

CONEIX ELS TEUS
DRETS I DEURES

GUIA

JOVE LABORAL

COM A TREBALLADOR/A



Ajuntament de
Barcelona



Serveis infoJOVE de Barcelona

Departament de Joventut
Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI

Ajuntament de Barcelona

barcelona.cat/joventut

Març 2022, 4a edició



ÍNDEX

RELACIONS LABORALS

Què entenem per relació laboral?.....	06
Normativa que regula les relacions laborals.....	06
La Constitució espanyola.....	06
L'Estatut dels treballadors.....	07
El conveni col·lectiu.....	07

CONTRACTE DE TREBALL

Què és el contracte de treball?.....	12
Formalització del contracte.....	13
Modalitats contractuals més habituals.....	14
El període de prova.....	19
Els contractes de treball en les empreses de treball temporal.....	20
Extinció i suspensió del contracte.....	22

CONDICIONS DE TREBALL

Treball per part de persones menors d'edat.....	28
Jornada laboral.....	30
Permisos i excedències.....	35
Teletreball.....	38
Salari.....	42
Liquidació i quitança.....	46
Estructura sindical en el marc de les empreses.....	47
Assetjament laboral i discriminació.....	50

PRESTACIONS DE LA SEGURETAT SOCIAL

Glossari de conceptes clau.....	56
Què són les prestacions?.....	58
Prestació d'atur.....	59
Prestacions per incapacitat temporal (IT).....	62
Prestacions per maternitat/paternitat.....	64
Prestacions vinculades als expedients de regulació temporal d'ocupació (ERTO).....	66

COM FER FRONT A LA VULNERACIÓ DE DRETS?

Quan podem parlar de vulneració de drets?.....	72
Quines vies hi ha per denunciar una vulneració de drets?.....	72
On i com es pot denunciar?.....	72
Preguntes freqüents sobre situacions de vulneració de drets que poden viure les persones joves.....	75

01

RELACIONS LABORALS

Pàg. 6 a 7

Què entenem per relació laboral?

Normativa que regula les relacions laborals

La Constitució espanyola

L'Estatut dels treballadors

El conveni col·lectiu

Què entenem per relació laboral?

La relació laboral és aquella per la qual un treballador presta voluntàriament els seus serveis dins de l'àmbit d'organització i direcció d'una altra persona que rep el nom d'empresari/ària, a canvi d'una remuneració.

Normativa que regula les relacions laborals

Les normes bàsiques que regulen les relacions laborals són les següents:

Ordre jeràrquic
Constitució
Estatut dels treballadors
Conveni col·lectiu
Contracte

És important tenir en compte el principi de jerarquia normativa, segons el qual les normes de rang inferior només poden contradir les normes de rang superior per millorar les condicions, mai per empitjorar-les; és a dir, si l'Estatut dels treballadors diu que la jornada és de 40 hores setmanals, no poden haver-hi convenis de 43 hores, però sí, en canvi, de 37,5 hores.

La Constitució espanyola

La Constitució és la norma suprema i preval sobre la resta de lleis. Empara drets laborals bàsics com ara el dret al treball, el dret de vaga i a la llibertat sindical, el dret a una remuneració suficient, i el dret que no hi hagi discriminació per raó de sexe.

L'Estatut dels treballadors

És la norma laboral bàsica i estableix els drets i les obligacions entre els treballadors per compte d'altri i els empresaris.

Per a més informació podeu consultar [l'Estatut dels treballadors](#).



El passat 28 de desembre del 2021 es va publicar al BOE (Butlletí Oficial de l'Estat), el **Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre**, que contempla un recull de mesures urgents per garantir l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball, i que té per objectiu posar fi a la temporalitat dels contractes i reduir la precarietat laboral.

La nova reforma laboral estableix modificacions que afecten diversos àmbits. Entre les mesures, destaquen les següents:

- a) Simplificació de contractes i reducció de la temporalitat laboral.
- b) Millores en l'àmbit de la negociació col·lectiva.
- c) Més regulació en la subcontractació de les empreses.
- d) Potenciació de les mesures de flexibilitat interna: ERTO i mecanisme RED.



Tota la informació sobre aquesta legislació la trobareu al [Butlletí Oficial de l'Estat](#).

El conveni col·lectiu

És un acord que sorgeix de la negociació entre els representants dels treballadors (sindicats o comitè d'empresa) i representants dels empresaris (patronal). Aquesta norma laboral regula quines són les condicions de treball d'un sector d'activitat o empresa concreta.



El conveni ha de constar en el contracte de treball, el qual no pot contradir-lo en cap cas en perjudici del treballador.

En el cas que no es tingui conveni col·lectiu, caldrà consultar l'Estatut dels treballadors, que és la norma de mínims bàsica dels treballadors per compte d'altri.

A tenir en compte amb la nova reforma:

- Es recupera la ultraactivitat dels convenis.
- Els salaris del conveni sectorial tornen a prevaldre.



Podeu consultar els convenis col·lectius visitant el [cercador de convenis de la Generalitat de Catalunya](#).

02

CONTRACTE DE TREBALL

Pàg. 12 a 25

Què és el contracte de treball?

Formalització del contracte

Modalitats contractuals més habituals

El període de prova

**Els contractes de treball en les empreses
de treball temporal**

Extinció i suspensió del contracte

QUÈ ÉS EL CONTRACTE DE TREBALL?

És un acord entre l'empresa i el treballador, pel qual el treballador té l'obligació de prestar uns serveis determinats per compte de l'empresa i sota la seva direcció a canvi d'un salari.

El contracte suposa uns drets per a la persona treballadora que són obligacions per a l'empresa. Alhora, la persona treballadora adquireix unes obligacions que són drets per a les empreses.



Els contractes de treball no poden empitjorar les condicions pactades en els convenis; només poden millorar-ne el contingut.

Drets dels treballadors:

- A l'ocupació efectiva durant la jornada de treball.
- A la promoció i la formació en el treball.
- A no rebre discriminació per accedir al seu lloc de treball.
- A la integritat física i a la intimitat.
- A percebre puntualment la remuneració pactada.
- Altres drets que estableix el contracte de treball.

Deures dels treballadors:

- Complir les obligacions concretes del lloc de treball de conformitat amb els principis de bona fe i diligència.
- Complir les mesures de seguretat i higiene que s'adoptin.
- Complir les ordres i les instruccions de l'empresa en l'exercici de la seva funció directiva.
- No dur a terme la mateixa activitat que l'empresa ni entrar-hi en competència.
- Contribuir a millorar la productivitat.

FORMALITZACIÓ DEL CONTRACTE

El contracte de treball es pot formalitzar per escrit o de paraula. És obligatori fer-ho per escrit quan ho exigeixi una disposició legal, i sempre ho és en els contractes dels tipus següents:

- Formatius (en alternança i pràctica professional)
- Temporals (situacions previsibles i imprevisibles)
- A temps parcial, fix discontinu i de relleu
- A domicili
- Amb treballadors que es contracten a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger
- Per a un temps determinat, amb una durada superior a quatre setmanes
- Cada una de les parts pot exigir que el contracte se celebri per escrit en qualsevol moment del transcurs de la relació laboral.



A la pàgina del SEPE (Servei Públic d'Ocupació Estatal) pots trobar els models i les característiques dels contractes.

MODALITATS CONTRACTUALS MÉS HABITUALS

CONTRACTES DE DURADA DETERMINADA	CONTRACTES FORMATIUS	CONTRACTES INDEFINITS
Per circumstàncies de la producció	En alternança amb el treball	Ordinari
Situacions imprevisibles Màxim 6 mesos	- Persones de fins a 30 anys - Durada mínima 3 mesos i fins 2 anys - Jornada de 65% 1r any i 85% jornada 2n any	Fixe discontinu Treballs estacionals o activitats de temporada
Situacions previsibles Màxim 90 dies		
Itineratge (substitució)	Obtenció pràctica professional	
	- Durada mínima 6 mesos i màxim 1 any - Retribució fixada al conveni col·lectiu	

1) Contracte indefinit ordinari

Se celebra per treballar en una empresa sense establir un límit de temps. Jornada: a temps complet o parcial, o per la prestació de serveis fixos discontinus.



Amb la nova reforma laboral, el contracte indefinit es converteix en la norma general de contractació.

2) Contracte fix discontinu

Als treballs discontinus que es repeteixin en unes dates concretes, els és aplicable la regulació del contracte a temps parcial subscrit per temps indefinit.

El contracte per temps indefinit fix-discontinuu es concertarà per

a la realització de treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada o per al desenvolupament d'aquells que no tinguin aquesta naturalesa, però que, sent de prestació intermitent, tinguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats.

Els treballadors de contractes fixos-discontinus s'han de convocar en l'ordre i de la forma que determinin els convenis col·lectius respectius i, en el contracte, hi ha d'aparèixer la durada estimada de l'activitat, la jornada i la distribució horària d'una manera orientativa.

A efecte d'antiguitat, es tindrà en compte tota la durada de la relació laboral i no el temps de serveis efectivament prestat.

3) Contractes temporals

3a) Per circumstàncies de la producció

Aquest tipus de contracte es fa servir per atendre les exigències puntuals del mercat, una acumulació de tasques o un excés de comandes dins de l'activitat normal de l'empresa. És per aquest motiu que ha de constar-hi la causa o les circumstàncies que el justifiquen i se n'ha de determinar la durada. S'ha de formalitzar verbalment o per escrit i té una durada limitada en el temps.

Després de la reforma laboral publicada el 28 de desembre de 2021, els contractes temporals tindran dues modalitats:

- **Per situacions imprevisibles:** no podran tenir una durada superior a sis mesos amb la possibilitat d'una pròrroga de sis mesos més.
- **Per situacions previsibles:** es podrà realitzar durant un total de 90 dies, mai de manera continuada.

3b) Per substitució de persona treballadora

Al contracte s'hi ha d'indicar el nom del treballador substituït/ïda i la causa de la substitució. La durada del contracte serà fins que el treballador substituït/ïda es reincorpori o fins que venci el termini perquè es reincorpori.

Existeixen 3 tipus de supòsits:

- Persona substituïda amb reserva del lloc de feina
- Per completar la jornada reduïda d'un treballador
- Per cobrir temporalment un lloc de feina fins la seva cobertura definitiva amb un contracte indefinit

Si no té lloc cap d'aquestes circumstàncies i el treballador continua treballant, el contracte es converteix en indefinit.



Adquirirà la condició de fixa la persona que ocupi un lloc de treball durant més de 18 mesos en un període de 24 mesos.

4) Contractes formatius

Hi ha dos tipus de contracte: **el contracte de formació en alternança i d'obtenció de la pràctica professional** (que no té a veure amb el conveni en pràctiques). Tots dos estan destinats a millorar la formació professional de les persones joves.

- **Contracte de formació en alternança:** per compaginar amb els estudis amb una jornada no superior al 65% el primer any i 85% el segon any. Dirigits a persones menors de trenta anys i amb una durada màxima de dos anys de contracte.

No obstant, no s'aplicarà límit d'edat quan els estudis siguin universitaris, certificats de professionalitat de nivell 3 o cicles formatius i cursos d'especialització de formació professional, ni tampoc a persones amb discapacitat o en risc d'exclusió social.

- **Contracte per adquirir pràctica professional:** per anar agafant experiència en el sector professional d'interès. Amb una durada mínima de sis mesos i màxim d'un any. La retribució estarà fixada al conveni col·lectiu i es podrà dur a terme en un màxim de tres anys al finalitzar els estudis.



I si soc una persona voluntària? Aspectes legals i documentals del voluntariat:

La relació entre el voluntari/ària i l'entitat que l'acull s'ha de **formalitzar per escrit, mitjançant un full de compromís** on es recullen els detalls específics de la relació, com ara la formació, els horaris, les funcions a realitzar...

D'aquesta relació sorgeixen uns drets i uns deures aplicables a cadascuna de les parts i recollits en la **Llei 25/2015, del 30 de juliol, del voluntariat i del foment de l'associacionisme**.



Per a més informació es pot consultar el [web de voluntariat de la Generalitat de Catalunya](#).



Incentius i ajuts per a la contractació de col·lectius específics:

Les empreses es poden acollir a diversos ajuts, subvencions i bonificacions en les quotes empresarials de la Seguretat Social per a la contractació de determinats perfils de treballadors:

- Persones amb discapacitat.
- Persones en risc d'exclusió social o destinatàries de la renda mínima d'inserció.

- Persones més grans de 45 anys en situació d'atur.
 - Joves de 16 a 30 anys en situació d'atur.
 - Dones i víctimes de la violència masclista.
 - Bonificacions de quotes per la transformació de contractes en pràctiques, de relleu i de substitució en indefinits.
 - Víctimes del terrorisme.
-



Trobareu més informació sobre la normativa vigent a la [pàgina del SEPE](#).



SABIES QUE...? A les empreses amb 50 o més treballadors/es, com a mínim el 2 % de la seva plantilla han de ser treballadors/es amb discapacitat reconeguda igual o superior al 33 %.



Per a més informació sobre la contractació de persones amb discapacitat podeu consultar el [Canal Empresa de la Generalitat de Catalunya](#).



PER SABER-NE MÉS! Garantia Juvenil és una iniciativa europea per reduir l'atur juvenil destinada a joves d'entre 16 i 29 anys. En el marc del programa hi trobareu, entre altres serveis:
→ Contractació en pràctiques: per a joves que busquen una primera feina. Per gaudir dels serveis **cal donar-se d'alta** al programa. Es pot fer a qualsevol oficina del SOC o per internet.

EL PERÍODE DE PROVA

És el període durant el qual tant l'empresa com el treballador tenen la possibilitat de donar per acabat el contracte sense al·legar cap causa i sense preavís. Aquest període es pot establir o no i ha d'aparèixer en el contracte de treball. La durada màxima s'estableix en els convenis col·lectius i, en cas que no s'hi estableixi, no podrà superar els sis mesos per a personal tècnic titulat, o els dos mesos per a la resta de treballadors.* Per als contractes de durada determinada que es formalitzen per una durada inicial inferior a sis mesos, el període de prova serà com a màxim d'un mes.

Característiques del període de prova:

- Es tenen els mateixos drets i deures que els vinculats al lloc de treball que s'ocupa.
- Aquest temps computa per a l'antiguitat.
- Les incapacitats temporals interrompen el còmput de temps sempre que ho acordin ambdues parts.
- No es pot establir un període de prova quan el treballador ja hagi exercit les mateixes funcions a l'empresa amb anterioritat, sota qualsevol modalitat de contractació.



1. SABIES QUE...?

1. Durant el període de prova t'han de donar d'alta a la Seguretat Social i també t'han de remunerar per tots els dies treballats.
2. Quan el període de prova l'acaba l'empresari/ària de manera unilateral, tens dret a accedir a la prestació d'atur, sempre que reuneixis els requisits exigits.

* Atenció! Hi ha una excepció en el cas del contracte indefinit per a persones emprenedores, amb un any de període de prova. S'hauria d'estudiar cada cas en particular.

ELS CONTRACTES DE TREBALL EN LES EMPRESSES DE TREBALL TEMPORAL

Empresa de treball temporal (ETT): és la que té com a activitat posar a disposició d'una altra empresa usuària (client de l'ETT), amb caràcter temporal, treballadors contractats/ades per l'ETT, mitjançant el contracte de posada a disposició (CPD).

Aquest tipus de contractació, on se cedeixen temporalment treballadors a una altra empresa, només es poden fer a través d'empreses de treball temporal que estiguin autoritzades en els termes previstos en la Llei 14/1994.

Quan es poden celebrar els contractes de posada a disposició?

Amb efectes de 30/03/2022 es modifiquen els arts. 15, 16 i 84.2, de l'ETT.

S'elimina la modalitat contractual d'obra o servei, i només es pot subscriure el contracte de treball de durada determinada per circumstàncies de la producció o per substitució de persona treballadora amb dret a reserva del lloc de treball.

Les ETT podran subscriure contractes de caràcter fix-discontínu per a la cobertura de contractes de posada a disposició vinculats a necessitats temporals de diverses empreses usuàries.

Quan NO es poden celebrar els contractes de posada a disposició?

- Per substituir treballadors en vaga a l'empresa usuària.
- Per dur a terme treballs o ocupacions especialment perillosos per a la seguretat i la salut en el treball, segons la llei que

regula les empreses de treball temporal.

- Per cobrir llocs o funcions que durant els dotze mesos anteriors hagin estat objecte d'amortització per acomiadament improcedent, d'extinció de contracte per voluntat del treballador basada en un incompliment contractual per part de l'empresa, d'acomiadament col·lectiu o d'acomiadament per causes objectives, exceptuant els supòsits de força major.
- Per cedir treballadors a altres empreses de treball temporal.

Durada i remuneració

Les causes que permeten la celebració d'un CPD són les mateixes que legalment estan previstes en l'Estatut dels treballadors per a la celebració de contractes de durada determinada (article 15). És nul·la qualsevol clàusula del contracte que prohibeixi la contractació del treballador per part de l'empresa usuària en acabar el contracte de posada a disposició.

En tot cas, la remuneració ha d'incloure la part proporcional corresponent al descans setmanal, les pagues extres, els festius i les vacances. També gaudiran de la mateixa protecció en matèria de seguretat i salut laboral que qualsevol altre treballador contractat directament per l'empresa usuària.



Aplicació del conveni d'empresa: Les empreses contractistes i subcontractistes hauran de complir amb el conveni del sector de l'activitat que desenvolupen.

EXTINCIÓ I SUSPENSÍO DEL CONTRACTE

Suspensió del contracte: és la interrupció temporal de la prestació laboral, sense trencar el vincle contractual entre empresa i treballador.

Les causes poden ser les següents:

- Mutu acord entre les parts.
- Causes consignades vàlidament en el contracte.
- Incapacitat temporal.
- Maternitat de la dona treballadora, risc durant l'embaràs, adopció, o acolliment preadoptiu o permanent de menors de 6 anys.
- Paternitat.
- Privació de llibertat.
- Força major temporal.
- Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

Extinció del contracte: és quan es dona per acabada la relació laboral. El contracte pot extingir-se per motius diferents. Els més habituals són els següents:

→ Perquè vols deixar la feina voluntàriament:

Quan es decideix marxar per *voluntat pròpia* i sense haver d'explicar una causa concreta. S'ha de donar un preavis de quinze dies (o el que marqui el conveni col·lectiu) i no dona accés a la prestació d'atur o als subsidis.

→ Per finalització del contracte:

Quan s'acaba el contracte temporal, tens dret a una indemnització de dotze dies per any treballat. T'han de preavisar amb

quinze dies d'antelació si el contracte ha durat més d'un any (o el que marqui el conveni), tens accés a l'atur si has cotitzat prou.

→ Perquè t'acomiaden:

És l'extinció del contracte per voluntat de l'empresa. A continuació et detallem els acomiadaments més habituals amb què et pots trobar:

Acomiadament disciplinari: està basat en un incompliment greu per part del treballador. Exemples: faltes d'assistència o puntualitat, indisciplines, ofenses verbals o físiques, abús de confiança, embriaguesa... És un tipus d'acomiadament **sense preavís, sense indemnització**, però amb accés a l'atur, si tens cotització suficient.

Acomiadament per causes objectives: és l'extinció del contracte per causes organitzatives, tècniques, productives o econòmiques. Aquest acomiadament ha d'estar notificat amb **quinze dies de preavís** (o el que marqui el conveni) i dona dret a una **indemnització de vint dies per any treballat** (amb un màxim de dotze mesos d'indemnització), i a l'atur, si tens cotització suficient.

Acomiadament col·lectiu: és el que afecta un percentatge de la plantilla total de l'empresa. En aquests casos s'ha d'obrir un ERO o expedient de regulació d'ocupació (ERE en castellà). La indemnització corresponent és de vint dies per any treballat (amb un màxim de dotze mesos d'indemnització) i amb accés a l'atur, si tens cotització suficient.

Alhora, l'acomiadament pot tenir diverses consideracions: un acomiadament és **procedent** quan les causes de l'acomiadament queden demostrades; en cas contrari o en els casos on no se segueixin els requisits formals, l'acomiadament és **improcedent**. Es consideren **nuls** quan es fonamenten en causes de discriminació prohibides en la Constitució, entre d'altres.



RECLAMA! Si no estàs d'acord amb l'acomiadament, pots denunciar-ho en un termini de 20 dies hàbils a partir de la data d'efectes.



Per a més informació podeu consultar el Bloc 5 “Com fer front a la vulneració de drets?” d'aquesta publicació.

03

CONDICIONS DE TREBALL

Pàg. 28 a 53

Treball per part de persones menors d'edat

Jornada laboral

Permisos i excedències

Teletreball

Salari

Liquidació i quitança

Estructura sindical en el marc de les empreses

Assetjament laboral i discriminació

TREBALL PER PART DE PERSONES MENORS D'EDAT

Les persones joves d'entre 16 i 18 anys poden treballar si disposen de l'autorització de la persona que en té la representació legal (pare, mare, tutor o tutora) o de l'autorització de la persona o institució que les tingui al seu càrrec.

Condicions i limitacions pel que fa a la jornada de treball:

- La seva activitat està limitada a fer un màxim de vuit hores diàries de treball efectiu, en les quals també s'inclou el temps dedicat a la formació, quan sigui un contracte per a la formació i l'aprenentatge.
- La pausa durant la jornada de treball, o pausa per a l'entrepà, en el cas de treballadors menors de 18 anys, queda fixada en 30 minuts, com a mínim, quan la durada de la jornada continuada superi les quatre hores i mitja.
- La durada del descans setmanal ha de ser de dos dies ininterromputs, com a mínim.

Prohibicions en la jornada laboral de les persones menors de 18 anys:

- Treballs nocturns.
- Hores extraordinàries.
- Treballs declarats com a insalubres, perillosos, penosos o nocius per a la seva salut o per a la seva formació professional i humana.

En casos excepcionals, les persones menors de 16 anys poden intervenir en espectacles públics només en casos autoritzats per l'autoritat laboral i sempre que això no representi un perill per a la seva salut ni per a la seva formació professional i humana. El permís ha de constar per escrit i ha de ser únicament per a uns actes determinats.



Per més informació sobre la contractació de persones menors d'edat consultar el [Canal Empresa de la Generalitat de Catalunya](#).

Prevenió de riscos i informació:

Abans que una persona menor de 18 anys s'incorpori a la feina i també abans de fer cap modificació substancial de les condicions de treball, cal que l'empresa avalui el lloc de treball que ha d'ocupar aquesta persona. L'empresa té el deure d'informar la persona menor d'edat i el pare, mare, tutor o tutora que hagi participat en la contractació.

JORNADA LABORAL



Què és la jornada laboral?

És el nombre d'hores que dedica una persona treballadora a l'activitat per a la qual ha estat contractada, computades diàriament, setmanalment, mensualment o anualment.

El nombre d'hores de la jornada es fixa en el conveni col·lectiu aplicable al sector productiu en qüestió o, en tot cas, en el contracte de treball; i, de tota manera, la legislació laboral en fixa un màxim que no es pot sobrepassar.

Durada

La durada de la jornada laboral ha de ser la que es pacti en el contracte, segons el conveni col·lectiu, i s'ha de tenir en compte que la distribució de la jornada mitjana és de 40 hores setmanals en còmput anual. A més, sempre s'han de respectar els descansos establerts legalment i la jornada no pot ser superior a nou hores diàries (en cas de persones menors de 18 anys, no pot ser superior a vuit hores diàries).

Descans

- Entre el final d'una jornada laboral i l'inici de la següent han de passar dotze hores de descans, com a mínim.
- Si la durada de la jornada és superior a sis hores, s'ha de fer un descans no inferior a quinze minuts.
- Descans mínim setmanal d'un dia i mig ininterromputs. També es pot acumular en períodes de catorze dies seguits.



Distribució de la jornada

En casos determinats, es pot establir una distribució irregular de la jornada (quan no totes les setmanes de l'any i no tots els dies de la setmana es treballin les mateixes hores) al llarg de l'any; solament es pot fer si s'estableix en el conveni o si hi ha un acord amb les persones representants dels treballadors.

Les hores de feina es poden fer en jornada partida (matí i tarda), en jornada continuada o per torns (alternant els torns segons el que s'acordi amb l'empresa o per mitjà del conveni col·lectiu).

Torns de treball

Es considera que un treball per torns és una manera d'organitzar la feina en equip segons la qual els treballadors ocupen els mateixos llocs de treball successivament seguint un ritme determinat, continu o discontinu, i que això implica, per al treballador, prestar serveis en hores diferents en un període determinat de dies o de setmanes.

A les empreses amb processos productius continus durant les 24 hores del dia, en l'organització de la feina dels torns s'ha de tenir en compte la rotació i que cap treballador no estigui en el torn de nit més de dues setmanes consecutives, llevat d'una adscripció voluntària.

Treball nocturn

Es considera treball nocturn el que es fa a partir de les 22.00 hores i fins a les 6.00 del matí. Aquests treballadors no poden superar la mitjana de vuit hores diàries de treball, en un període de referència de quinze dies, ni tampoc poden fer hores extraordinàries en la majoria dels casos (només en alguns convenis específics).

El treball nocturn té una retribució específica que s'ha de determinar en la negociació col·lectiva, llevat que el salari s'hagi establert atenent el fet que el treball sigui nocturn per naturalesa o s'hagi acordat compensar aquest treball amb descansos.

Vacances anuals

La quantitat de dies de vacances ha de ser la que s'hagi pactat en el conveni col·lectiu o el contracte individual, però en cap cas no pot tenir una durada inferior a 30 dies naturals (per any treballat).



Cal tenir en compte el següent: **Els treballadors a temps parcial tenen dret als mateixos dies de vacances que els que estan a jornada completa!**

El període de vacances anuals retribuïdes no es pot substituir per diners i no gaudir-ne.

Característiques:

- El període per gaudir-ne s'ha de fixar de comú acord entre l'empresa i el treballador, d'acord amb el que estableixen els convenis col·lectius sobre planificació anual de les vacances. En cas que hi hagi desacord entre les parts, la jurisdicció social ha de fixar la data que correspongui per gaudir de les vacances i la seva decisió no es pot recórrer.
- A cada empresa s'ha de fixar un calendari de vacances. El treballador/a ha de conèixer les dates que li corresponen almenys dos mesos abans del començament de les vacances.
- Quan el període de vacances coincideix en el temps amb una situació d'incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància, que impedeix que el treballador en gaudeixi total o parcialment durant l'any natural en què es meriten les vacances, el treballador tindrà dret gaudir d'aquestes quan

acabi el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponen.

- Si el període de vacances coincideix amb una incapacitat temporal (derivada de contingències comuns o professionals) durant l'any natural a què corresponen, el treballador en pot gaudir una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Hores extres i hores complementàries

Què són les hores extres?

Són les que es fan sobre la durada màxima de la jornada ordinària. Són, doncs, totes les hores que resulten de la prolongació del temps de treball fixat com a ordinari, diàriament o anualment, tant per conveni com per contracte o, si no, per la normativa legal.

Característiques

Prestar hores extres és voluntari, llevat que s'hagi pactat en el conveni col·lectiu o en el contracte individual de treball. Per tant, **les hores extraordinàries són d'acceptació i de realització voluntàries**.

Si els treballadors accepten fer-les, aquestes hores deixen de ser voluntàries i passen a ser obligatòries a tots els efectes. En conseqüència, si el treballador es nega a prestar-les, això podria justificar un possible acomiadament disciplinari.

Compensació/pagament de les hores extres

- *Compensar-les per descansos*: si no s'ha pactat res i el conveni col·lectiu no diu el contrari, s'han de compensar durant els quatre mesos següents. Normalment es compensen per temps equivalents de descans retribuït, però es pot pactar que es compensin amb més descansos.
- *Pagar-les*: si s'ha pactat que les hores extres es pagaran, s'haurà de fer en la quantitat que indiqui el conveni col·lectiu

o el contracte de treball. L'hora extra no es pot pagar mai per sota de l'hora ordinària i s'ha d'incloure a la nòmina.

Límits i prohibicions

Hi ha uns supòsits determinats en els quals està prohibit fer hores extraordinàries: es tracta de col·lectius que, a excepció de les hores dedicades a prevenir o reparar danys extraordinaris i urgents, no poden fer hores extraordinàries. Aquests casos són els següents:

- Persones menors de 18 anys.
- Treballadors a temps parcial, excepte en els supòsits de prevenció o reparació de sinistres i altres danys extraordinaris i urgents.
- Treballadors nocturns, que no poden dur a terme hores extraordinàries, excepte en supòsits d'ampliacions de jornada; quan sigui necessari per prevenir i reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, i en el treball a torns, en cas d'irregularitats en el relleu dels torns per causes no imputables a l'empresa.
- Les persones amb discapacitat contractades en els centres especials d'ocupació.



El nombre màxim d'hores extres a l'any que es poden fer és de 80 hores.

Què són les hores complementàries?

Les hores que fa un treballador amb un contracte a temps parcial, fora de la seva jornada habitual, són hores complementàries. Tot i això, el nombre d'hores complementàries no pot superar el nombre d'hores equivalent a la jornada laboral completa.

- S'han de **pactar entre el treballador i l'empresa**, sempre per escrit.
- No es poden fer quan es tinguin contractes de treball a temps parcial amb un nombre d'hores inferior a deu hores setmanals.
- Un treballador només pot fer un nombre d'hores complementàries equivalent al **30% de la seva jornada laboral**. Aquest percentatge es pot ampliar al 60% si el conveni col·lectiu ho permet.
- L'empresa ha de comunicar al treballador les hores complementàries que ha de fer amb un **mínim de tres dies d'antelació**.

PERMISOS I EXCEDÈNCIES

Permisos retribuïts

Si ho avisa prèviament i ho justifica, el treballador es pot absentar de la feina i conservar el dret a remuneració per algun dels motius i durant el temps següents, que es poden millorar segons el conveni col·lectiu o per acord:

- Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- Dos dies per naixement de fill/a, i per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Si per aquest motiu el treballador ha de fer un desplaçament, el termini és de quatre dies.

- Un dia per trasllat del domicili habitual.
- El temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal, inclòs l'exercici del sufragi actiu (anar a votar).
- Per exercir funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts legalment o convencionalment.
- El temps indispensable per dur a terme exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.

Excedències

L'excedència és un període que el treballador pot demanar a l'empresa i durant el qual se suspèn el contracte de treball. Hi ha tres tipus d'excedències:

- Excedència forçosa: dona dret a conservar el lloc de treball i a computar l'antiguitat de la seva vigència; es concedeix per la designació o l'elecció per a un càrrec públic que impossibiliti assistir a la feina. El reingrés s'ha de sol·licitar dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.
- Excedències per cura de familiars:
 - Cura de fills/es menors de 3 anys. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència per cada fill/a menor de 3 anys.
 - Els treballadors tindran dret a un període màxim de dos anys per atendre un familiar de fins a segon grau (consanguinitat/afinitat) que no dugui a terme cap activitat retribuïda i que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, necessiti l'atenció i la cura d'un tercer.



El període d'excedència per cura de fills/es i de familiars compta com a antiguitat en la nòmina, ja que s'entén que la relació laboral existeix, i és possible beneficiar-se dels cursos de formació que fa l'empresa als treballadors.

Durant el primer any, el treballador té dret a la reserva del lloc de treball. Transcorregut aquest temps, la reserva es refereix a un lloc de treball del mateix grup professional o equivalent.

→ Excedència voluntària: permet deixar de treballar durant un temps per qualsevol motiu personal. No és obligatori explicar la causa per la qual s'agafa una excedència voluntària. La durada és de quatre mesos com a mínim i de cinc anys com a màxim; únicament la poden demanar els treballadors/ores que faci un any, com a mínim, que són a l'empresa i que no hagin demanat una altra excedència en els quatre anys anteriors. Se sol·licita per escrit i, si escau, donant un preavís, tot i que la llei no en marca cap. És essencial que l'empresa contesti per escrit que accepta la petició o que la denega.



L'excedència voluntària no implica un dret a la reserva del lloc de treball; és a dir, en acabar l'excedència es té dret de reingrés preferent en un lloc igual o de categoria similar. Malgrat que el dret de reserva del lloc de treball no existeix, aquest dret es pot pactar lliurement entre l'empresa i el treballador o pot estar establert en el conveni col·lectiu que sigui aplicable.



TELETREBALL

Què és el teletreball?

El teletreball, segons l'Acord marc europeu del 2002, és una forma d'organització i execució del treball utilitzant tecnologies de la informació.

El treball es duu a terme a distància, és a dir, el treballador no va al seu centre de treball per prestar els serveis de manera presencial sinó que els presta fora del centre.

Nova llei del teletreball

La legislació que regulava el treball a distància a Espanya fins ara era escassa i es limitava a l'article 13 de l'Estatut dels treballadors. La crisi sanitària provocada per l'epidèmia de covid-19 ha obligat moltes empreses a adoptar el treball telemàtic com una opció que ha estat eficaç per assegurar-ne el funcionament correcte.

Davant l'escenari improvisat al qual les organitzacions van haver de fer front a partir de mitjan març del 2020, el teletreball es va fer primordial, per la qual cosa es va decidir fer una reforma legislativa específica amb la finalitat de donar-hi una base legal més extensa.

El dia 23 de setembre de 2020, es va publicar al *Butlletí Oficial de l'Estat* el Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, pel qual es regula el treball a distància. Aquest reial decret especifica què s'entén per treball a distància, les característiques de la norma, i les

obligacions i els deures de les empreses i els treballadors.

Àmbit d'aplicació

A fi que un treballador/a es pugui acollir a la normativa i s'entengui que és regular, ha de treballar a distància almenys el 30% de la seva jornada setmanal en un període de referència de tres mesos, és a dir, almenys dos dies a la setmana.

Limitacions

En els contractes de treball formalitzats amb menors d'edat i en els contractes en pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge, s'ha de garantir un mínim del 50% de treball presencial.

Voluntari i pactat

El Reial decret llei disposa que el treball a distància és voluntari per a totes dues parts (és a dir, el treballador no el pot reclamar i l'empresa tampoc pot obligar-hi). A més, és necessari que l'acord es faci per escrit i s'ha de formalitzar abans de l'inici d'aquesta modalitat.

Reversible

La decisió de treballar a distància és reversible, atès que pot decidir-se tornar al treball presencial. Això pot ser així tant per voluntat del treballador com de l'empresa en qualsevol moment. Els requisits establerts per a la reversibilitat s'han de pactar en la negociació col·lectiva o bé han de constar en el contracte de treball. També s'estableix que no podran ser causes justificades d'acomiadament ni tampoc motiu de modificació substancial de les condicions de treball: la negativa de la persona treballadora a treballar a distància, l'exercici de la reversibilitat al treball presen-

cial o la dificultat en la seva adaptació.

Drets dels treballadors a distància

Els treballadors que s'adhereixin al treball a distància han de tenir els mateixos drets que els que prestin els seus serveis de manera presencial, com, per exemple, la formació o la promoció professional.

Dret a la dotació i la compensació de despeses

Aquesta normativa estableix que les persones que treballin a distància tindran dret a la dotació i a un manteniment adequat per part de l'empresa de tots els mitjans, els equips i les eines necessàries per dur a terme l'activitat. Tanmateix, les despeses relacionades amb l'exercici de l'activitat laboral (equips, eines...) han de ser sufragades o compensades per l'empresa per mitjà del conveni col·lectiu o mitjançant un acord entre l'organització i la representació legal dels treballadors.

Dret a l'horari flexible

S'ha establert el dret a flexibilitzar l'horari de prestació de serveis.

Dret al registre d'horari adequat

Si bé les persones treballadores poden flexibilitzar el seu horari laboral, també els és aplicable el sistema de registre horari, per la qual cosa ha de constar durant quant de temps la persona duu a terme les seves funcions, així com el moment d'inici i finalització de la seva jornada laboral diària.

Dret a la desconnexió digital

Els treballadors tindran dret a la desconnexió digital quan no estiguin dins de la seva jornada laboral. L'empresa ha de garantir una limitació de l'ús dels mitjans tecnològics de comunicació empresarial i de treball durant els períodes de descans, així com el respecte a la durada màxima de la jornada.



La no desconexió digital pot comportar riscos psicosocials com ara dificultats per conciliar la vida familiar i laboral, estrès, insomni i danys psíquics.

Prevenió de riscos laborals

Totes les empreses, independentment de si els treballadors fan el seu treball presencialment o a distància, han de complir l'obligació de prestar la protecció adequada en matèria de seguretat i salut en el treball, tal com especifica la **Llei 31/1995**, de 8 de novembre, de prevenió de riscos laborals. Les empreses són les responsables d'avaluar els riscos i de planificar l'activitat preventiva, i han de posar un èmfasi especial en els factors psicosocials, ergonòmics i organitzatius.



Es pot consultar més informació al web de Treball de la Generalitat de Catalunya i les seves recomanacions a l'hora de fer teletreball.

Per a més informació podeu consultar el Bloc 4 "Prestacions de la Seguretat Social" d'aquesta publicació.

SALARI

El salari és la totalitat de les percepcions econòmiques que es reben com a treballador, dineràries o en espècie, per la prestació professional de serveis laborals per compte d'altri.

El salari es determina per conveni col·lectiu o, si escau, per contracte laboral.

ATENCIÓ! Normalment els imports que hi ha en el contracte/ conveni són imports bruts (salari sense descomptar impostos i Seguretat Social).

L'article 28 de l'Estatut dels treballadors estableix que l'empresa està obligada a pagar la mateixa retribució per la prestació d'un treball d'igual valor, sense que hi pugui haver cap discriminació per raons de sexe.

La quantitat que s'ha de pagar, si es treballa a jornada completa, mai no pot ser inferior al salari mínim interprofessional, que per a l'any 2022 és de 1.000 €.

El **salari** es divideix en salari base i complements salarials; aquests darrers poden ser de caràcter personal o relacionats amb el lloc de treball o la situació o els resultats de l'empresa (plus d'idiomes, toxicitat, nocturnitat...).

La suma del total de les remuneracions és la meritació. D'aquesta quantitat s'ha de descomptar la Seguretat Social i l'IRPF: són les deduccions.

**Total de meritacions – total de deduccions:
total net = import ingressat/pagat.**

El treballador té dret a rebre el seu salari en la data acordada i a obtenir un rebut com a justificant del salari amb els conceptes corresponents (nòmina).

També té dret a rebre pagues extraordinàries, que poden prorratejar-se (és a dir, incloure en les nòmines distribuïdes en dotze mesos) o bé pagar-se a part en dues o més pagues extraordinàries, segons s'acordi amb l'empresa o per conveni.

La **nòmina** és el rebut individual que justifica el pagament del salari. En la nòmina hi ha d'aparèixer el total de l'import que es cobra: salaris fixos, variables, hores extres...



Demana les nòmines! Són una prova del teu salari i que treballes a l'empresa. Les necessitaràs per a qualsevol problema que puguis tenir!

CAPçalera de la Nòmina

Nº Seguretat Social de l'empresa

EMPRESA				DOMICILIO			Nº INS. S.S.	
Nom de l'empresa				Adreça de l'empresa				
TRABAJADOR/A				CATEGORIA	Nº MATRIC	ANTIGUEDAD	D.N.I.	
				Segons conveni		Data d'alta		
Nº AFILIACION S.S.	TARIFA	COD.CT	SECCION	NRO.	PERIODO			TOT. DIAS
				Del 1 al 30 de junio del 2013			30	
CUANTIA	PRECIO				CONCEPTO	DEVENGO	DEDUCCIONES	

Codificació de projecte/
secció/departament

Mes de pagament

Dies treballats
(els mesos sencers
es compten a 30
dies)

COS DE LA NÒMINA

Preu (fixes segons
conveni, variables, altres)

CUANTIA	PRECIO	CONCEPTO	DEVENGO	DEDUCCIONES
1.00	1188.21	Salario Base	1188.21	
1.00	198.04	Paga Extra Prorrateada	198.04	
1.00	78.05	A cuenta Convenio	78.05	
1.00	202.37	Mejora Voluntaria Absorbible	202.37	
4.70		Descuento Seguro Médico Adeslas		83.62
1.65	1666.67	Cotización Régimen General Ind		78.33
10.00	1666.67	Cotización D+F+P+S Individuo		27.50
	1666.67	Retención a Cuenta del IRPF		266.67

Bases (suma dels
importes de les
meritacions)

Descripció de conceptes
a pagar i a descomptar

Quantia * Preu =
Import dels
devengos (a pagar)

Quantia * Preu=
Import de
les deduccions
(a descomptar)

Unitats de pagament:
1= mes complert (en nomines
de pagament mensual)
0.5= 15 dies (en nomines
de pagament mensual)

El 4.7 correspon al %
de Seguretat Social;
el 1.65% correspon a
l'atur, FP i FOGASA,
i el 16% al IRPF

LIQUIDACIÓ I QUITANÇA

Quitança

La quitança forma part de la liquidació quan s'acaba la relació laboral, tant si és d'una manera voluntària com involuntària.

Què s'ha de pagar en la quitança (*finiquito*)?

- 1) Salaris del mes: per exemple, si acaba el dia 15 del mes, s'haurà de pagar el salari dels quinze dies del mes.
- 2) Complementos: normalment es paguen a mes vençut; s'ha de revisar que no quedin pendents dietes, quilòmetres o altres conceptes del mes que es liquida.
- 3) Pagues extres: atenció, si es tenen les pagues extres prorratejades (es paguen mes a mes), funcionen igual que el salari, és a dir, s'ha de pagar la part corresponent als dies treballats; si es paguen a part, n'han de liquidar la part proporcional.
- 4) Vacances pendents: el conveni de cada sector regula els dies de vacances que corresponen per any treballat, però és habitual que siguin 30 dies naturals per any treballat.

S'ha de calcular quants dies ens corresponen i de quants dies ja hem gaudit per saber la quantitat que s'ha de liquidar en la quitança.

- 5) Indemnització: el nombre de dies d'indemnització depèn del tipus de finalització de contracte o de l'acomiadament que hagi tingut lloc.

Indemnització

La indemnització que s'ha d'abonar depèn del tipus d'acomiadament o de la finalització de contracte que hagi tingut lloc.

Contractes de durada determinada	Contractes d'interinatge	Contractes formatius
12 dies de salari per any treballat	Sense Indemnització	Sense Indemnització
Acomiadament: Objectiu	Acomiadament: Disciplinari	Acomiadament: Improcedent
20 dies de salari per any treballat	Sense Indemnització	33 dies de salari per any treballat



Si l'empresa et deu diners, tens un any per reclamar-los.



ESTRUCTURA SINDICAL EN EL MARC DE LES EMPRESES

Hi ha diversos eixos organitzatius bàsics a través dels quals s'organitza i canalitza l'acció sindical a l'empresa. Són els següents:

La secció sindical

Està formada per totes les persones afiliades a un sindicat i és

l'òrgan de representació del sindicat en el centre de treball.
Per constituir-la, els afiliats/ades han d'organitzar-se entre si, assumir les responsabilitats necessàries per a la direcció de la secció sindical i establir la connexió necessària amb l'estructura superior del sindicat.

Poden haver-hi tantes seccions sindicals com sindicats a l'empresa, independentment del nombre de treballadors que hi estiguin afiliats/ades.

Delegats/ades de personal

Són els i les responsables legals de totes les persones treballadores d'una empresa que tingui entre 6 i 50 treballadors.

Tenen les mateixes competències, garanties i drets que el comitè d'empresa.

Nombre de delegats per centre de treball / empresa:

- Entre 6 i 30 treballadors: 1 delegat/ada de personal.
- Entre 31 i 49 treballadors: 3 delegats/ades de personal.

Comitès d'empresa

A les empreses de més de 50 treballadors, el comitè és la representació fonamental per defensar els seus drets.

S'organitza distribuint les tasques i les responsabilitats d'acord amb les necessitats que genera la seva activitat. Els acords es prenen per majoria.

Nombre de components del comitè d'empresa en funció del nombre de treballadors:

- 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.

Eleccions sindicals

Tant els delegats/ades com el comitè es voten a les eleccions sindicals.

Per poder fer les votacions s'han de tenir més de 16 anys i una antiguitat mínima d'un mes a l'empresa, i per poder ser escollit/ida com a delegat/ada o membre del comitè s'han de tenir més de 16 anys i una antiguitat mínima de sis mesos a l'empresa.

Funcions de les persones representants dels treballadors

- Vigilar i exigir el compliment del conveni col·lectiu i de les lleis laborals vigents per part de l'empresa.
- Denunciar les infraccions que es puguin produir de les lleis esmentades.
- Plantejar millores en les condicions econòmiques, socials i dels treballadors, i aconseguir-les.
- Aconseguir nous drets.



Per més informació es pot consultar [la pàgina del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya](#).



ASSETJAMENT LABORAL I DISCRIMINACIÓ

L'assetjament laboral consisteix en l'exercici d'una violència psicològica (que es manifesta en maltractaments en fets i maneres) que una persona rep, per part d'altres, de manera sistemàtica i perllongada en el temps dins del seu entorn laboral.

Tipus d'assetjaments

- **Bossing** o assetjament descendent. És la situació en què la persona superior jeràrquica duu a terme l'assetjament i s'estableix un conflicte entre les dues parts, on la part que exerceix l'assetjament té més recursos, suport i una posició superior a la del treballador. És el supòsit més habitual.
- **Mobbing horitzontal**. Té lloc quan un treballador rep assetjament d'un company/a de feina del seu mateix nivell.
- **Mobbing vertical o ascendent**. Situació en la qual el o la subordinada exerceix assetjament sobre una persona superior en la jerarquia. Seria el cas de les situacions en què s'incorpora un/a superior i els seus mètodes o formes no són acceptats per les persones subordinades, les quals prenen una actitud agressiva davant d'aquest/a superior.

Quan es produeix l'assetjament?

L'assetjament a la feina es produeix quan es vulneren els drets següents:

- Respecte a la dignitat de la persona, ja que és un valor fonamental de l'ordenament jurídic.
- Dret a la vida i a la integritat física i moral.
- La integritat moral és un dret de totes les persones a no ser degradades ni humiliades.

- Dret a l'honor i a l'autoestima personal.
- Dret al respecte de la seva intimitat.
- Dret que les facultats de vigilància i control de l'ocupador/a es facin amb la consideració deguda.
- Dret que l'empresari/ària proporcioni a la persona treballadora una protecció eficaç de la seva salut integral.

Discriminació laboral

S'entén per *discriminació laboral* la diferència de tracte envers un empleat/ada respecte als seus companys de feina, per motius que no estan relacionats amb el seu acompliment laboral.

La persona treballadora es veu perjudicada en aspectes que afecten la seva categoria professional, salari o drets laborals. Però, a més, la discriminació a la feina també sol tenir com a objectiu provocar algun mal de tipus moral.

Alguns dels motius principals per a la discriminació laboral són els següents:

- **Edat:** els comportaments discriminatoris es produeixen a persones de determinada edat. Pot afectar tant a joves com a grans, depenent del sector o l'empresa concrets.
- **Gènere:** s'està treballant molt per aconseguir la igualtat entre homes i dones, però encara queda camí per fer.
- **Orientació sexual:** el rebuig a persones homosexuals o, en general, que formin part del col·lectiu LGTBI.
- **Discapacitat:** la víctima presenta algun tipus de discapacitat física o intel·lectual.
- **Raça o ètnia:** cal diferenciar la raça de la nacionalitat. La discriminació no es produeix perquè la persona vingui d'un altre país sinó perquè és d'una altra ètnia, per exemple persones d'ètnia gitana, asiàtica...

- **Religió o ideologia:** l'abús es produeix sobre una persona per les seves creences religioses (cristiana, musulmana, jueva...) o per les seves idees polítiques (neoliberal, socialista, anarquista...).
- **Circumstàncies personals:** la discriminació també pot ser resultat de circumstàncies concretes com una malaltia, com va passar amb el VIH, o fins i tot circumstàncies temporals, com ara un embaràs.



Si et trobes en una situació d'assetjament o discriminació, no ho dubtis i denuncia-ho!



Per a més informació podeu consultar el [Bloc 5 "Com fer front a la vulneració de drets?"](#) d'aquesta publicació.

04 PRESTACIONS DE LA SEGURETAT SOCIAL

Pàg. 56 a 69

Glossari de conceptes clau

Què són les prestacions?

Prestació d'atur

Prestacions per incapacitat temporal (IT)

Prestacions per maternitat/paternitat

**Prestacions vinculades als Expedients
de Regulació Temporals d'Ocupació (ERTO)**

GLOSSARI DE CONCEPTES CLAU

Base de cotització: és la quantitat que està determinada per la remuneració bruta que la persona treballadora percep en funció de les retribucions rebudes per compte d'altri, independentment de la seva forma de percepció i de la denominació. Sobre aquesta base s'apliquen els diversos tipus de cotització, és a dir, els percentatges que estiguin establerts per obtenir l'import que cal pagar a la Seguretat Social.

Base reguladora: és el barem que s'estipula per determinar les prestacions econòmiques de la Seguretat Social, a les quals té dret la persona treballadora. Al contrari que la base de cotització, no té una única aplicació sinó que varia segons cadascuna de les prestacions.

Contingències comunes: és un dels conceptes de cotització que es dedueix per poder cobrir certes circumstàncies en què la persona treballadora no pot dur a terme l'activitat laboral. Cal tenir en compte que la base de cotització per contingències comunes pot variar segons el tram salarial en qüestió. Algunes de les situacions que cobreix són les següents: les baixes laborals per accident o malaltia externa al lloc de treball, prestacions per maternitat i paternitat, protecció sanitària, incapacitat permanent, incapacitat permanent absoluta o jubilació, entre altres.

Contingències professionals: és un concepte de cotització que té l'origen en l'execució d'una activitat laboral que produeix alteracions de la salut i que té la consideració d'accident de treball o de malaltia professional. Cobreixen les despeses sanitàries i farmacèutiques, sempre que l'origen de la incapacitat per treballar sigui laboral: accident de treball, malaltia derivada de les funcions pròpies del lloc de feina i accident in itinere (del domicili del treballador a la feina i al contrari).

Prestació d'atur: és una prestació econòmica que té com a finalitat protegir els treballadors que perden la seva feina o a qui es redueix la jornada laboral per causes alienes a la seva voluntat. Per accedir a aquesta prestació, a més de complir els requisits establerts, cal la cotització prèvia del treballador a la Seguretat Social per atur.

Subsidi d'atur: és una prestació assistencial que té per objectiu complementar la protecció de la prestació de caràcter contributiu en les situacions d'atur. Consta d'una prestació econòmica i, si escau, l'abonament a la Seguretat Social de la cotització per a la jubilació. Per poder rebre aquest subsidi no s'ha de tenir dret a la prestació d'atur.

Incapacitat temporal (IT): és un subsidi diari que cobreix la pèrdua de rendes mentre el treballador no pot treballar i està rebent assistència sanitària.

Expedient de regulació temporal d'ocupació (ERTO):

Es tracta d'un mecanisme que permet a les empreses reduir la jornada o suspendre temporalment els contractes dels seus treballadors i fer que passin momentàniament a l'atur.

Els ERTO poden produir-se per força major (per exemple, si l'empresa no pot dur a terme la seva activitat empresarial per ordre de les autoritats competents) o bé per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i productives (ETOP).

Expedient de regulació d'ocupació (ERO): És un mecanisme legal a través del qual una empresa que té problemes econòmics greus pot suspendre o acomiadar els seus treballadors. Els ERO estan regulats en la Llei de l'estatut dels treballadors.

QUÈ SÓN LES PRESTACIONS?

Les prestacions són un conjunt de mesures que la Seguretat Social posa en funcionament per afrontar unes situacions de necessitat concretes que solen originar una pèrdua d'ingressos en les persones que les pateixen.

Per poder percebre aquests tipus de prestacions s'ha de cotitzar a la Seguretat Social. Però, **de quina manera es cotitza?**

Les empreses són les responsables d'aplicar a la nòmina dels treballadors unes quantitats que després les empreses mateixes presenten a la Seguretat Social.

Aquestes quantitats responen a uns **percentatges o tipus de cotització** (establerts per llei) que s'apliquen a la **base de cotització**:

Base de cotització = retribució mensual + part proporcional de pagues extres

La cotització a la Seguretat Social ens assegura una protecció davant de situacions diverses:

- Contingències comunes: assistència sanitària, incapacitat temporal per malaltia comuna, accident no laboral i despeses farmacèutiques.
- Contingències professionals: incapacitat temporal per malaltia professional o accident de treball.
- Altres tipus de contingències: atur, jubilació, fons de garantia salarial o formació professional.

PRESTACIÓ D'ATUR

Què és la prestació d'atur?



Rebre la prestació per atur o també coneguda simplement com a atur és una de les situacions més habituals que pot viure una persona treballadora al llarg de la seva vida laboral.

Aquesta prestació protegeix la situació d'atur de qui, tot i poder i voler treballar, ha perdut la feina de manera temporal o definitiva, o veu reduïda temporalment la seva jornada laboral ordinària entre un mínim del 10% i un màxim del 70%.

S'han de complir una sèrie de requisits per poder obtenir aquesta prestació:

- Estar afiliat/ada a la Seguretat Social en un règim que prevegi la contingència per atur.
- Estar en una situació legal d'atur.
- Haver cotitzat un mínim de 360 dies en els sis anys anteriors a la situació d'atur.
- No tenir l'edat de jubilació.

Consulteu totes les situacions legals d'atur al web del SEPE.



Des de la situació legal de desocupació, la persona interessada en la prestació té quinze dies per sol·licitar-la.

PER SABER-NE MÉS! És per això que es parla de si s'ha fet la inscripció com a demandant d'ocupació (DARDO) o de millora d'ocupació al Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC).

Quina és la quantitat de la prestació?

Depèn de la base reguladora que tingui el treballador. Per calcular la base reguladora diària s'han de sumar les bases de cotització dels darrers 180 dies cotitzats, previs a la situació legal d'atur o al moment en què es va extingir l'obligació de cotitzar, i dividir-les per 180.

L'import mensual de la prestació d'atur és el 70% de la base reguladora mensual de la prestació en els primers 180 dies de dret. A partir del període esmentat, passa a ser el 50%.

Durades de la prestació:

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

Quan se suspèn la prestació per atur?

- Quan es dugui a terme una feina per compte d'altri.
- Per un trasllat a l'estranger per qualsevol causa, durant més de quinze dies si no se superen els 90 dies.
- Per un trasllat de residència a l'estranger per recerca de feina, perfeccionament professional o cooperació internacional, per un període inferior a dotze mesos.
- Quan es comenci una situació de maternitat/paternitat.

- Pel compliment d'una condemna que impliqui privació de llibertat, excepte els casos amb responsabilitats familiars.
- Per imposició de sancions per infraccions lleus i greus.

Com puc reactivar la prestació?

En tots els casos de suspensió excepte el darrer (per sanció), cal demanar que es repregui la prestació a l'oficina de treball de la Generalitat de Catalunya que correspongui, quan s'acabi la causa de la suspensió.

La represa implica el dret a cobrar la prestació d'atur pel temps que restava, amb la base reguladora i el percentatge que corresponia en el moment de la suspensió. Cal demanar aquesta represa durant els quinze dies següents a la fi de la causa de la suspensió.

El dret a opció es crea quan, en tornar a treballar per compte d'altri amb un contracte d'una durada igual o superior a dotze mesos, i es reconegui una nova prestació per atur, sense haver exhaurit l'anterior, el treballador ha d'escollir entre:

- Cobrar la nova prestació generada amb l'últim contracte.
- Optar per la prestació anterior; en aquest cas, les cotitzacions de la nova prestació no es computaran per a un dret posterior.



Diferències entre prestació i subsidi

Com hem comentat anteriorment, la situació d'atur és aquella en què una persona treballadora vol i pot treballar, però ha perdut el seu lloc de treball o la seva jornada de treball ha estat reduïda i està buscant una millora en la seva ocupació.

La diferència més rellevant entre ambdues prestacions és que, mentre que en la primera prestació la persona treballadora ha cotitzat a la Seguretat Social un mínim de temps fins a trobar-se

en situació legal de desocupació i per això rep una prestació per desocupació, el subsidi és una ajuda que l'Estat facilita perquè la persona no ha pogut cotitzar prou a la Seguretat Social o perquè es va esgotar la primera prestació d'atur sense que tingués èxit a l'hora de trobar un lloc de treball.

Així, els requisits per optar al **subsidi** són els següents:

- Haver-se inscrit com a demandant d'ocupació durant un mes.
- No haver rebutjat cap oferta d'ocupació adequada i no negar-se a participar en accions formatives.
- No tenir rendes d'una certa quantia econòmica.
- Haver esgotat l'atur i tenir responsabilitats familiars, entre altres situacions.



Hi ha situacions incompatibles amb la percepció d'aquestes prestacions. No conèixer-les o obviar-les pot produir greus perjudicis econòmics per a la persona treballadora.

PRESTACIONS PER INCAPACITAT TEMPORAL (IT)

La incapacitat temporal és un subsidi que cobreix la pèrdua de la renda del treballador mentre està de baixa mèdica, sigui quina sigui la causa. Hi ha diversos supòsits:

Per contingència comuna (malaltia o accident no laboral)

És quan un treballador està impossibilitat/ada temporalment per treballar a causa d'un accident o una malaltia comuna (quan la causa no és laboral), com ara un refredat o una caiguda fora de l'entorn laboral.

En aquest cas, el treballador ha d'haver cotitzat almenys 180 dies en els darrers cinc anys per poder tenir dret a aquesta prestació.

Per saber-ne la quantia, es pren la base de cotització de contingències comunes del mes anterior (concepte que apareix en la nòmina) i es divideix entre 30 per obtenir la base diària:

- Els tres primers dies no es rep res.
- Del dia 4t al 20è, s'abonarà el 60% de la base reguladora.
- A partir del 21è, s'abonarà el 75% de la base reguladora.

Això sempre pot millorar-se per conveni col·lectiu, però aquests són els mínims permesos legalment.

En el cas que s'acomiadi el treballador mentre està de baixa, tindrà dret a rebre la prestació d'atur (sempre i quan reuneixi els requisits legals), però se li descomptarà de la prestació d'atur el període que estigui cobrant per incapacitat temporal.

Per contingència professional (malaltia o accident laboral)

És quan un treballador es troba impossibilitat/ada temporalment per treballar a causa d'un accident o una malaltia i la causa és laboral, com ara una malaltia causada per la seva activitat laboral o bé un accident en el centre de treball o bé *in itinere*, és a dir, mentre va o torna del seu centre de treball.

En aquest cas, no s'exigeix un període previ de cotització i el treballador cobrarà el 75% de la seva base de cotització per contingències professionals (apareix a la nòmina).



Baixa per aïllament o contagi de covid-19:

Les baixes mèdiques vinculades amb el coronavirus SARS-CoV-2, tant per contacte o aïllament com pel contagi mateix del virus, es consideren una **“incapacitat temporal assimilada a baixa laboral per accident de treball”** i les emetrà el Servei Públic de Salut.

D'aquesta manera, el Servei Públic de Salut és el responsable d'emetre els comunicats de baixa i alta en qüestió. Cal tenir en compte que aquesta baixa mèdica permetrà percebre la prestació en les mateixes condicions que un accident de treball. A partir de l'endemà de la baixa mèdica, **s'abonarà el 75% de la base reguladora.**

PRESTACIONS PER MATERNITAT /PATERNITAT

Què és la prestació per maternitat/paternitat?

És una prestació econòmica que intenta cobrir la pèrdua de rendes o ingressos que pateixen els treballadors quan se suspèn el contracte o s'interromp la seva activitat per gaudir dels períodes de descans per maternitat, paternitat, adopció, acolliment i tutela establerts legalment.



Des del gener del 2021, tant mares com pares disposen de setze setmanes de permís retribuït de manera igualitària.



En el cas de famílies amb un sol membre adult, també pertoquen setze setmanes de permís retribuït. A més, podran gaudir del permís que correspondria a l'altre progenitor/a.

Qui té dret a la prestació?

Se'n poden beneficiar tots els treballadors per compte d'altri afiliats que:

- Tinguin almenys 180 dies cotitzats en els set anys anteriors a la data del part o a la decisió administrativa o judicial en cas d'acolliment o adopció.
- Acreditin 360 dies cotitzats al llarg de la vida laboral.



Tot i això, el període mínim de cotització varia segons l'edat:

- **Persones de menys de 21 anys:** no s'exigeix cap mínim de cotització.
- **Entre 21 i 26 anys: 90 dies** durant els **7 anys** immediatament anteriors al moment de l'inici del descans o **180 dies** cotitzats al llarg de la seva vida laboral.
- **Persones de més de 26 anys: 180 dies** dins dels **7 anys** anteriors a la data d'inici del permís o **360 dies** al llarg de la vida laboral.

Quina és la quantitat de la prestació?

La prestació correspon al 100% de la base reguladora; en el cas de part múltiple i adopció o acolliment, es dona un subsidi especial per cada fill/a durant les sis setmanes posteriors.



Com es distribueix el permís?

Sis setmanes obligatòries, a jornada completa i ininterrompudes, després del part. En el cas d'adopció, aquest període serà posterior a la resolució judicial o a la decisió administrativa en qüestió.

De les deu setmanes restants se'n pot gaudir en períodes setmanals durant l'any següent al part o bé, en el cas de l'adopció, després de la resolució judicial o decisió administrativa.



Les sis primeres setmanes s'han d'agafar de manera completa i ininterrompuda. Les altres es poden alternar, sempre que siguin setmanes senceres!



PRESTACIONS VINCULADES ALS EXPEDIENTS DE REGULACIÓ TEMPORAL D'OCUPACIÓ (ERTO)

Què és la prestació d'atur per als afectats/ades pels ERTO?

És la prestació que s'ha facilitat a les persones afectades per un expedient de regulació temporal d'ocupació (ERTO). Aquestes persones no cal que facin la inscripció a l'atur perquè es tramita directament des de l'empresa o organització.

Els ERTO comporten una suspensió temporal del contracte, a diferència dels ERO, que corresponen a una extinció definitiva del contracte de treball. L'ERTO per ETOP és la suspensió temporal del contracte o reducció de jornada per causes econòmiques,

tècniques, organitzatives o de producció. Durant l'aplicació d'aquesta suspensió es consumeix l'atur acumulat en els darrers anys per la persona afectada.

Quins requisits s'han de complir per tenir accés a la prestació?

→ Atur: Les persones treballadores no cal que tinguin un mínim cotitzat per poder accedir a la prestació d'atur.

→ Comptador a zero: Aquesta suspensió no consumeix atur i no perjudicarà el reconeixement de futures prestacions de desocupació.



→ En el cas de pròrroga d'un ERTO a partir de l'1 d'octubre de 2021, l'atur començarà a consumir-se.

→ A les persones que finalment es quedin sense el seu lloc de treball per acomiadament o fi de contracte abans de l'1 de gener de 2022, se'ls esborrarà del seu expedient aquest temps gastat durant l'ERTO, perquè d'aquesta manera puguin accedir a la prestació per desocupació.



Aprovada la nova pròrroga ERTO 2022 COVID el comptador a zero es mantindrà fins a desembre de 2022!

Amb la nova reforma laboral 2022 **l'expedient de regulació temporal d'ocupació** –article 47 de l'Estatut dels Treballadors– es permetrà a les empreses sol·licitar mesures de reducció de jornada i suspensió dels contractes de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major.

El nou mecanisme “RED” de flexibilitat i estabilització de l'ocupació permetrà a les empreses la sol·licitud de mesures de reducció de jornada i suspensió de contractes de treball amb dues modalitats:

→ Modalitat cíclica. Quan s'anticipi una conjuntura macroeconòmica que aconselli l'adopció d'instruments d'estabilització.

→ Modalitat sectorial. Quan en un determinat sector s'anticipin canvis que generin necessitats de requalificació i de transició professional.

La prestació del mecanisme RED serà del **70% de la base reguladora** fins a la finalització del període d'aplicació. No consumeix protecció de desocupació i tindran prioritat d'accés a formació ocupacional.

Les empreses podran oferir i desenvolupar accions formatives per a treballadores afectades pels Expedients de Regulació Temporal d'Ocupació (ERTO) per millorar les competències i la seva ocupabilitat.

S'han donat facilitats i tramitacions dels ERTO i atur de cara a la millora del funcionament de les empreses. Hi haurà exoneracions a les quotes: del 20% als ETOP i del 90% a la resta.

El Govern Espanyol crearà un fons RED, per poder atendre les necessitats de finançament de les empreses vers les prestacions i exoneracions.

05 COM FER FRONT A LA VULNERACIÓ DE DRETS?

Pàg. 72 a 77

Quan podem parlar de vulneració de drets?

Quines vies hi ha per denunciar una vulneració de drets?

On i com es pot denunciar?

Preguntes freqüents sobre situacions de vulneració de drets que poden viure les persones joves

QUAN PODEM PARLAR DE VULNERACIÓ DE DRETS?

Les irregularitats laborals són incompliments de les lleis, els convenis col·lectius i els contractes laborals vinculats a un lloc de treball.

Les irregularitats més freqüents que es produeixen avui en dia tenen a veure amb el següent: jornada de treball, infraccions de la normativa sobre prevenció de riscos laborals, vulneracions dels drets de les persones treballadores, frau en la contractació o discriminacions per raó de sexe, gènere o orientació, identitat o expressió de gènere.

QUINES VIES HI HA PER DENUNCIAR UNA VULNERACIÓ DE DRETS?

Per notificar una irregularitat laboral hi ha diverses alternatives:

- Comunicació a la representació legal dels treballadors dins de l'empresa (en cas que n'hi hagi).
- Denúncia anònima (Bústia Col·labora).
- Denúncia a la Inspecció de Treball i a la Seguretat Social.
- Demanda per la via judicial.

ON I COM ES POT DENUNCIAR?

a) Pots fer una declaració en què denunciïs la teva empresa a Inspecció de Treball (ho pots fer anònimament).

En quins casos s'acostuma a derivar a la Inspecció de Treball? Si:

- NO cotitzo tota la meva nòmina sinó que em paguen en efectiu (en B) part del meu salari.
- Faig hores extres i NO me les paguen.
- No es prenen les mesures necessàries en matèria de prevenció de riscos laborals (per exemple, facilitar els EPI).
- Tinc clàusules annexes al contracte que són abusives.
- No estic donat/ada d'alta a la Seguretat Social i ja he començat a treballar.

Per posar una denúncia i que se n'encarregui la Inspecció de Treball i la Seguretat Social, cal dirigir-se a les **oficines de Treball de la Generalitat de Catalunya**.

Si no vols fer la demanda a títol personal, tens l'opció d'interposar una denúncia de la situació de manera anònima a la **Bústia Col·labora** de lluita contra el frau laboral de la Generalitat de Catalunya.

b) Fer una demanda als jutjats socials per dos motius:

- Per reclamació de quantitats

Exemple: no em paguen la quitança o la indemnització que em pertoca.

- Per no aplicar la Constitució, l'Estatut dels Treballadors o el conveni col·lectiu que s'aplica a la teva empresa.

Exemple: l'empresa em fa un contracte d'obra i servei i no hi ha una causa real per aplicar-me aquest contracte temporal. S'entén que el contracte està en frau de llei i, per tant, passaries, per consideració d'un jutjat, a ser indefinit/ida a l'empresa.

Exemple: estic embarassada. Ho comunico a l'empresa i, en qüestió de diversos dies, l'empresa decideix prescindir del meu servei i al·legant que no té diners o que el meu contracte

temporal s'acaba ja. En aquests casos, si tenim la prova que hem anunciat l'embaràs, no hi ha cap dubte que la discriminació s'està ocasionant i el jutjat considerarà nul·la l'actuació de l'empresa, i tu, com a treballadora, podràs escollir la reincorporació o una indemnització per danys i perjudicis si no vols tornar a incorporar-te al teu lloc de treball. En aquest cas es vulnera un dret fonamental de la persona treballadora.

Quines opcions tens a l'abast?

- Defensar-te tu mateix/a (tot i que, de vegades, no és recomanable, ja que el coneixement de la legislació laboral el té un advocat o un graduat social).
- Demanar un advocat d'ofici al Servei d'Orientació Jurídica (SOJ), gestionat per l'Il·lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona (ICAB).

Per entendre millor els passos que cal fer per denunciar, **LLEGEIX EL RESUM SEGÜENT:**

PAS 1: Presentar una papereta de conciliació explicant els fets i el motiu de la demanda

- 1a. Si hi ha acord, s'acaba el procés.
- 1b. Si no hi ha acord, passem al pas 2.

PAS 2: Interposar una demanda al jutjat social

PAS 3: Obtenir la sentència del jutjat

- 3a. Si hi estàs d'acord, s'acaba el procés.
- 3b. Si no hi estàs d'acord, pots interposar un recurs.

PREGUNTES FREQUENTS SOBRE SITUACIONS DE VULNERACIÓ DE DRETS QUE PODEN VIURE LES PERSONES JOVES

1. L'empresa pot obligar-me a teletreballar sense rebre cap compensació per les despeses que em pugui comportar el treball a distància?

En primer lloc, el treball a distància es basa en la voluntarietat, és a dir, que no es pot imposar per part del treballador o de l'empresa. Això vol dir que no poden obligar-nos-hi.

En segon lloc, l'empresa està obligada a compensar la persona que treballa a distància per les despeses que es puguin generar, com ara els increments del consum elèctric, de gas i d'internet, l'ocupació dels espais privats...

Si l'empresa no compleix aquestes accions, es pot fer la denúncia pertinent a la **Inspecció de Treball**.

2. A la feina estic patint assetjament des de fa temps. On puc acudir? Què puc fer?

Les accions que es poden dur a terme són:

- Denúncia davant del comitè de seguretat i salut de l'empresa.
- Denúncia davant del comitè d'empresa o, si escau, el delegat/ada de personal.
- Denúncia davant la **Inspecció de Treball**.
- Demanda de protecció de tutela de drets fonamentals davant del jutjat social corresponent.
- Demanda de rescissió del contracte de feina per voluntat del treballador, a través del procediment establert en l'article 50.1 de l'**Estatut dels treballadors**.

Si ets una persona migrada i necessites més suport, també pots posar-te en contacte amb el **CITE** (Centre d'Informació per a Treballadors Estrangers).

3. Des de fa mesos suport freqüentment insinuacions sexuals i comentaris ofensius per part de l'encarregat de l'empresa. La normativa preveu algun procediment per defensar-nos d'aquestes pràctiques sense perdre la feina?

Pots dur a terme les accions esmentades en el cas anterior; així mateix, no dubtis a demanar ajuda a serveis especialitzats com el **SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones)** o el **PIAD (Punt d'Informació i Atenció a les Dones)**.

4. M'han acomiadat sense una causa justificada. Tinc dret a reclamar?

Sí, tens vint dies laborables per reclamar un acomiadament si no hi estàs d'acord; signa com a “no conforme” i informa-te'n a:

- **Punts de Defensa de Drets Laborals** de l'Ajuntament de Barcelona.
- **Servei d'Orientació Jurídica** de la Generalitat de Catalunya.

5. Puc anar-me'n de l'empresa si m'abaixen el sou? I si em re- dueixen la jornada de treball?

Si l'empresari/ària té causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, pot modificar les **condicions de treball** del seu treballador pel que fa a jornada, horari, règim de treball, règim i quantia salarial i funcions.

Davant d'això, el treballador té diverses opcions:

- Pot acatar la mesura.
- Pot impugnar-la judicialment, perquè un jutjat declari si és procedent o no d'acord amb les causes que la justifiquen.
- Pot sol·licitar l'extinció del contracte de treball i percebre una indemnització de vint dies de salari per any de servei, amb un màxim de nou mensualitats.

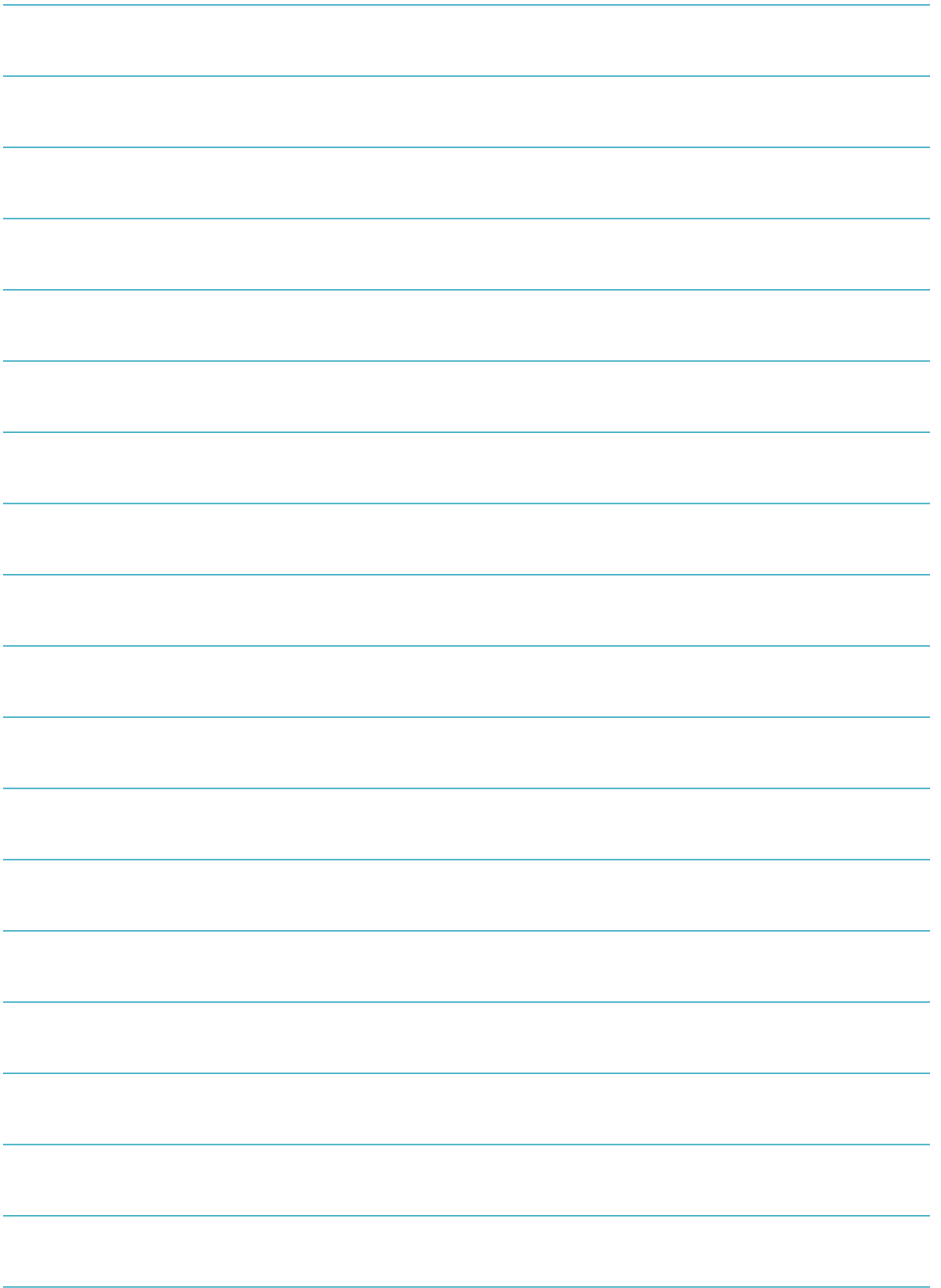


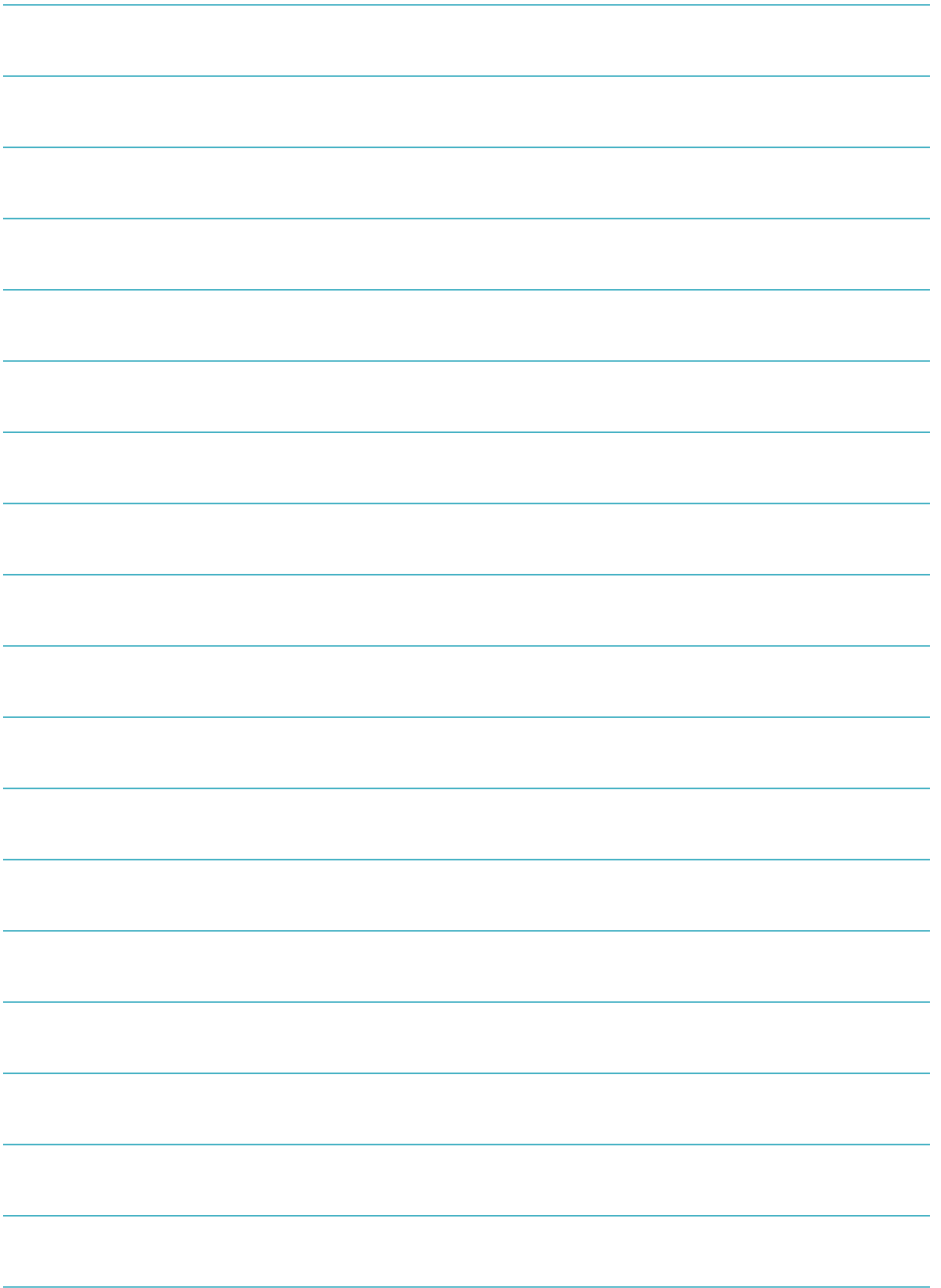
Si tens cap dubte, demana cita amb el personal d'assessorament laboral a qualsevol **Punt infoJOVE de Barcelona** o contacta amb nosaltres als serveis centrals:

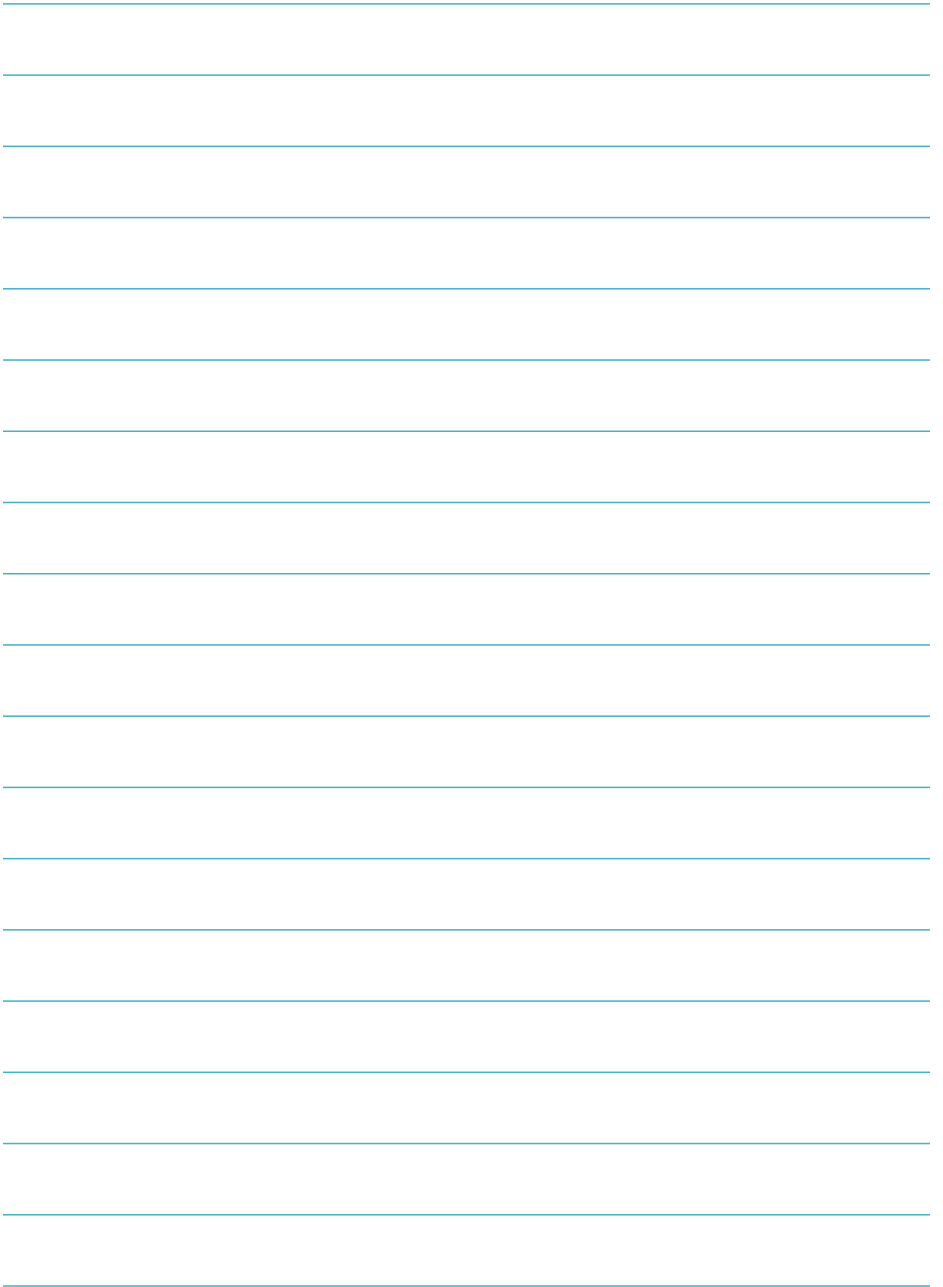
WhatsApp: 662 333 350 (només per missatge)

A/e: infojove@bcn.cat

Facebook i Twitter dels serveis infoJOVE de Barcelona







GUIA LABORAL

16-35 ANYS

Coneix els teus
drets i deures

Informa't!

barcelona.cat/joventut

