



# Guia laboral jove

**Coneix els teus Drets i Deures  
com a treballador/a**



Ajuntament de  
Barcelona

**Joves de Barcelona**

Ajuntament de Barcelona

**[www.joves.barcelona](http://www.joves.barcelona)**

Octubre 2024, 5a edició



©Ajuntament de Barcelona

Es permet la reproducció de les dades i la informació que provenen de fonts municipals, citant-ne la procedència.

# ÍNDEX

## RELACIONS LABORALS

Què entenem per relació laboral? .....	6
Normativa que regula les relacions laborals .....	6
Constitució espanyola .....	6
Estatut dels treballadors .....	7
Conveni col·lectiu .....	7

## CONTRACTE DE TREBALL

Què és el contracte de treball? .....	12
Formalització del contracte .....	15
Modalitats contractuals .....	16
Període de prova .....	21
Contractes de treball a les ETT .....	22
Modificacions del contracte .....	24
Extinció i suspensió del contracte .....	26

## CONDICIONS DE TREBALL

Treballadors/res menors d'edat .....	34
Jornada laboral .....	35
Permisos i excedències .....	41
Teletreball .....	43
Prevenició de riscos laborals .....	44
Salari .....	45
Quitança.....	49
Representació col·lectiva dels treballadors/res .....	49
Assetjament i discriminació laboral .....	52

## PRESTACIONS DE LA SEGURETAT SOCIAL

Glossari de conceptes clau .....	58
Què són les prestacions? .....	59
Prestacions per incapacitat temporal (IT) .....	60
Prestacions per naixement i cura de menor.....	63
Prestacions per risc durant l'embaràs o la lactància natural .....	64
Prestacions d'atur, ERTO i del mecanisme RED .....	65

## COM FER FRONT A LA VULNERACIÓ DE DRETS?

Quan parlem de vulneració de drets? .....	72
Vies per denunciar .....	72
On i com denunciar .....	72
Preguntes freqüents .....	75

# 01

# RELACIONS LABORALS

**Pàg. 6 a 9**

Què entenem per relació laboral?

---

Normativa que regula les relacions laborals

---

Constitució espanyola

---

Estatut dels treballadors

---

Conveni col·lectiu

---



## QUÈ ENTENEM PER RELACIÓ LABORAL?

La relació laboral és aquella relació per la qual un/una treballador/ra 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.

## CONSTITUCIÓ ESPANYOLA

La Constitució és la norma suprema de l'ordenament jurídic espanyol i preval sobre la resta de lleis.

Empara drets laborals com ara el dret al treball, el dret de vaga i a la llibertat sindical, el dret a una remuneració suficient i a la igualtat.

## ESTATUT DELS TREBALLADORS

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

**+** Tota la informació sobre aquesta legislació es troba al Butlletí Oficial de l'Estat.

## CONVENI COLLECTIU

És un acord escrit que sorgeix de la negociació entre els representants dels treballadors/res i l'empresari/ària o els representants dels empresaris/àries (patronal), que regula, principalment, les condicions de treball i d'ocupació dels subjectes que hi estan inclosos.

Hi ha convenis de sector productiu o d'empresa.

El conveni col·lectiu d'aplicació ha de constar en el contracte de treball de la persona treballadora amb la finalitat d'aportar-li seguretat jurídica, és a dir, que sàpiga quina és la norma que ha de consultar en cas de necessitar-ho. Si en un contracte no s'aplica cap conveni col·lectiu, caldrà consultar l'Estatut dels treballadors com a norma bàsica.

El conveni col·lectiu només pot mantenir o millorar les condicions de treball regulades a l'Estatut dels treballadors.

D'acord amb les darreres reformes, cal tenir en compte:

- Es recupera la ultraactivitat dels convenis.
- Els convenis d'àmbit autonòmic tindran prioritat aplicativa.

### Qui pot negociar un conveni col·lectiu?

L'article 37 de la Constitució reconeix el dret a la negociació col·lectiva. Per

fer efectiu aquest dret, l'Estatut dels treballadors reconeix dues parts:  
De la part dels treballadors: els **representants dels treballadors** (delegats de personal, comitès d'empresa o seccions sindicals) per negociar convenis d'empresa i d'àmbit inferior o **sindicats més representatius** per negociar convenis de sector productiu.

De la part dels empresaris: l'**empresari**, un **grup d'empresaris** o una **associació patronal**.

**+** Consulta els convenis col·lectius al [cercador de convenis de la Generalitat de Catalunya](#) i al del [CIDO](#).





# 02

# CONTRACTE DE TREBALL

**Pàg. 12 a 31**

Què és el contracte de treball?

---

Formalització del contracte

---

Modalitats contractuals

---

Període de prova

---

Contractes de treball a les ETT

---

Modificacions del contracte

---

Extinció i suspensió del contracte

---



## QUÈ ÉS EL CONTRACTE DE TREBALL?

És un acord individual entre la persona treballadora i la persona empresària: la primera es compromet a prestar uns serveis per compte de l'empresa i sota la seva direcció a canvi d'un salari.

El contracte de treball constitueix la relació laboral entre el treballador/ra i l'empresari/ària, és a dir, neixen un conjunt de drets i deures per a totes dues parts.

Els drets de la persona treballadora són deures per a la persona empresària i viceversa.

A la vegada, el contracte regula aquesta relació laboral perquè el contracte pot millorar les condicions laborals establertes tant a l'Estatut dels treballadors com als convenis.

Un contracte de treball ha de presentar **cinc característiques**:

- Personal: només el treballador/ra objecte del contracte pot prestar els serveis als quals s'ha compromès.

- Voluntari: un contracte de treball no pot ser imposat legalment ni per una tercera persona. És un acord voluntari entre treballador/ra i empresari/ària.

- Retribuït: el treballador/ra presta uns serveis a canvi d'un salari.

- Alienitat: el treballador/ra no s'apropia dels beneficis directes de la seva feina ni assumeix els costos ni els riscos del treball sinó que rep un salari en contraprestació del seu treball.

- Dependència: el treballador/a presta els seus serveis sota la direcció de la persona empresària.

Aquestes característiques són les que ens diran si estem o no davant una relació laboral, independentment del tipus de contracte que s'hagi forma-

litzat entre el treballador/ra i l'empresari/ària.

## **Drets i deures dels/les treballadors/res:**

### **Drets (art. 4 ET)**

Com a drets bàsics, les persones treballadores tenen, entre d'altres, dret al treball i a la lliure elecció de professió, de lliure sindicació, a la negociació col·lectiva, de vaga, de reunió o informació, de consulta i participació en l'empresa. Dins de l'empresa, i en el marc de la relació laboral, les persones treballadores tenen dret a:

- L'ocupació efectiva durant la jornada de treball.
- La promoció i la formació professional en el treball.
- No rebre discriminació per accedir al seu lloc de treball.
- La integritat física i a una política de prevenció de riscos laborals adequada.
- A la intimitat i a la dignitat.
- Percebre puntualment la remuneració pactada.
- Altres drets que estableixi el contracte de treball i altres textos legalment vinculants.

### Deures (art. 5 ET)

- Complir les obligacions concretes del lloc de treball de conformitat amb els principis de bona fe i diligència.
- Complir les mesures de prevenció de riscos laborals 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 durant la vigència del contracte.
- Contribuir a millorar la productivitat.
- Altres deures que estableixi el contracte de treball.

Aquest conjunt de deures als quals està sotmès el treballador/ra són, a la vegada, drets de l'empresari/ària. Si el treballador/ra incompleix alguna de les seves obligacions (deures), l'empresari/ària **el/la pot sancionar**. Ara bé, l'empresari/ària s'ha d'ajustar a l'Estatut dels treballadors i al conveni col·lectiu, és a dir, no pot sancionar un treballador/ra per una conducta que no estigui tipificada com a falta en el conveni col·lectiu d'aplicació, norma en la qual s'estableixen les faltes i sancions.

Les faltes **es classifiquen en lleus, greus i molt greus**, a les quals corresponen sancions com l'amonestació, la suspensió de feina i sou, el trasllat forçós o l'acomiadament disciplinari. La sanció ha de ser proporcional a la falta comesa.

Si l'empresa vol sancionar el treballador/ra per una falta greu o molt greu, l'haurà d'avisar **per escrit**, fer-hi constar la data i els fets que la motiven.

Les faltes **prescriuen**, és a dir, l'empresa té un termini concret, que depèn

del tipus de falta, per poder imposar la sanció: les faltes lleus prescriuen al cap de 10 dies des de la data en què l'empresa en té coneixement; les greus prescriuen 20 dies després, i les molt greus, al cap de 60 dies. En tot cas, les faltes prescriuen al cap de sis mesos d'haver-se comès.

El treballador/ra ha de complir la sanció, però **la pot impugnar**. Té un termini de 20 dies hàbils per interposar una demanda als jutjats socials.

## FORMALITZACIÓ DEL CONTRACTE

El contracte de treball es pot formalitzar per escrit o de paraula. No obstant això, l'empresa ha de donar d'alta la persona treballadora a la **Seguretat Social** des del primer dia de feina.

En els casos següents o quan ho exigeixi una disposició legal, el contracte caldrà que consti **per escrit**:

- Formatius: formació en alternança i obtenció de la pràctica professional.
- A temps parcial.
- Fixos discontinus.
- De relleu.
- Temporal superior a quatre setmanes: circumstàncies imprevisibles i previsibles.
- Treballadors/res que treballin a distància.
- Treballadors/res contractats/ades a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger.

Cadascuna de les parts pot exigir que el contracte se subscrigui per escrit en qualsevol moment de la relació laboral.

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

## MODALITATS CONTRACTUALS

### 1) Contractes indefinits

Des de l'entrada en vigor de la reforma laboral del 2021, la norma general de contractació és el contracte indefinit.

Aquest es pot classificar en:

#### 1. a) Contracte indefinit ordinari

Es formalitza per treballar en una empresa sense establir un límit de temps. Els contractes indefinits ordinaris poden ser a temps complet o parcial.

#### 1. b) Contracte fix discontinu

Es tracta d'un contracte indefinit que es concerta per fer treballs estacionals o vinculats a activitats de temporada, o per desenvolupar treballs que no tenen aquesta naturalesa, però que, pel fet de ser de prestació intermitent, presenten períodes d'execució certs, determinats o indeterminats.

El contracte fix discontinu d'un/una treballador/ra està vigent des de la data d'inici, però només prestarà els serveis durant els períodes d'activitat. Quan aquesta activitat es repregui, s'ha de convocar al treballador/ra a través de la crida. La crida ha de constar per escrit i amb els elements essencials de l'activitat del treballador/a. Aquesta convocatòria s'ha de realitzar amb ordre, amb suficient antelació i de la manera que determinin els convenis col·lectius.

Al contracte ha de constar 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.



## 2) Contractes temporals

Els contractes temporals o de durada determinada es caracteritzen per tenir una data d'inici i una data de finalització o una circumstància que posarà fi al contracte.

### 2. a) Per circumstàncies de la producció

Aquest tipus de contracte es fa servir per atendre un increment ocasional o imprevisible de l'activitat de l'empresa com poden ser les exigències puntuals del mercat, una acumulació de tasques o un excés de comandes. També es concerta per atendre les oscil·lacions (vacances incloses), tot i que es tracti de l'activitat normal de l'empresa, que poden originar un desajustament temporal entre la plantilla estable disponible i la que es requereix, sempre que no respongui als supòsits inclosos en el contracte fix discontinu.

La durada màxima és de **6 mesos**, amb possibilitat d'una pròrroga de 6 mesos més. Per conveni col·lectiu sectorial es pot ampliar la durada inicial fins a un any.

Si les circumstàncies són previsible, es pot concertar un contracte que **no excedeixi els 90 dies a l'any**, mai de manera continuada.

### 2. b) Per substitució de persona treballadora

Al contracte, s'hi ha d'indicar el nom del treballador/ra que se substitueix i la causa de la substitució. El contracte durarà fins que el treballador/a substituït/ida es reincorpori o fins que venci el termini perquè es reincorpori.

Aquest contracte es pot subscriure si es presenta cap dels 3 supòsits següents:

- Persona substituïda amb reserva del lloc de treball
- Per completar la jornada reduïda d'un/una treballador/ra

- Per cobrir temporalment un lloc de treball fins que es cobreixi definitivament amb un contracte indefinit. En aquest cas, la durada no pot excedir els 3 mesos no renovables.

**Ep!** Si no es compleix cap d'aquests supòsits i el treballador/ra 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, o bé si l'empresa l'ha contractada utilitzant fraudulentament una modalitat contractual temporal.

### 3) Contractes formatius

Són contractes de durada determinada. N'hi ha de dues classes: **el contracte de formació en alternança i l'obtenció de la pràctica professional** (que no té a veure amb el conveni en pràctiques).

Tots dos estan destinats a millorar la formació professional dels i les joves.

#### 3. a) Contracte de formació en alternança

Per compaginar amb els estudis amb una jornada no superior al 65% el primer any i al 85% el segon any.

Només el pot signar un treballador/ra que no tingui reconeguda la qualificació professional, per la qual s'estableix el contracte formatiu, i que estigui cursant estudis universitaris, certificats de professionalitat o cicles formatius i cursos d'especialització de formació professional.

No hi ha límit d'edat, excepte si la persona cursa un certificat de professionalitat de nivell 1 o 2, en què el límit és de trenta anys.

En qualsevol cas, la durada mínima és de 3 mesos i la màxima de 2 anys, sense possibilitat d'establir període de prova.

La retribució, que en tot cas ha de respectar el salari mínim interprofessi-

onal, ha de ser la que estableixi el conveni col·lectiu d'aplicació. Si no està establerta, la quantia no pot ser inferior al 60%, durant el primer any, i al 75% durant el segon any, respecte de l'establerta per al grup professional i el nivell retributiu.

### 3. b) Contracte de formació per a l'obtenció de la pràctica professional

Es concerta per anar agafant experiència en el sector professional d'interès.

Cal tenir el títol que acredita la qualificació professional. Aquest títol pot ser universitari (grau o màster), de formació professional, etc.

Es pot formalitzar dins dels 3 anys següents, o dels 5 anys següents si la persona treballadora té alguna discapacitat, a l'acabament dels estudis. La durada oscil·la des d'un mínim de 6 mesos fins a un màxim d'un any.

Es pot establir un període de prova d'un mes com a màxim i la retribució ha de ser la fixada al conveni col·lectiu d'aplicació, tot respectant el salari mínim interprofessional.

## **>> 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, etc.

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

**Per a més informació, consulta 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/res:

- Persones amb discapacitat o amb capacitat intel·lectual límit.
- Persones readmeses després d'haver cessat a l'empresa per incapacitat permanent total o absoluta.
- Persones en risc d'exclusió social o destinatàries de la renda mínima d'ingressos.
- Persones aturades de llarga durada.
- Joves de 16 a 30 anys en situació d'atur.
- Persones treballadores al servei de la llar.
- Víctimes de violència de gènere, violències sexuals o tràfic d'éssers humans.
- Bonificacions de quotes per a la transformació de contractes formatius, de relleu i de substitució en indefinits.
- Persones treballadores procedents d'una empresa de treball temporal (ETT).
- Víctimes del terrorisme.

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

**Ep! SABIES QUE...?** En les empreses amb 50 o més treballadors/res, com a mínim, el 2% de la plantilla ha de tenir una discapacitat reconeguda igual o superior al 33%.

**+ Per a més informació sobre la contractació de persones amb discapacitat, consulta el [Canal Empresa de la Generalitat de Catalunya](#).**

**+ PER SABER-NE MÉS:** La **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 s'ofereix, entre altres serveis, la contractació en pràctiques de joves que busquen una primera feina.

Per gaudir dels avantatges del programa, t'hi has de doçar d'alta. Ho pots fer a qualsevol oficina del SOC o per internet.

## PERÍODE DE PROVA

És el període durant el qual, tant l'empresa com el treballador/ra, tenen la possibilitat de donar per acabat el contracte sense al·legar cap causa i sense preavís.

Es pot establir o no, i ha d'aparèixer en el contracte de treball.

La **durada màxima** s'estableix en els convenis col·lectius, en relació amb el grup professional de la persona treballadora. En cas que no s'hi estableixi, no pot superar els sis mesos per a personal tècnic titulat, o els dos mesos per a la resta de treballadors/res, excepte si l'empresa té menys de 25 treballadors, cas en què pot ser d'un màxim de tres mesos. Per als contractes de durada determinada que se celebren per una durada inicial inferior a sis mesos, el període de prova serà com a màxim d'un mes, excepte si el conveni col·lectiu d'aplicació disposa un altre període.

### Característiques del període de prova

- La persona treballadora gaudeix dels mateixos drets i deures vinculats al lloc de treball.

- Aquest temps computa per a l'antiguitat.

- Les incapacitats temporals o les prestacions de naixement, cura o adopció de menor interrompen el còmput de temps, sempre que ho acordin totes dues parts.

- No es pot establir un període de prova quan el treballador/ra ja hagi exercit les mateixes funcions a l'empresa amb anterioritat, amb qualsevol modalitat de contractació.

- Si no s'ha pactat període de prova al moment de signar el contracte, no se'n pot pactar un posteriorment.

**Ep! SABIES QUE...?** 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.

- Si l'empresa rescindeix el contracte durant el període de prova de manera unilateral, tens dret a accedir a la prestació d'atur, sempre que reuneixis els requisits exigits.

## CONTRACTES DE TREBALL A LES ETT

Una empresa de treball temporal (ETT) té com a finalitat posar a disposició d'una altra empresa usuària, que és client de l'ETT, i amb caràcter temporal, a persones treballadores contractades per la mateixa ETT a través d'un **contracte de posada a disposició (CPD)**.

Aquesta classe de contractació, en què se cedeixen temporalment treballadors/res a una altra empresa, només es pot fer a través d'ETT que estiguin autoritzades en els termes que preveu la Llei 14/1994.

### Quan es poden formalitzar CPD?

- Per cobrir una necessitat temporal a través d'un contracte de durada determinada per circumstàncies de la producció.

- Per substituir una persona treballadora amb dret a reserva del lloc de treball.

- Per cobrir una vacant mentre es duu a terme el procés de selecció.

- Per cobrir necessitats temporals de diverses empreses usuàries a través d'un contracte fix discontinu.

- Per concertar un contracte formatiu, sigui de formació en alternança o per a l'obtenció de la pràctica professional.

## **Quan no es poden formalitzar CPD?**

- Per substituir treballadors/res en vaga a l'empresa usuària.

- Per dur a terme feines o ocupacions especialment perilloses per a la seguretat i la salut en el treball, segons la llei que regula les ETT i els convenis col·lectius o els acords d'empresa.

- Per cobrir llocs o funcions que durant els 12 mesos anteriors hagin estat objecte d'amortització per acomiadament improcedent, d'extinció de contracte per voluntat del treballador/ra 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/res a altres ETT.

## **Durada i remuneració**

Les causes que permeten la formalització d'un CPD són les mateixes que legalment estan previstes a l'Estatut dels treballadors per a la concertació de contractes de durada determinada (article 15) o fix discontinu (article 16).

És nul·la qualsevol clàusula del contracte que prohibeixi que la empresa usuària contracti el treballador/ra 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 gaudeixen de la mateixa protecció en matèria de seguretat i salut laboral que qualsevol altre treballador/ra contractat directament per l'empresa usuària.

## Què és una cessió il·legal de treballadors?

Les ETT contracten treballadors/res per cedir-los/les a empreses que necessiten temporalment més treballadors/res dels que ja tenen en plantilla. És l'únic cas en què la llei preveu una cessió legal de treballadors.

Així doncs, si un treballador/ra ha estat cedit per una empresa que no és una ETT o no hi ha una causa legal per dur a terme aquesta cessió, el/la treballador/ra tindrà dret a adquirir, segons prefereixi, la condició de fix tant a l'empresa cedent com a l'empresa cessionària.

Si el/la treballador/ra decideix ser fix a l'empresa cessionària, gaudirà dels mateixos drets i obligacions que un/una treballador/ra que presti serveis a l'empresa en el mateix lloc de treball o en un d'equivalent. Tanmateix, l'antiguitat computarà des de la cessió il·legal, és a dir, des que va signar el contracte.

**>>** **Aplicació del conveni de sector:** les ETT han de complir el conveni del sector de l'activitat que desenvolupa el treballador/ra cedit.

## MODIFICACIONS DEL CONTRACTE

El contracte de treball es pot veure afectat per diverses causes que obliguin a modificar-lo. L'Estatut dels treballadors preveu diversos mecanismes per adaptar la relació laboral a la nova realitat de l'empresa i, per tant, dur a terme aquesta modificació del contracte.

El contracte es pot modificar per voluntat de totes dues parts (empresa i treballador/ra), per imposició unilateral de l'empresari/ària o per causes alienes a la voluntat d'algun dels subjectes.

### Mobilitat funcional

És el **canvi de les funcions laborals** pactades en el contracte de treball d'acord amb el grup professional i a les tasques de cada lloc de treball.



Aquest mecanisme ha de respectar la dignitat i la titulació del treballador/ra i el seu dret al salari.

Hi ha tres classes de mobilitat funcional:

- Dins del mateix grup professional

És la mobilitat que es duu a terme dins del mateix grup professional o entre nivells retributius equivalents, la qual no requereix justificació per part de l'empresa ni límit de temps.

- Fora del grup professional

És la mobilitat que requereix un canvi de grup professional, tant en sentit ascendent (ascens) com en sentit descendent (degradació). En cas d'ascendir de funcions, el treballador/a té dret a percebre la retribució corresponent al grup professional nou.

Si aquesta situació es prolonga durant més de 6 mesos en un any o més de 8 mesos en dos anys, el treballador/ra pot demanar l'ascens o la provisió de la vacant per tornar al seu lloc d'origen.

Quan es facin funcions inferiors, aquesta mobilitat ha d'estar justificada i durar el temps imprescindible. En cap cas no pot comportar disminució de la retribució originària.

- Extraordinària

Es tracta de la mobilitat funcional que excedeix les anteriors. En aquest cas, es pot dur a terme si hi ha un acord entre les parts (empresa i treballador/ra), mitjançant procediments acordats en el conveni col·lectiu o a través d'una modificació substancial de les condicions de treball regulades a l'Estatut dels treballadors.

## **Què és una modificació substancial de les condicions de treball?**

És una alteració dels aspectes més bàsics del contracte de treball. Aquests aspectes, però, es troben enumerats a l'article 41 de l'Estatut dels treballadors: jornada laboral, horari i distribució del temps de treball, règim de tre-

ball a torns, remuneració i quantitat salarial, etc., sempre que es justifiquin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

El treballador/ra pot acceptar la modificació, impugnar-la a la jurisdicció social o posar fi al contracte amb dret a una indemnització de 20 dies per any treballat (amb un màxim de 9 mesos), i a l'atur, si ha cotitzat prou temps.

## Mobilitat geogràfica

És un canvi de lloc de treball que comporta un canvi de centre de treball i de lloc de residència per al treballador/ra. L'empresa la pot dur a terme si és per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o perquè un treballador/ra faci una obra o un servei en una altra localitat. Hi ha dues classes de mobilitat geogràfica: el **trasllat**, que implica un canvi que dura més de 12 mesos en un període de 3 anys, o el **desplaçament**, que no supera els 12 mesos en un període de 3 anys.

En tots dos casos, el treballador/ra pot acceptar el canvi, amb dret a una compensació per les despeses, o impugnar la decisió a la jurisdicció social i acceptar el canvi fins que un jutge es pronunciï. En el cas del trasllat, el treballador/ra pot posar fi al contracte amb dret a una **indemnització de 20 dies** per any treballat (amb el màxim de 12 mesos), i a l'atur, si ha cotitzat prou temps.

## EXTINCIÓ I SUSPENSÍO DEL CONTRACTE

### Què és la suspensió del contracte?

És la interrupció temporal de la prestació laboral, sense trencar el vincle contractual entre empresa i treballador/a.

Les causes poden ser les següents:

- Acord mutu entre les parts.

- Causes consignades vàlidament en el contracte.
- Incapacitat temporal.
- Naixement, adopció, o acolliment preadoptiu o permanent de menors de 6 anys.
- Risc durant l'embaràs.
- Risc durant la lactància natural fins que el menor compleix els nou mesos.
- Privació de llibertat, mentre no hi hagi sentència condemnatòria.
- Suspensió de feina i sou per raons disciplinàries.
- Força major temporal.
- Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

### **Què és un expedient de regulació temporal d'ocupació (ERTO)?**

L'article 47 de l'Estatut dels treballadors permet a les empreses, després de negociar amb els representants dels treballadors i amb el vistiplau de l'autoritat laboral, reduir la jornada o suspendre temporalment els contractes dels seus treballadors/res i que aquests passin temporalment a cobrar la prestació d'atur.

Els ERTO es poden presentar per força major (per exemple, si l'empresa no pot desenvolupar la seva activitat empresarial per ordre de les autoritats competents) o per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i productives (ETOP).

#### **- Mecanisme RED de flexibilitat i estabilització de l'ocupació**

L'article 47 bis de l'Estatut dels treballadors preveu que, un cop activat pel Consell de Ministres, les empreses puguin sol·licitar mesures de reducció de jornada i suspensió de contractes de treball en supòsits determinats i amb

les dues especialitats següents:

- Modalitat cíclica

Quan s'aprecii una conjuntura macroeconòmica que aconselli l'adopció d'instruments d'estabilització.

- Modalitat sectorial

Quan en un sector determinat es determinin canvis permanents que originin necessitats de requalificació o de transició professional.

Les empreses han de poder oferir i desenvolupar accions formatives per a persones treballadores afectades per ERTO a fi de millorar les competències i la seva ocupabilitat.

## Què és l'extinció del contracte?

Es produeix quan es dona per acabada la relació laboral. El contracte pot extingir-se per motius diferents. Els més habituals són:

- Perquè vols deixar la feina voluntàriament

Quan es decideix marxar per voluntat pròpia i sense haver de justificar una causa concreta. S'ha de donar un preavis de quinze dies (o el que marqui el conveni col·lectiu) i no permet accedir a la prestació d'atur o a altres 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) i pots accedir a l'atur si has cotitzat prou temps.

- Perquè t'acomia den

És l'extinció del contracte per voluntat de l'empresa.

## Els acomiadaments més habituals

### - Acomiadament disciplinari

Està basat en un incompliment greu per part del treballador/ra. Exemples: faltes d'assistència o puntualitat, indisciplina, ofenses verbals o físiques, abús de confiança, transgressió de la bona fe contractual, embriaguesa, etc.

És una classe d'acomiadament **sense preavís i sense indemnització**, però amb dret a l'atur, si has cotitzat prou temps.

### - Acomiadament per causes objectives

És l'extinció del contracte per causes atribuïbles a la persona treballadora com la ineptitud o la falta d'adaptació a les modificacions tècniques introduïdes al seu lloc de treball; o per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció si el nombre de treballadors afectats és inferior al llindar previst en l'acomiadament col·lectiu.

Aquest acomiadament s'ha de notificar amb 15 dies de preavís (o el que marqui el conveni), i dona dret a una indemnització de 20 dies per any treballat (amb un màxim de 12 mesos), i a l'atur, si has cotitzat prou temps.

### - Acomiadament col·lectiu

És l'extinció del contracte per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, sempre que afecti un percentatge significatiu de la plantilla total de l'empresa. En aquests casos, s'ha d'obrir un expedient de regulació d'ocupació (ERO).

La indemnització corresponent és de **20 dies per any treballat** (amb un màxim de 12 mesos) i amb dret a l'atur, si has cotitzat prou temps.

Ahora, l'acomiadament pot tenir diverses consideracions: un acomiadament és **procedent** quan les causes de l'acomiadament queden demostrades; en cas contrari o si no es segueixen els requisits formals, l'acomiadament és **improcedent**. Els acomiadaments es consideren **nuls** quan es fonamenten en causes de discriminació que prohibeix la Constitució o en els supòsits que recull l'article 55.5 de l'Estatut dels treballadors.

## Indemnització

La indemnització que s'ha d'abonar depèn de la classe d'acomiadament o de la finalització de contracte que hagi tingut lloc:

Contractes de durada determinada	Contractes d'interinitat	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

**Ep!** **Reclama!** Si no estàs d'acord amb l'acomiadament, pots denunciar-lo en un termini de vint dies hàbils a partir de la data d'efecte. En primer lloc, cal intentar arribar a un acord amb l'empresa a través d'un acte de conciliació (tràmit obligatori abans de presentar una demanda judicial davant el jutjat social). Per iniciar aquest tràmit cal recórrer al Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació de la Generalitat de Catalunya. Si malgrat tot no s'aconsegueix, pots interposar una demanda al jutjat social.

**+** Per a més informació, consulta el **bloc 5 "Com fer front a la vulneració de drets?"** d'aquesta guia.



# 03

# CONDICIONS DE TREBALL

**Pàg. 34 a 55**

Treballadors/res menors d'edat

---

Jornada laboral

---

Permisos i excedències

---

Teletreball

---

Prevenió de riscos laborals

---

Salari

---

Quitança

---

Representació col·lectiva dels treballadors/res

---

Assetjament i discriminació laboral

---





## TREBALLADORS/RES MENORS D'EDAT

Les persones 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 la persona o institució que les tingui al seu càrrec. L'autorització s'expressa amb la signatura al contracte de treball.

Aquesta autorització no és necessària si la persona menor ha obtingut l'emancipació a través d'una sentència judicial.

### Condicions i limitacions pel que fa a la jornada de treball de les persones menors:

- 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 en alternança.

- La pausa durant la jornada de treball, o pausa per a l'entrepà, en el cas de treballadors/res 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 dels treballadors/res 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 situacions excepcionals, les persones menors de 16 anys poden intervenir en espectacles públics només en casos autoritzats per l'auto-**

**ritat 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 actes determinats.

**+ Per a més informació sobre la contractació de menors d'edat, consulta 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 seves 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-ne el treballador/ra menor d'edat i el pare, mare, tutor o tutora que hagi participat en la contractació.

## **JORNADA LABORAL**

És el nombre d'hores que dedica una persona treballadora a l'activitat per a la qual ha estat contractada.

La jornada es pot computar diàriament, setmanalment, mensualment o anualment, de la manera en què es fixi en el conveni col·lectiu aplicable o, en tot cas, en el contracte de treball. Sigui com sigui, la legislació laboral en determina 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.

S'han de tenir en compte les característiques següents:

- La distribució de la jornada ordinària no pot superar les 40 hores setmanals

de mitjana en còmput anual.

- L'Estatut dels treballadors permet al Govern establir jornades laborals especials que poden ampliar o limitar la jornada per als sectors, treballs i categories professionals que, per les seves peculiaritats, ho requereixin.

- La jornada no pot ser superior a les nou hores diàries, llevat que per conveni col·lectiu o acord d'empresa s'estableixi una durada diferent. En cas de les persones menors de 18 anys, no pot ser superior a vuit hores diàries.

## Descans

Sempre s'han de respectar els descansos establerts legalment, els quals són:

- Descans entre jornades: entre el final d'una jornada laboral i el començament de la següent han de passar dotze hores de descans, com a mínim.

- Pausa per a l'entrepà: si la durada de la jornada és superior a sis hores, s'ha de fer un descans no inferior a quinze minuts.

- Descans setmanal: el descans setmanal ha de ser d'un mínim de dia i mig ininterromputs. També es pot acumular en períodes de catorze dies seguits.

## Distribució (irregular) de la jornada

En casos determinats, segons conveni o, si no n'hi ha, d'acord amb els representants dels treballadors, 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. Només es pot fer es disposa en el conveni o hi ha un acord amb els representants dels treballadors/res.

Tanmateix, si no s'ha arribat a cap acord entre l'empresa i els representants dels treballadors/res, l'empresa pot distribuir irregularment fins al 10% de la jornada de treball, preavisant amb un mínim de cinc dies a la persona treballadora.

Al marge de si es pacta per conveni/acord d'empresa o no, la distribució irregular ha de respectar els períodes mínims de descans diari i setmanal establerts a l'Estatut dels treballadors.

Les hores de treball 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/res ocupen els mateixos llocs de treball successivament seguint un ritme determinat, continu o discontinu, i que això implica, per al treballador/ra, 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/ra estigui en el torn de nit més de dues setmanes consecutives, llevat d'una adscripció voluntària.

## Treball nocturn vs. treballador/a 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/res 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 supòsits específics).

Es considera treballador/a nocturn qui desenvolupa en període nocturn una part no inferior a tres hores de la seva jornada diària de treball, així com qui es pugui preveure que treballarà una part no inferior a un terç de la seva jornada laboral en còmput anual en períodes de treball nocturn.

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 de treball, però en cap cas pot tenir una durada inferior a 30 dies naturals (per any treballat).

Els treballadors/res a temps parcial tenen dret als mateixos dies de vacances que els que estan a jornada completa.

**Ep!** Cal tenir en compte el fet següent: **el període de vacances anuals retribuïdes s'ha de gaudir i no es pot substituir per diners!**

### Característiques de les vacances:

- El període per gaudir-ne s'ha de fixar de comú acord entre l'empresa i el treballador/ra, un pacte que pot constar al contracte de treball. Tanmateix, s'ha de respectar 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 determinar la data que correspongui per gaudir de les vacances i la seva decisió no es pot recórrer.

- Cada empresa ha de fixar un calendari de vacances. El treballador/ra ha de saber les dates que li corresponen almenys dos mesos abans de començar-les.

- Quan el període de vacances coincideix en el temps amb una situació d'incapacitat temporal o bé de suspensió del contracte amb motiu del permís de naixement i cura de menor, que impedeix al treballador/a gaudir-les totalment o parcialment durant l'any natural en què es meriten, el treballador/ra té dret a gaudir-les un cop acabi aquesta situació i sempre que no hagin transcorregut 18 mesos des del final de l'any natural durant el qual s'havien meritat.

- Si durant les vacances, el treballador/ra inicia un període d'incapacitat temporal, els dies de vacances no es perden. Un cop acabi aquest període,

el treballador/ra tindrà dret a continuar gaudint de les vacances o bé, a establir un nou període de gaudi de comú acord amb l'empresa.

## Hores extraordinàries i hores complementàries

### Què són les hores extraordinàries?

Són totes les hores de feina que sobrepassen la durada màxima de la jornada ordinària, és a dir, totes les hores que excedeixen el temps de treball fixat com a ordinari, diàriament o anualment, tant per conveni com per contracte o, si no, per l'Estatut dels treballadors.

### Característiques

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

Si els treballadors/res accepten fer-les, aquestes hores passen a ser obligatòries. En conseqüència, si el treballador/ra es nega a prestar-les, això podria justificar un possible acomiadament disciplinari.

### Compensació i 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 estipular 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 en la nòmina.

## Límits i prohibicions

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

- Persones menors de 18 anys.
- Treballadors/res a temps parcial, excepte en els supòsits de prevenció o reparació de sinistres i altres danys extraordinaris i urgents.
- Treballadors/res 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.

**Ep!** El nombre màxim d'hores extres a l'any que es poden fer és de 80 hores, tot i que per conveni col·lectiu es pot pactar un nombre inferior.

### Què són les hores complementàries?

Les hores que fa un treballador/ra 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/ra 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/una treballador/ra 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/ra les hores complementàries que ha de fer amb un **mínim de tres dies d'antelació**.

- Independentment del pacte d'hores complementàries, un treballador/ra que tingui un contracte a temps parcial no inferior a 10 hores setmanals, pot fer una quantitat d'**hores complementàries addicionals** de fins al 15% de les seves hores ordinàries. Aquest percentatge es pot ampliar al 30% en cas que el conveni col·lectiu ho permeti.

## PERMISOS I EXCEDÈNCIES

### Permisos retribuïts

Si ho avisa prèviament i ho justifica, el treballador/ra 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 o parella de fet.

- Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisqui amb el treballador/ra al mateix domicili i que en requereixi la cura efectiva.

- Dos dies per la mort del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Si per aquest motiu el treballador/ra 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.

**+ Els convenis col·lectius poden millorar aquests permisos; informa-te'n al cercador de convenis de la Generalitat de Catalunya o al del CIDO.**

## Excedències

A petició del treballador/ra, l'excedència és un període durant el qual se li suspèn el contracte de treball.

Hi ha tres classes 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.

### - Excedència per cura de familiars:

- Cura de fills/filles menors de 3 anys. Els treballadors/res tenen dret a un període d'excedència per cada fill/filla menor de 3 anys.

- Cura de familiars. Els treballadors/res tenen dret a un període màxim de dos anys per atendre el cònjuge o parella de fet o a un familiar de fins al 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/filles i de familiars compta com a antiguitat, ja que s'entén que la relació laboral existeix, i és possible beneficiar-se dels cursos de formació que l'empresa fa als treballadors/ores.

Durant el primer any, el treballador/ra 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 cal explicar la causa per la qual es demana.

La durada és de quatre mesos com a mínim i de cinc anys com a màxim; únicament la poden demanar els treballadors/res que faci un any, com a mínim, que són a l'empresa i que no s'hagin beneficiat de cap altra excedència en els quatre anys anteriors. Se sol·licita per escrit i cal donar un preavis si el conveni col·lectiu ho preveu. És essencial que l'empresa contesti per escrit que accepta la petició, tot i que no es pot negar a concedir-la.

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/ra o pot estar establert en el conveni col·lectiu que sigui aplicable.

## **TELETREBALL**

El teletreball és una manera d'organitzar i fer el treball a distància utilitzant, de forma exclusiva o prevalent, sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació, així com tecnologies de la informació.

Actualment, el teletreball i el treball a distància estan regulats a la **Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància**, en la qual s'especifiquen els drets i deures de les empreses i els treballadors.

Perquè un/una treballador/ra es pugui acollir a la normativa i s'entengui que és regular, haurà de treballar a distància almenys un 30% de la seva jornada setmanal en un període de referència de tres mesos. En els contractes de treball signats amb menors d'edat i en els contractes en pràctiques i per a la formació en alternança, s'ha de garantir un mínim del 50% de treball presencial.

El treball a distància ha de ser voluntari tant per al treballador/ra com per a l'empresa, és a dir, no es pot imposar. S'ha de formalitzar per escrit, abans que comenci aquesta modalitat. Aquesta decisió és reversible per a totes dues parts.

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

D'altra banda, els treballadors/res també tenen dret que l'empresa els proporcioni i mantingui adequadament tots els mitjans, les eines i equips necessaris per a efectuar 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 acord entre l'organització i la representació legal dels treballadors.

La persona treballadora que faci teletreball té dret a flexibilitzar el seu horari laboral, així com a l'aplicació per part de l'empresa d'un sistema de registre horari que reflecteixi el temps en què duu a terme les seves funcions, amb el moment d'inici i finalització de la seva jornada laboral diària.

Finalment, cal destacar que els treballadors/res tenen dret a la desconexió digital fora de la seva jornada laboral.

## **PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS**

Totes les empreses, independentment de si els treballadors/res fan la seva activitat 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 prevenció 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.

**+ Trobaràs més informació al web de Treball de la Generalitat de Catalunya.**

**+ Si vols més detalls, llegeix el bloc 4 "Prestacions de la Seguretat Social" d'aquesta guia.**

## **SALARI**

El salari és la totalitat de les percepcions econòmiques que es reben com a treballador/ra, per la prestació professional de serveis laborals per compte d'altri. Aquestes percepcions poden ser dineràries o en espècie, i retribueixen tant el temps de treball efectiu com els descansos.

El salari en espècie no pot superar el 30% del total de les percepcions salarials, ni minorar la quantia íntegra en diners del salari mínim interprofessional.

Es determina per conveni col·lectiu o, si escau, per contracte de treball.

**>> Normalment, els imports que consten en el contracte/conveni són imports bruts (salari sense descomptar Seguretat Social i IRPF).**

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, no pot ser mai inferior al salari mínim interprofessional.

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'antiguitat, idiomes, toxicitat, nocturnitat, beneficis, etc.).

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/ra té dret a rebre el 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, es poden 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 col·lectiu.

La **nòmina** és el rebut individual que justifica el pagament del salari. En la nòmina ha d'aparèixer el total de l'import que es cobra: salari base, complements salarials, hores extres o percepcions extrasalarials com dietes o indemnitzacions.

**Ep!** **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

EMPRESA				DOMICILI				N. INS. S.S.	
Nom de l'empresa				Adreça de l'empresa				↓ N. Seguretat Social de l'empresa	
TREBALLADOR/RA				CATEGORIA		N. MATRÍCULA		ANTIGUITAT	
				Segons conveni		Data d'alta		DNI	
N. AFILIACIÓ S. S.		TARIFA	CODI	SECCIÓ	NR	PERÍODE			TOT.
						De l'1 al 30 de juny del 2024			30
QUANTITAT	PREU	CONCEPTE				PAGAMENT	DEDUCCIONS		

↑ Codificació de projecte/  
secció/departament

↑ Mes de pagament

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

# COS DE LA NÒMINA

Preu (fixos segons conveni, variables, altres)		Quantitat * Preu = Import de les meritacions		
↓		↓		
QUANTITAT	PREU	CONCEPTE	MERITACIÓ	DEDUCCIONS
30	39,607	Salari base	1188,21	
1.00	198,04	Paga extra prorratejada	198,04	
1.00	78,05	A compte del conveni	78,05	
1.00	202,37	Millora voluntària absorbible	202,37	
		Cotització contingències comunes (4,70%)		78,33
		Cotització atur (1,55%)		25,83
		Cotització formació professional (0,10%)		1,66
		Cotització MEI (0,12%)		2
		Retenció a compte de l'IRPF (10%)		166,67

↑ Descripció de conceptes per pagar i per descomptar

# PEU DE LA NÒMINA

Base sobre la qual s'aplica el % de contingències professionals, atur i FP

Suma de meritacions

Ha de ser igual al total de meritacions

Base sobre la qual s'aplica el % de contingències comunes

Base on s'aplica el % d'IRPF

Suma de deduccions

REM. TOTAL	P.P. EXTRES	BASE S.S.	BASE A. T. Y DES.	BASE I.R.P.F.	T. MERITAT	T. A DEDUÏR
1666,67	0	1666,67	1666,67	1666,67	1666,67	274,48
- Percepcions no salarials excloses cot. S. S.						
DATA		SEGELL EMPRESA		REBUT		
30 de juny 2024		<p>Segell o signatura de l'empresa</p>		<p style="text-align: right;"><u>LÍQUID A PERCEBRE</u></p> <p style="font-size: large; font-weight: bold;">1392,19</p>		
BARCELONA						
<p>Data pagament</p> <p>BANC COMPTE</p>						

El teu número de compte bancari (en cas de pagament per transferència)

Resultat de restar  
Meritacions - Deduccions = Total líquid a cobrar



## QUITANÇA

La quitança és la liquidació dels deutes pendents entre l'empresa i el treballador/ra quan s'acaba la relació laboral, tant si és d'una manera voluntària com involuntària.

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

- Salari del mes (salari base i complements salarials): per exemple, si acabes el dia 15 del mes, s'haurà de pagar el salari dels 15 dies del mes i la part proporcional dels complements salarials que corresponguin.

- Percepcions extrasalarials: s'ha de revisar que no quedin pendents dietes, quilòmetres o altres conceptes del mes que es liquida.

- Pagues extraordinàries: atenció! Si les pagues extraordinàries estan 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, han de liquidar la part proporcional de les pagues.

- 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.

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

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

## REPRESENTACIÓ COLLECTIVA DELS TREBALLADORS/RES

Les persones tenim dret a defensar els nostres interessos com a treballadors/res, tant dins com fora de l'empresa.

Dins de l'empresa, aquest dret s'articula a través de dos tipus de representants: la representació sindical i la unitària.

## La representació sindical

Un sindicat pot actuar dins de l'empresa o del centre de treball a través de la **secció sindical**. Aquesta està formada per tots els treballadors/res afiliats al sindicat.

Es pot constituir amb una única persona treballadora afiliada al sindicat i no té una durada determinada, és a dir, existirà mentre hi hagi, com a mínim, un treballador/ra afiliat. Els afiliats/ades han d'assumir les responsabilitats necessàries per a la gestió de la secció sindical i establir-la connexió indispensable amb l'estructura del sindicat.

Poden haver-hi tantes seccions sindicals com treballadors/res afiliats a sindicats hi hagi a l'empresa o al centre de treball, independentment del nombre de treballadors/res que estiguin afiliats a cada sindicat.

## La representació unitària

Són els representants dels treballadors, escollits democràticament, que representen a tota la plantilla de l'empresa o del centre de treball, amb independència de si estan afiliats/ades a un sindicat en concret.

La representació unitària dependrà del nombre de treballadors/res en aquella empresa o centre de treball. Aquesta classe de representació estarà formada pels delegats/ades de personal o pel comitè d'empresa, els quals tenen les mateixes competències, garanties i drets.

### - Delegats/ades de personal

Són els i les representants de totes les persones treballadores d'una empresa o centre de treball que tinguin més de 6 i menys de 50 treballadors/res

Nombre de delegats per empresa o centre de treball:

- Entre 6 i 30 treballadors/res: 1 delegat/ada de personal. A les empreses o als centres de treball entre 6 i 10 treballadors/res, és opcional.
- Entre 31 i 49 treballadors/res: 3 delegats/ades de personal.

### - Comitès d'empresa

A les empreses de més de 50 treballadors/res, el comitè és l'òrgan de representació per defensar els seus drets.

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

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

- De 50 a 100 treballadors: 5.
- De 101 a 250 treballadors: 9.
- De 251 a 500 treballadors: 13.
- De 501 a 750 treballadors: 17.
- De 751 a 1.000 treballadors: 21.
- De 1.001 treballadors en endavant: dues persones per cada 1.000 treballadors/res o fracció, fins a un màxim de 75 components.

## **Eleccions sindicals**

Per escollir els representants unitaris (delegats/ades o comitè) s'han de celebrar les eleccions sindicals.

Per poder participar en les votacions s'ha de ser major de 16 anys i tenir una antiguitat mínima d'un mes a l'empresa, mentre que per poder ser escollit/ida com a delegat/ada o membre del comitè cal tenir més de 16 anys i una antiguitat mínima de 6 mesos a l'empresa.

## **Funcions dels representants dels treballadors/res**

- Vigilar i exigir a l'empresa que compleixi el conveni col·lectiu i la legislació laboral vigent.

- Denunciar les infraccions que pugui dur a terme l'empresa.
- Plantejar millores de les condicions econòmiques i socials dels treballadors/res, així com aconseguir-les.
- Assolir nous drets.

## ASSETJAMENT I DISCRIMINACIÓ LABORAL

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, en què la part que exerceix l'assetjament té més recursos, suport i una posició superior a la del treballador/ra. És el cas més habitual.

#### - **Mobbing** horitzontal

Té lloc quan un treballador/ra rep assetjament d'un company o companya de feina del seu mateix grup professional.

#### - **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 la incorporació d'un/una superior amb uns mètodes o formes que no són acceptats per les persones subordinades, les quals adopten una actitud agressiva envers aquest/ta 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.
- Dret a la integritat moral 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/ra es facin amb la consideració deguda.
- Dret de la persona treballadora a rebre de l'empresari/ària 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/yes 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 caràcter moral.

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

- Edat: els comportaments discriminatoris es dirigeixen a persones de de-

terminada edat. Pot afectar tant a persones joves com grans, depenent del sector o l'empresa concrets.

- Gènere: s'està treballant molt per aconseguir la igualtat entre homes i dones, però encara hi ha molt de camp per córrer

- Orientació sexual: el rebuig a persones homosexuals o, en general, que formin part del col·lectiu LGTBI.

- Discapacitat: la víctima presenta alguna classe de deficiència física o psíquica, per exemple, té la síndrome de Down o una malformació congènita a les extremitats.

- 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, etc.

- Religió o ideologia: l'abús es produeix sobre una persona per les seves creences religioses (cristiana, musulmana, jueva, etc.) o per les seves idees polítiques (neoliberal, socialista, anarquista, etc.).

- 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 t'enfrontes a una situació d'assetjament o discriminació, no ho dubtis i denuncia-ho!

**+ Per a més informació, consulta el bloc 5 "Com fer front a la vulneració de drets?" d'aquesta guia.**



# 04

# PRESTACIONS DE LA SEGURETAT SOCIAL

**Pàg. 58 a 69**

Glossari de conceptes clau

---

Què són les prestacions?

---

Prestacions per incapacitat temporal (IT)

---

Prestacions per naixement i cura de menor

---

Prestacions per risc durant l'embaràs o la lactància natural

---

Prestacions d'atur, ERTO i del mecanisme RED

---





## Què és la Seguretat Social?

És un sistema de l'Estat destinat a protegir a les persones en cas de determinats riscos o contingències, com poden ser una malaltia o quedar-se sense feina, els quals deriven en situacions de necessitat.

### GLOSSARI DE CONCEPTES CLAU

**Base de cotització:** és la quantitat que és determinada per la remuneració bruta que la persona treballadora percep en funció de les retribucions rebudes per compte d'altri, independentment de la manera que es percebi i denomini. 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 la seva activitat laboral. La base de cotització per contingències comunes s'obté de la suma de totes les retribucions, en brut, rebudes pel treballador/ra tret de les hores extraordinàries. Algunes de les situacions que cobreixen són les incapacitats temporals per accident no laboral o malaltia comuna, prestacions per naixement i cura de menor, assistència sanitària, incapacitat permanent, jubilació, etc.

**Contingències professionals:** és un concepte de cotització que es dedueix per cobrir les circumstàncies en què la persona treballadora pateix una alteració de la salut a conseqüència de l'exercici de la seva activitat laboral, sigui un accident de treball o una malaltia professional. Cobreixen la incapacitat temporal, l'assistència sanitària, etc., sempre que l'origen de la incapacitat

sigui laboral: accident de treball, accident **in itinere** (del domicili del treballador/ra a la feina o viceversa), malaltia derivada de les funcions pròpies del lloc de treball, risc durant l'embaràs o la lactància natural, etc.

**Prestació d'atur:** és una prestació econòmica que té com a finalitat protegir els treballadors/res que han perdut la feina o quan se'ls redueix la jornada laboral per causes alienes a la seva voluntat. Per accedir a aquesta prestació, a més de complir els requisits establerts, cal que el treballador/ra hagi cotitzat prèviament a la Seguretat Social.

**Subsidi d'atur:** és una prestació assistencial que té per objectiu el manteniment de rendes per als treballadors/res que no han cotitzat prou temps per accedir a la prestació d'atur.

**Incapacitat temporal (IT):** és la situació en què un treballador/ra està impedit temporalment per fer el seu treball habitual i necessita rebre assistència sanitària. Per cobrir la pèrdua de rendes mentre no pot treballar, la persona afectada rep un subsidi de durada limitada.

**Incapacitat permanent (IP):** és la situació en què un treballador/ra està impedit il·limitadament per fer el seu treball habitual o qualsevol altre treball. Per cobrir la pèrdua de rendes, la persona afectada rep un subsidi. Aquesta situació, però, és revisable.

## QUÈ SÓN LES PRESTACIONS?

Les prestacions són un conjunt de mesures que la Seguretat Social posa en funcionament per protegir a la persona que es troba en situació de necessitat. La majoria de prestacions són econòmiques, però també n'hi ha en espècie (assistència sanitària o accés als medicaments).

Les prestacions són **contributives** (per a les persones treballadores) o **assistencials** (per a les persones no treballadores o les persones treballadores que no compleixen els requisits establerts per accedir a les prestacions contributives).

Per poder percebre les prestacions s'ha de cotitzar a la Seguretat Social o complir un conjunt de requisits.

## Com es cotitza?

Les empreses són les responsables de restar de la nòmina dels treballadors/res unes quantitats que han d'ingressar a la Seguretat Social en concepte de cotitzacions.

Per deduir aquestes quantitats, les empreses apliquen uns tipus de cotització (percentatges legalment establerts a la base de cotització):

$$\begin{aligned} & \text{Base de cotització} = \\ & \text{Retribució bruta mensual/diària} \\ & + \text{Hores extraordinàries (en el cas de les contingències professionals)} \\ & + \text{Part proporcional de pagues extraordinàries} \end{aligned}$$

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

- Contingències comunes: malaltia comuna, accident no laboral, naixement i cura de menor, menstruació incapacitant secundària, interrupció de l'embaràs, gestació des del primer dia de la setmana 39.
- Contingències professionals: per causa d'accident de treball, malaltia professional, risc durant l'embaràs o la lactància natural.
- Altres: atur, jubilació.

## PRESTACIONS PER INCAPACITAT TEMPORAL (IT)

La incapacitat temporal protegeix amb un subsidi per fer front a la pèrdua de rendes del treballador/ra sempre que estigui inhabilitat per treballar, sigui quina sigui la causa.

Hi ha diversos supòsits:

### **Per contingències comunes**

És quan un treballador/ra es troba impossibilitat temporalment per treballar a causa d'un accident, una malaltia comuna (quan la causa no és laboral) com ara un refredat o una caiguda fora de l'entorn laboral, així com la menstruació incapacitant secundària, la interrupció de l'embaràs, etc.

En aquest cas, si la baixa és per una malaltia comuna, el treballador/ra 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 4t dia al 20è, s'abonarà el 60% de la base reguladora.
- A partir del 21è, s'abonarà el 75% de la base reguladora.

La quantia del subsidi es pot millorar per conveni col·lectiu, però aquests són els mínims permesos legalment.

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

### **Per contingències professionals**

És quan un treballador/ra es troba impossibilitat/ada temporalment per treballar per culpa d'un accident o una malaltia la causa dels quals és laboral, com ara una malaltia provocada per la seva activitat laboral o bé un acci-

dent al 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/ra cobrarà el 75% de la seva base de cotització per contingències, tret que per conveni col·lectiu se'n millori la quantia.

<b>A partir de quan un/una treballador/ra cobra la prestació d'IT? I quina quantitat de la base reguladora?</b>		
<b>Dia de la baixa mèdica</b>	Menstruació incapacitant secundària	1r a 20è dia: <b>60%</b> a partir del 21è dia: <b>75%</b>
<b>Dia següent al de la baixa mèdica - 2n dia de la baixa -</b>	IT per contingències professionals	<b>75%</b>
	Interrupció de l'embaràs Gestació a partir del primer dia de la setmana 39 <sup>a</sup>	2n a 20è dia: <b>60%</b> a partir del 21è dia: <b>75%</b>
<b>4t dia de la baixa mèdica</b>	IT per contingències comunes	3 primers dies: <b>Res</b> 4t a 20è dia: <b>60%</b> a partir del 21è dia: <b>75%</b>

## PRESTACIONS PER NAIXEMENT I CURA DE MENOR

### Què és la prestació per naixement i cura de menor?

És la prestació coneguda habitualment com a prestació per maternitat i paternitat. Consisteix en una prestació econòmica que cobreix la pèrdua de rendes que pateixen els treballadors/res quan se'ls suspèn el contracte per gaudir dels períodes de descans per naixement, adopció, acolliment i tutela de menor.

### Qui té dret a la prestació?

Se'n poden beneficiar tots els treballadors/res per compte d'altri afiliats que hagin cotitzat un període mínim que varia segons l'edat:

- Persones de menys de 21 anys: no s'exigeix cap mínim de cotització.
- Persones 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 per a la IT derivada de contingències comunes. En cas de part múltiple, adopció o acolliment, es rep un subsidi especial per cada fill/filla equivalent a 6 setmanes.

### Quina és la durada del permís i com es distribueix?

La durada del permís és de setze setmanes en total, ampliable a dues setmanes més en cas de part, adopció o acolliment múltiple o discapacitat del menor.

Sis setmanes són obligatòries, a jornada completa i ininterrompudes, després del part, l'adopció o l'acolliment.

Les deu setmanes restants es poden gaudir en períodes setmanals durant els 12 mesos posteriors al part, l'adopció o l'acolliment.

**Ep!** Les sis primeres setmanes s'han d'agafar de manera completa i ininterrompuda. Les altres es poden alternar, i fins i tot gaudir a temps parcial, sempre que siguin senceres.

## PRESTACIONS PER RISC DURANT L'EMBARÀS O LA LACTÀNCIA NATURAL

**Què són aquestes prestacions, com s'hi accedeix i quin import es rep?**

- Si l'activitat professional d'una persona treballadora embarassada presenta un risc per a ella mateixa i per al fetus, i és impossible reubicar-la en un altre lloc de treball, se li pot suspendre el contracte de treball. Per fer front a la pèrdua de rendes, aquesta persona pot accedir a la prestació per risc durant l'embaràs sempre que estigui afiliada i donada d'alta a la Seguretat Social.

- Si la persona treballadora està en situació de lactància natural i hi ha un risc tant per a ella com per al nadó, però no se la pot reubicar a cap altre lloc de treball, se li suspendrà el contracte laboral fins que el menor compleixi els nou mesos.

En aquest cas, podrà sol·licitar la prestació per risc durant la lactància natural sempre que estigui afiliada i donada d'alta a la Seguretat Social.

En totes dues prestacions, la quantitat que es percep equival al 100% de la base reguladora establerta per a la IT per contingències professionals.



**Ep!** Perquè el contracte sigui suspès i poder accedir a la prestació, la persona treballadora necessita un informe del servei de prevenció de riscos laborals de l'empresa que acrediti que aquest risc existeix.

## PRESTACIONS D'ATUR, ERTO I DEL MECANISME RED

### Prestació d'atur

Rebre la prestació per atur, 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 dels qui, tot i poder i voler treballar, han perdut la feina de manera temporal o definitiva, o veuen reduïda temporalment la seva jornada laboral ordinària entre un mínim del 10% i un màxim del 70%.

S'ha 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 dins dels 6 anys anteriors a la situació d'atur.
- No tenir l'edat de jubilació.

**+** Consulta totes les situacions legals d'atur al [web del SEPE](#).

**Ep!** Des de la situació legal de desocupació, la persona interessada en la prestació té quinze dies hàbils (és a dir, sense comptar dissabtes, diumenges ni festius) per sol·licitar-la. Un cop passats aquests quinze dies, per cada dia transcorregut sense demanar-la, la persona treballadora

**perd un dia de prestació.**

**+ PER SABER-NE MÉS:** Abans de demanar la prestació, la persona treballadora ha d'estar inscrita 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?

L'import 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 de la prestació en els primers 180 dies. A partir del període esmentat passa a ser del 60%.

La prestació d'atur tributa a l'efectes d'IRPF. S'ha de demanar al SEPE que ens apliquin la retenció corresponent.

### **Durades de la prestació:**

<b>Període d'ocupació</b>	<b>Durada de la prestació</b>
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 d'una durada de fins a 12 mesos.
- 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 a la cerca 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 en 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 del Servei Públic d'Ocupació Estatal 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.

## Quan s'extingeix la prestació d'atur?

- Per esgotament del termini de la prestació.
- Quan es dugui a terme una feina per compte d'altri durant més de 12 mesos.

- Per un trasllat de residència o estada a l'estranger per un temps superior als 90 dies.
- Pel fet de passar a la situació de pensionista per incapacitat permanent.

### Què és el dret d'opció?

El dret d'opció es crea quan, en tornar a treballar per compte d'altri amb un contracte d'una durada igual o superior a 12 mesos, es reconegui una nova prestació per atur, sense haver exhaurit l'anterior. Llavors, el treballador/ra 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 prestació nova no es computaran per a un dret posterior.

### Diferències entre prestació i subsidi

Com hem comentat anteriorment, entenem la situació d'atur de la manera següent: una persona treballadora vol i pot treballar, però ha perdut el seu lloc de treball o li han reduït la jornada de treball i està buscant una millora en la seva ocupació.

Les mesures que proporciona l'Estat davant aquesta situació són les següents:

- Nivell contributiu: prestació per desocupació.
- Nivell assistencial: subsidi per atur.

La diferència més rellevant entre les dues 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 econòmica que l'Estat facilita perquè la persona no ha pogut cotitzar a la

Seguretat Social prou temps o perquè es va esgotar la primera prestació d'atur sense èxit a l'hora de trobar un lloc de treball.

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

- Figurar 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.

**Ep!** 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.

## **Prestació 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 s'inscriguin a l'atur perquè es tramita directament des de l'empresa o l'organització.

### Quins requisits s'han de complir per accedir a la prestació?

S'han de complir els mateixos requisits establerts per a l'accés a la prestació o al subsidi d'atur.

## **Prestació del mecanisme RED**

La prestació del mecanisme RED és del 70% de la base reguladora fins que acabi el període d'aplicació. No consumeix protecció per desocupació i els treballadors/res que se'n beneficien tenen prioritat d'accés a formació ocupacional.

# 05

# COM FER FRONT A LA VULNERA- CIÓ DE DRETS?

**Pàg. 72 a 77**

Quan parlem de vulneració de drets?

---

Vies per denunciar

---

On i com denunciar

---

Preguntes freqüents

---



## QUAN PARLEM 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 els aspectes següents: salaris i categoria professional, 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.

## VIES PER DENUNCIAR

Per notificar una irregularitat laboral hi ha diverses alternatives:

- Comunicació a la representació legal dels treballadors/res 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 DENUNCIAR

### **a) Pots fer una declaració en què denunciïs la teva empresa a Inspecció de Treball**

S'acostuma a derivar a la Inspecció de Treball en els casos següents (pots fer-ho anònimament):



- No cotitzo tota la meva nòmina sinó que em paguen en efectiu (en B) part del 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, adreça't 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) Pots fer una demanda als jutjats socials per diversos motius:**

- Per reclamació de quantitats.

**Exemple:** no em paguen la quitança que em pertoca.

- Perquè no estic d'acord amb el meu acomiadament.

**Exemple:** demano la nul·litat (i readmissió) o sol·licito una indemnització.

- Perquè no ens posem d'acord amb l'empresa en els dies en què he de gaudir les vacances.

- Perquè la meua empresa no compleix l'Estatut dels treballadors o el conveni col·lectiu aplicable.

**Exemple:** l'empresa em fa un contracte temporal i no hi ha cap causa real per aplicar-me aquesta classe de contracte. S'entén que el contracte està en frau de llei i, per tant, passaria, per consideració d'un jutge, a ser indefinit/ida a l'empresa.

**Exemple:** estic embarassada, ho comunico a l'empresa i, al cap d'uns quants dies, l'empresa decideix prescindir del meu servei, 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 jutge/essa considerarà nul·la l'actuació de l'empresa i tu, com a treballadora, pots escollir la reincorporació o una indemnització per danys i perjudicis si no et vols tornar a incorporar 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 a tu mateix/xa (tot i que, de vegades, no és recomanable, ja que un advocat o un graduat social té coneixements de la legislació laboral).
- Demanar un advocat d'ofici al Servei d'Orientació Jurídica (SOJ), gestionat per l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona (ICAB).

Per entendre millor els passos que cal fer per denunciar, **legeix el resum següent:**

**PAS 1: presentar una papereta de conciliació en què expliquis els fets i el motiu de la demanda**

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

**PAS 2: interposar una demanda al jutjat social**

**PAS 3: obtenir la sentència del jutjat**

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

## **PREGUNTES FREQUENTS**

### **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, no es pot imposar per part del treballador/ra o de l'empresa (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 ocasionar, com ara els increments del consum elèctric, de gas i d'internet, l'ocupació dels espais privats, etcètera.

Si l'empresa no compleix aquestes accions, es pot fer la denúncia pertinent a la **Inspecció de Treball** o presentar una demanda als **jutjats socials**.

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

Les accions que es poden dur a terme són:

- Fes una denúncia al comitè d'empresa o als delegats/ades de personal.
- Fes una denúncia al comitè de seguretat i salut, si s'escau.
- Fes una denúncia a la Inspecció de Treball.
- Presenta una demanda contra l'empresa als jutjats socials en què sol·licitis la protecció de drets fonamentals.

- Presenta una demanda contra l'empresa als jutjats socials en què sol·licitis la rescissió del contracte de treball per voluntat del treballador/ra afectada, a través del procediment que estableix 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 suportó sovint insinuacions sexuals i comentaris ofensius per part de l'encarregat de l'empresa. La normativa preveu cap procediment per defensar-me 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 en 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 l'ICAB (Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona).

- **Servei d'Orientació Jurídica** de la Generalitat de Catalunya.

### **5. Puc anar-me'n de l'empresa si em rebaixen el sou? I si em redueixen la jornada de treball?**

Si l'empresari/ària té causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, pot modificar les condicions de treball del treballador/ra pel

que fa a jornada, horari, règim de treball, règim i quantia salarial i funcions. Davant d'això, el treballador/ra té diverses opcions:

- Pot acceptar la modificació.
- Pot impugnar-la a la jurisdicció social.
- Pot posar fi al contracte amb dret a una indemnització de 20 dies per any treballat (amb el màxim de 9 mesos), i a l'atur, si ha cotitzat prou temps.





