per cura d'un fill menor amb malaltia greu,** hospitalitzat o que necessita cures continuades. Reducció d'entre la meitat de la jornada i la jornada completa. Disminueix el salari, però la Seguretat Social el cobreix si se sol·licita.



*Fig. 3.4. La reducció de la jornada laboral té l'origen en les circumstàncies personals del treballador i en la conciliació de la vida personal, laboral i familiar.*



**Per guarda legal** d'un fill menor de dotze anys o amb discapacitat o d'un familiar fins a segon grau que no treballi i sigui dependent. Reducció d'entre un vuitè i la meitat de la jornada, amb una disminució semblant del salari.



**Pel fet de ser víctima de violència de gènere o d'amenaça terrorista.** Reducció no retribuïda de la jornada de treball durant les hores i la durada necessàries per garantir la protecció de la víctima. El treballador pot demanar canvi d'horari o de centre de treball o horari flexible.



# LA JORNADA LABORAL

Acumular el permís de lactància, de manera que no es gaudiria d'una hora diària fins que el menor complís nou mesos sinó d'uns quinze dies seguits.

Tenir una jornada laboral continuada en lloc de partida.

Augmentar els permisos retribuïts; per exemple, per acompanyar un fill que necessita atenció mèdica.



Disposar de dies d'assump-tes personals.

Poder reduir la jornada per treballar a temps parcial.

Eliminar o, si no és possible, reduir, almenys, les hores extraordinàries.

Tenir un horari flexible que permeti endarrerir o avançar l'hora de sortida o entrada.

Augmentar l'edat màxima que ha de tenir el fill per sol·licitar la reducció de jornada per guarda legal; per exemple, a 16 anys en lloc de dotze.

## ! IMPORTANT

Els **homes** també poden sol·licitar el **permís de lactància**, ja que pot tractar-se de lactància artificial. I poden gaudir-ne alhora que la mare: és un dret de tots dos progenitors, fins i tot en casos d'adopció.



## 1. En què consisteix el salari?

El salari és el pagament periòdic que rep una persona a canvi de la feina feta. Inclou l'abonament dels temps de descans (caps de setmana, vacances, etc.).

El **salari** està constituït per totes les percepcions econòmiques, en diners o en espècie, d'un treballador per prestar serveis laborals.

El **salari en espècie** és la remuneració que no consisteix en una quantitat de diners. Pot tractar-se d'un habitatge, un cotxe, un telèfon mòbil, etc., sempre que siguin objectes, serveis, etc., destinats al gaudi personal del treballador, no eines necessàries per treballar. El seu import no pot superar el 30% del total de les percepcions salarials.



*Fig. 4.1. La manera més habitual de rebre el salari és en metàl·lic, generalment a través d'una transferència bancària.*

# EL SALARI

## 1.4. Hi ha un salari mínim?

El **fons de garantia salarial (Fogasa)** és un organisme autònom del Ministeri de Treball i Economia Social. En cas d'insolvència o fallida de l'empresa, aquest fons garanteix que es pagaran els salaris i les indemnitzacions, amb uns topalls màxims.

Les quantitats màximes que abona el Fogasa són les següents: per als sous, un import equivalent a 120 dies de treball; per a les indemnitzacions, un màxim de dotze mensualitats. En tots dos casos, sense superar el doble de l'SMI i amb les pagues extres incloses.



*Fig. 4.2. L'SMI garanteix que, més enllà de les variacions del mercat lliure, els treballadors cobrin sempre, com a mínim, una quantitat que fixa l'Estat.*



# EL SALARI

## 2. Què és el full de nòmina?

---

L'empresa té l'obligació de facilitar al personal el rebut del salari, o nòmina, elaborat conforme al model oficial, indicant per separat les percepcions i les deduccions que corresponguin legalment.

La **nòmina** és el rebut individual que especifica els conceptes que s'abonen al treballador (meritacions o salari brut), les deduccions i la diferència entre aquestes dues quantitats (líquid a percebre o salari net).

A grans trets, podem simplificar la nòmina agrupant els conceptes en blocs:

- **Meritacions:** percepcions salarials i no salarials.
- **Deduccions:** cotització a la Seguretat Social i retenció per l'IRPF.

La nòmina pot servir com a justificant de pagament, ja que, si els diners es lliuren en mà, el treballador ha de signar el document. En cas que el pagament es faci a través d'un banc, l'ingrés serveix com a comprovant i la nòmina s'envia per correu postal al domicili de l'interessat.



### SABIES QUE...?

El terme **salari** prové de l'antiga Roma. Als soldats encarregats de vigilar el transport de sal els pagaven amb la sal mateixa. Aquesta retribució s'anomenava *salarium*.

# EL SALARI

Encapçalament

Període de liquidació

Meritacions

Deduccions

Data, signatura i segell

Empresa: Domicili: CIF: CCC:	Treballador: NIF: NASS: Grup professional: Grup de cotització:
---------------------------------------	--

Període de liquidació: del ..... de ..... al ..... de ..... de 20..... Total dies

I. MERITACIONS		IMPORT	TOTAL
1. Percepcions salarials			
Salari base .....			
Complements salarials:			
.....			
.....			
Hores extraordinàries .....			
Hores complementàries (contractes a temps parcial) .....			
Gratificacions extraordinàries .....			
Salari en espècie .....			
2. Percepcions no salarials			
Indemnitzacions o bestretes .....			
Prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social .....			
Indemnitzacions per trasllats, suspensions o acomiadaments .....			
Altres percepcions no salarials .....			
A. TOTAL MERITAT .....			
II. DEDUCCIONS			
1. Aportació del treballador a les cotitzacions a la Seguretat Social i conceptes de recaptació conjunta			
%			
Contingències comunes .....			
Desocupació .....			
Formació professional .....			
Hores extraordinàries .....			
TOTAL APORTACIONS .....			
2. Impost sobre la renda de les persones físiques .....			
3. Bastretes .....			
4. Valor dels productes rebuts en espècie .....			
5. Altres deduccions .....			
B. TOTAL A DEDUIR .....			
LIQUID TOTAL A PERCEBRE (A - B) .....			
Signatura i segell de l'empresa .....			HE REBUT .....

## ! IMPORTANT

El Ministeri de Treball i Economia Social aprova el **model oficial de nòmina**, excepte si, per conveni col·lectiu o acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, s'estableix un model diferent.

El model oficial de nòmina es va publicar en el BOE de l'11 de novembre del 2014. Pots consultar-lo en l'enllaç següent:

[bit.ly/3dXjdxl](http://bit.ly/3dXjdxl)

Quantitat total a percebre

Bases de cotització a la Seguretat Social i base subjecta a retenció per l'IRPF

CONCEPTE	BASE	TIPUS	APORTACIÓ EMPRESA
1. Contingències comunes			
Import remuneració mensual .....			
Import prometa de pagues extraordinàries .....			
TOTAL .....			
AT i MP .....			
2. Contingències professionals i conceptes de recaptació conjunta			
Desocupació .....			
Formació professional .....			
Fons de garantia salarial .....			
3. Cotització addicional d'hores extraordinàries .....			
4. Base subjecta a retenció de l'IRPF .....			

# PARTICIPACIÓ A L'EMPRESA

## 8. Qui representa els treballadors?

---

Els **representants** dels treballadors són empleats elegits pels seus companys per defensar els interessos de la plantilla d'un centre de treball. Les eleccions es convoquen cada quatre anys, a la mateixa empresa i durant la jornada laboral.

- Pot presentar candidatura qualsevol persona major de 18 anys que faci com a mínim sis mesos que és a l'empresa.
- Pot votar qualsevol persona major de 16 anys que faci com a mínim un mes que és a l'empresa.

### 8.1. Quants representants té una empresa?

Segons el nombre d'empleats en plantilla, s'elegeixen delegats de personal o un comitè d'empresa.

- **Delegats de personal.** Si el centre té menys de 50 treballadors, es pot elegir d'un a tres delegats; si hi ha menys de 10 treballadors, se'n pot triar un, tot i que no és obligatori.
- **Comitè d'empresa.** Si el centre disposa de 50 treballadors o més, segons la quantitat d'empleats el comitè tindrà de 5 a 75 integrants (sempre en nombre imparell).

# PARTICIPACIÓ A L'EMPRESA

## 8.2. A què es dediquen els representants?

Les **funcions** dels delegats de personal i del comitè d'empresa són les mateixes:

- Negociar el conveni col·lectiu d'empresa.
- Vigilar que es compleixen les normes laborals i de prevenció de riscos.
- Iniciar demandes col·lectives, és a dir, denunciar davant la Inspecció de Treball o el Jutjat Social la vulneració dels drets de diversos treballadors.
- Rebre informació laboral (contractes, acomiadaments, accidents, baixes mèdiques, sancions imposades, etc.) i econòmica (beneficis, pèrdues, previsions, etc.) de l'empresa.
- Ser consultats en les modificacions col·lectives: acomiadaments, trasllats, reducció de jornada, etc.

# PARTICIPACIÓ A L'EMPRESA

## ABC VOCABULARI

**Acomiadament col·lectiu:** acomiadament que afecta un nombre elevat de treballadors.

**Acomiadament improcedent:** acomiadament que no compleix els requisits de l'Estatut dels treballadors o que no demostra la causa d'acomiadament al·legada.

**Extinció:** fi de la relació laboral per qualsevol causa, com ara acomiadament o dimissió del treballador.

**Suspensió de contracte:** situació temporal en què l'empleat no treballa ni cobra el salari. Pot deure's a dificultats econòmiques de l'empresa, a una vaga, etc.

## 8.3. Com s'ha de fer per protegir els representants?

Defensar els drets de tots els companys de feina pot provocar tensió a l'empresa.

Les **garanties dels representants** són les mesures protectores que estableix l'Estatut dels treballadors per evitar que els delegats de personal i els membres del comitè d'empresa puguin veure's perjudicats per haver de representar aquestes funcions.

Les mesures fixades per als representants són les següents:

- Disposen de 15 a 40 hores mensuals de la seva jornada de treball (per tant, són hores retribuïdes) per dur a terme les seves funcions, sense que calgui justificar el temps que hi dediquin.
- No poden ser sancionats ni acomiadats per desenvolupar les seves funcions o per expressar les seves opinions fins al cap d'un any d'haver-se acabat el seu mandat.
- Tenen prioritat de permanència quan hi ha acomiadaments, suspensions de contracte i trasllats col·lectius.
- En cas d'acomiadament improcedent, poden triar entre la readmissió i l'extinció. Tant en una circumstància com en l'altra, cobraran els salaris de tramitació.
- Abans de ser sancionats per falta greu o molt greu, l'empresa està obligada a iniciar un expedient contradictori (un procediment escrit en què es detalla la falta comesa, la sanció i els arguments de defensa oferts per la resta dels representants).



# PARTICIPACIÓ A L'EMPRESA

## 8.4. Què són els sindicats?

Els representants dels treballadors no cal que pertanyin a un sindicat, però és bastant habitual que sigui així.

Un **sindicat** és una agrupació de persones que lluiten pels interessos de tots els treballadors del país, tot i que pot haver-hi sindicats específics per a cada professió.

Qualsevol empleat es pot afiliar a qualsevol sindicat. A més, encara que el treballador no pertanyi a cap sindicat, té dret a acudir al que vulgui per fer consultes sobre dubtes i ser assessorat, ja que els sindicats es financen amb les quotes dels afiliats i amb ajudes públiques.

# EL CONVENI COL·LECTIU

---

## 8.5. Qui negocia el conveni col·lectiu?

El conveni col·lectiu es pacta entre els treballadors i l'empresariat. Constitueixen la comissió negociadora. Hi ha dos tipus de convenis:

- **Conveni d'empresa.** Acord negociat entre l'empresa i els representants dels treballadors en el qual s'estableixen normes d'aplicació i que són de compliment obligatori tant per als treballadors com per a l'empresa. La comissió negociadora està integrada per un màxim de 24 persones, és a dir, dotze treballadors i dotze empresaris.
- **Conveni estatal o de sector.** Acord negociat entre la patronal i els sindicats més representatius en el qual s'acorden normes laborals que s'aplicaran a un sector professional i que són de compliment obligatori tant per als treballadors com per als empresaris d'aquest sector. La comissió negociadora està integrada per un màxim de 30 persones, és a dir, quinze persones per cada part.

Tant un conveni com l'altre es negocien d'una manera semblant: reunió de les dues parts, discussió, acord i signatura del text final. Per acabar, el conveni es registra i es fa públic en el butlletí oficial corresponent.

Els convenis col·lectius estan en vigor durant el temps que es decideix quan es pacten; el període sol oscil·lar entre dos i quatre anys. Poc abans que caduqui un conveni, s'inicia la negociació del següent.

# EL CONVENI COL·LECTIU

Consulta el conveni col·lectiu del teu sector professional

 [Conveni col·lectiu general de treball de la indústria tèxtil i de la confecció](#)

Revisa els següents apartats:

p.13 articles des del 28 fins al 37: **Jornada**

p.19 articles des del 38 fins al 49: **Suspensió del contracte laboral**

p.26 articles des del 50 fins al 66: **Condicions econòmiques**

p.30 articles des del 69 fins al 79: **Drets sindicals**

p.36 articles des del 80 fins al 85: **Règim disciplinari i sancions**

p.38 articles des del 86 fins al 90: **Seguretat i salut laboral.**

# EL CONVENI COL·LECTIU

## Conveni col·lectiu general de treball de la indústria tèxtil i de la confecció

p.49 ANNEX I Indústria tèxtil de fibres de recuperació i ram de l'aigua de la mateixa

p.50 ANNEX II Indústries d'obtenció de fibres de cotó i aprofitaments de subproductes

p.52 ANNEX III Indústria tèxtil del procés cotoner

p.53 ANNEX IV Subsector de la indústria del gènere de punt, mitges i mitjons

p.55 ANNEX V Indústria tèxtil del procés llaner

p.57 ANNEX VI Indústries auxiliars de la tèxtil (ram de l'aigua)

p.58 ANNEX VII Indústria tèxtil de fibres diverses

p.59 ANNEX VIII Indústria tèxtil sedera

p.60 ANNEX IX Indústria de la confecció

p.62 ANNEX X Indústries de fabricació de catifes, tapissos i moquetes.

# EL CONVENI COL·LECTIU

 [Conveni col·lectiu general de treball de la indústria tèxtil i de la confecció](#)

## Taules salarials

p.65 ANNEX I Fibres de recuperació

p.68 ANNEX II Agrupació espanyola de desmotadores de cotó. Indústria d'obtenció de fibres de cotó i obtenció de subproductes

p.71 ANNEX III Cotó

p.74 ANNEX IV Sector gènere de punt, mitges i mitjons

p.77 ANNEX V Llana

p.80 ANNEX VI Ram de l'aigua

p.82 ANNEX VII Fibres diverses

p.84 ANNEX VIII Seda

p.87 ANNEX IX Confecció

p.89 ANNEX X Catifes.



# BIBLIOGRAFIA WEB i BIBLIOGRAFIA

-  Espai digital UF1 FOL
-  Recursos de l'IOC
-  Modalitats de contractes laborals SEPE
-  Conveni col·lectiu general de treball de la indústria tèxtil i de la confecció

*Hernando, C. Aymerich, D. (2022). “Formació i orientació laboral” Essencial. McGraw-Hill, SL.*

**Moltes gràcies!**