



Unitat 6. El treball i la legislació laboral

1. Què és el treball?

- 1.1. Definició de treball
- 1.2. Característiques de l'activitat laboral

2. El marc normatiu laboral

3. Drets i deures laborals

- 3.1. Descripció
- 3.2. Les facultats de l'empresari

4. La representació dels treballadors i dels empresaris

- 4.1. Les organitzacions sindicals
- 4.2. La representació dels treballadors a l'empresa
- 4.3. Les organitzacions empresarials

5. Negociació col·lectiva

- 5.1. Els convenis col·lectius
- 5.2. Contingut mínim d'un conveni col·lectiu

6. Els conflictes laborals

- 6.1. El conflicte col·lectiu de treball
- 6.2. La vaga
- 6.3. El tancament patronal

7. El contracte de treball

- 7.1. Contingut i característiques
- 7.2. El temps laboral
- 7.3. Modalitats de contractació

8. El salari

- 8.1. Què és el salari?
- 8.2. Composició del salari
- 8.3. El rebut de salaris



El treball i l'activitat laboral

El **treball** és el conjunt de tasques i d'activitats que les persones desenvolupen dins de l'empresa.

Una **activitat laboral** es considera **treball** si es compleixen quatre característiques:

- **Voluntarietat**

La persona decideix si treballa, on ho fa i de quina manera. És plenament lliure de decidir dins la relació laboral.

- **Per compte d'altri**

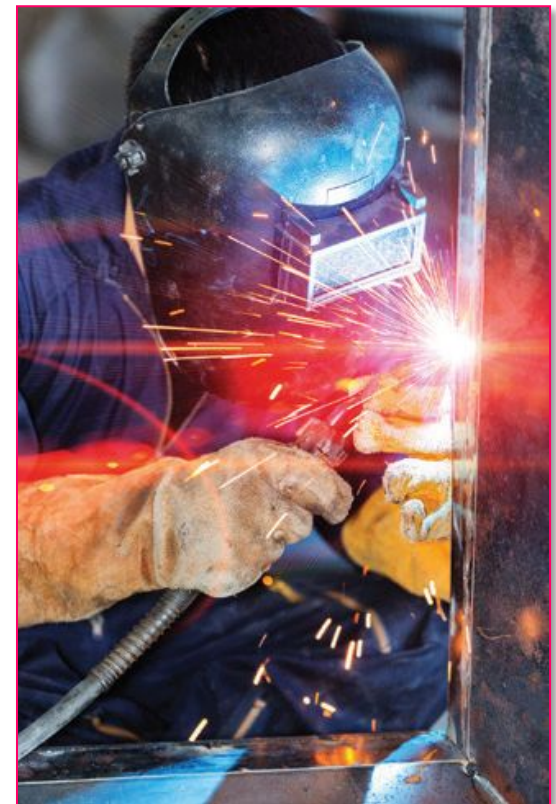
Treballa per a una altra persona (l'empresa), la qual es beneficia del fruit del seu treball i, per això, la compensa pagant-li un salari.

- **Remuneració**

El treball ha de ser retribuït; la persona du a terme una activitat laboral a canvi del salari que li paga l'empresa.

- **Subordinació**

Dins la relació laboral, el treball de la persona està subjecte a les decisions de l'empresari, que és qui dirigeix l'activitat laboral.



El marc normatiu laboral

- **Constitució espanyola**

És la norma legal suprema de l'ordenament jurídic i està per sobre de qualsevol altra normativa estatal.

- **Les normes laborals de la Unió Europea**

Són les normatives europees que tenen la finalitat de garantir un mínim nivell de vida dels treballadors, així com l'equiparació de les condicions de treball a tots els països membres, i que es fonamenten a la lliure circulació de la mà d'obra a tot el territori de la UE.

- **Els convenis de l'OIT**

Són normes de l'OIT (Organització Mundial del Treball), que és un organisme internacional que depèn de l'ONU i que té com a objectiu la promoció de la millora de les condicions laborals i del nivell de vida dels treballadors.

- **L'Estatut dels treballadors**

Es tracta de la norma bàsica que fonamenta tot el marc normatiu laboral, ja que desenvolupa i concreta el conjunt de drets, llibertats i obligacions que tenen els treballadors i les empreses. La gran majoria de les referències legals de l'àmbit laboral es contenen en aquesta llei.

- **La Llei de llibertat sindical**

És la norma que fonamenta la representació col·lectiva dels treballadors pels sindicats, que defensen els seus interessos i negocien acords amb les empreses.

- **Els convenis col·lectius**

Es tracta d'acords pactats entre els representants dels treballadors i de les empreses d'un sector d'activitat (negociació col·lectiva), als quals es fixen les condicions de treball i les normes de convivència que s'aplicaran durant un període determinat. El que es pacta als convenis col·lectius sempre ha de respectar les normes que conté l'Estatut dels treballadors, i en cap cas les pot empitjorar, tot i que sí que les pot millorar.

- **El contracte de treball**

És un acord d'àmbit privat pel qual el treballador i l'empresa pacten les característiques de la relació laboral per compte d'altri, al qual es respecten sempre les condicions mínimes estipulades al conveni col·lectiu corresponent a l'empresa o al sector d'activitat en qüestió.

La Constitució espanyola

Drets fonamentals

- Dret a no ser discriminat per raó de sexe, raça, religió, opinió o qualsevol altra circumstància personal o social.
- Dret a la vaga.
- Dret a afiliar-se lliurement al sindicat que es vulgui.
- Llibertat per fundar sindicats.

Drets i llibertats dels ciutadans i ciutadanes

- Dret al treball.
- Dret a la promoció a través del treball.
- Dret a l'elecció de professió o ofici.
- Dret a la negociació col·lectiva.
- Dret a un salari adequat.
- Dret a la llibertat d'empresa.

Principis rectors de la política social i econòmica

Els poders públics hauran de:

- Mantenir un règim públic de Seguretat Social.
- Realitzar polítiques orientades a la plena ocupació.
- Vetllar per la seguretat i higiene en el treball.
- Garantir el descans necessari mitjançant la limitació de la jornada i les vacances retribuïdes.
- Fomentar la formació i la readaptació professional.

Drets i deures laborals

Drets bàsics

- Treball i lliure elecció de professió.
- Lliure sindicació.
- Negociació col·lectiva.
- Adopció de mesures de conflicte col·lectiu.
- Reunió.
- Vaga.
- Participació en l'empresa.

Drets relacionats amb el treball

- Ocupació efectiva del lloc de treball.
- Promoció i formació professional.
- Aplicació de les normes de salut laboral.
- Respecte a la intimitat i a la dignitat.
- Percepció puntual del salari.
- No ser discriminat per cap raó.
- Exercici individual de les accions derivades del contracte laboral.
- Protecció davant ofenses de tot tipus.

Obligacions fonamentals

- Observar les obligacions del lloc de treball amb bona fe i diligència.
- Complir les mesures de seguretat i higiene en el treball.
- Obeir les ordres i instruccions de l'empresari.
- Contribuir a la millora de la productivitat de l'empresa.
- No competir amb l'activitat de l'empresa.
- Totes aquelles pactades vàlidament al contracte.

Les facultats de l'empresari

- Poder de direcció.
- Poder disciplinari.

La representació dels treballadors i dels empresaris (I)

Les organitzacions sindicals

- Organitzacions en què les persones treballadores s'associen lliurement per defensar els seus drets laborals.
- Protegeixen els drets laborals dels treballadors, els assessoren en aspectes legals i poden discutir amb l'empresa com a representants vàlids dels treballadors.
- Són els interlocutors dels treballadors en els processos de negociació col·lectiva.
- Algunes organitzacions sindicals són: CCOO, UGT, CGT o USO.

Les organitzacions empresarials

- Associacions d'empreses en forma d'organitzacions empresarials, anomenades **patronals**, per defensar els seus interessos i per participar en la negociació col·lectiva i la resolució de conflictes.
- Algunes organitzacions empresarials són: CEOE i CEPYME.

The logo of CEOE consists of the letters 'CEOE' in a bold, blue, sans-serif font.

cepyme

The logo of CCOO features the letters 'CCOO' in white on a red background, followed by a yellow circle with three red horizontal lines.

La representació dels treballadors i dels empresaris (II)

La representació dels treballadors a l'empresa

- Els treballadors de totes les empreses tenen dret a disposar de **representants laborals** que facin la funció d'interlocutors legítims davant l'empresa.
- Són elegits de forma democràtica i exerceixen el càrrec durant quatre anys.
- Les **competències bàsiques** dels representants són:
 1. Rebre informació sobre l'activitat de l'empresa i les característiques de la seva plantilla.
 2. Conèixer els estats financers de l'empresa.
 3. Vetllar pel compliment de la normativa laboral per part de l'empresa.
 4. Representar els treballadors en els processos de negociació col·lectiva i en la resolució de conflictes.
- En funció de la dimensió de l'empresa la representació pren dues formes:
 - **Delegats de personal:** entre 6 i 50 treballadors.
 - **Comitè d'empresa:** més de 50 treballadors.



Negociació col·lectiva

La **negociació col·lectiva** és el procés que té com a finalitat assolir un acord entre treballadors i empreses sobre les condicions en què es desenvoluparà l'activitat laboral. El fruit d'aquest procés és l'acord escrit anomenat conveni col·lectiu.

Un **conveni col·lectiu** és un acord negociat i celebrat entre els representants dels treballadors i de l'empresa, en què es regulen les condicions de treball i les normes de convivència laboral que s'aplicaran en una empresa o un sector d'empreses durant un determinat període de temps

Contingut mínim d'un conveni col·lectiu	Concepte
Determinació de les parts que l'han concertat	Representants dels treballadors i de les empreses.
Definició de l'àmbit d'aplicació	• Personal. Si l'acord afecta tots els treballadors o només aquells que pertanyen a una professió o dedicació específica dins l'empresa. • Territorial. Extensió geogràfica del conveni; si és comarcal, provincial, autonòmic o nacional. • Funcional. Quina és l'activitat econòmica comuna que engloba les empreses. • Temporal. Període de vigència del conveni, ja que la normativa no fixa cap durada; això és decisió de les parts negociadores, encara que habitualment tenen una durada d'entre dos i quatre anys.
Forma i condicions de la denúncia del conveni	Quan s'inicia la negociació d'un nou conveni, quan s'acaba la vigència de l'actual.
Formació de la comissió paritària	Representada per les parts per solucionar les discrepàncies existents durant la seva vigència.
Condicions per a la no-aplicació del règim salarial	En cas que una empresa presenti dificultats econòmiques per poder complir els compromisos salarials.

Els conflictes laborals (I)

Un **conflicte laboral** es produeix quan l'empresa i els treballadors presenten discrepàncies en algun aspecte de la relació laboral.

Tipus de solucions	Concepte
Acord	Entre les parts de caràcter voluntari.
Conciliació	Les parts acorden que un tercer intervingui per facilitar la negociació, però sense aportar solucions.
Mediació	Les parts acorden que un tercer intervingui en la solució oferint propostes, però sense poder de decisió.
Arbitratge	Les parts acorden sotmetre's a la decisió vinculant d'un tercer, d'un àrbitre que mitjançant un laude arbitral imposarà la solució del conflicte.

Els conflictes laborals (II)

La vaga

- Interrupció de la prestació laboral per part dels treballadors amb la finalitat d'imposar certes condicions a l'empresa o de manifestar una protesta.
- S'ha de notificar per escrit a la direcció de l'empresa, explicant:
 - Objectius de la vaga.
 - Gestions prèvies per solucionar el conflicte.
 - Data d'inici.
 - Composició del comitè de vaga.
- Durant la vaga, no es té dret al salari.
- S'ha de respectar el dret a treballar dels qui no segueixen la vaga.
- L'empresa no pot sancionar els treballadors en vaga ni substituir-los per treballadors nous.

El tancament patronal

- Tancament del centre de treball per part de l'empresa.
- S'ha de donar alguna d'aquestes circumstàncies:
 - Perill notori de violència.
 - Ocupació il·legal del centre de treball.
 - Inassistència o irregularitats en el treball.
- Si l'autoritat laboral considera just el tancament, els treballadors no cobren salaris. En cas contrari, sí que en cobren.



El contracte de treball (I)

És un acord on es reflecteixen les voluntats d'una empresa i un treballador, el qual es compromet a prestar personalment a l'empresa els seus serveis retribuïts, a actuar sota la seva direcció i a cedir-li, des de l'inici, el resultat que obtingui amb la seva activitat.

Contingut mínim d'un contracte de treball	Concepte
Contingut de la prestació laboral	El tipus de feina que s'ha de fer.
Durada	Es pot concertar per temps indefinit (fix) o per durada determinada (temporal), segons les característiques de l'empresa i del lloc de treball.
Remuneració salarial	El salari mensual, les pagues extraordinàries i altres components salarials determinats d'acord amb el conveni col·lectiu i la normativa vigents.
Període de prova	Amb caràcter general, és de sis mesos per als tècnics titulats (tècnics en formació professional i titulats universitaris), i per a la resta de treballadors és de dos mesos, excepte si l'empresa té menys de 25 treballadors, que serà de tres mesos.
Temps de treball	Es fixa la durada de la jornada laboral, els descansos, les vacances i les hores extraordinàries.
Forma del contracte	Es pot subscriure per escrit o oralment, i se segueix un model oficial específic per a cada modalitat. Cal fer-lo per escrit si la durada és superior a quatre setmanes, o si hi obliga la modalitat de contracte. A la pràctica, la gran majoria de contractes s'han de fer per escrit.

El contracte de treball (II)

Temps laboral	Concepte
Jornada laboral	• Setmanal. El màxim és de quaranta hores setmanals com a mitjana anual. Això implica que la durada pot ser irregular: es poden donar setmanes amb més de quaranta hores i d'altres amb menys. • Diària. El màxim són nou hores al dia, encara que per conveni col·lectiu es pot ampliar, tot respectant els descansos corresponents. Els menors no poden fer més de vuit hores al dia.
Descansos	• Dins de la jornada. Quinze minuts si és continuada i supera les sis hores. En el cas dels menors, serà de trenta minuts si la jornada continuada supera les quatre hores i mitja. • Entre jornades. Entre el final d'una jornada i el principi de la següent ha de transcórrer un mínim de dotze hores. • Setmanal. Un mínim d'un dia i mig ininterromput. Es podran acumular en períodes de catorze dies, treballant onze dies seguits i descansant-ne tres. Els menors faran un descans mínim de dos dies ininterromputs.
Vacances	Un mínim de trenta dies naturals per any treballat, i retribuïdes. No es poden substituir per compensació econòmica.
Jornada nocturna	És la que fa un mínim de tres hores de la jornada en horari nocturn (de 22.00 h a 6.00 h). Els menors no poden treballar en horari nocturn.
Treball a torns	Quan l'empresa té un procés productiu continu i l'organitza en torns rotatius; no es pot obligar a estar en el torn de nit més de dues setmanes consecutives, tret que sigui voluntàriament.
Hores extraordinàries	Són les hores que es fan superant la jornada màxima. N'hi ha de dos tipus: • Normals. Les que es fan per exigències de producció de l'empresa, com ara l'acumulació de comandes, l'excés de demanda o les absències imprevistes. • Per força major. Les que es fan per prevenir danys extraordinaris i urgents. Són de caràcter voluntari, excepte les de força major i les que es pactin al conveni col·lectiu. No es poden fer més de 80 hores extraordinàries l'any, no computant-ne les de força major i les que es compensen amb descans equivalent. Els menors no en poden fer.

El contracte de treball (III)

Modalitats de contractació

- **Contractes indefinits** o **fixos**: contracte de foment de la contractació indefinida.
- **Contractes temporals**
 - D'una durada determinada
 - Obra o servei.
 - Eventual per circumstàncies de la producció.
 - Interinitat.
 - Contractes formatius
 - En pràctiques.
 - Per a la formació i l'aprenentatge.

El contracte de treball (IV)

	Obra o servei determinat	Eventual per circumstàncies de la producció	Interinitat
Objecte	La realització d'obres o la prestació de serveis amb autonomia i substantivitat pròpia respecte de l'activitat habitual de l'empresa.	Atendre les exigències circumstancials del mercat, l'acumulació de feines o l'excés de comandes encara que es tracti de l'activitat habitual de l'empresa.	- Substituir un treballador amb dret a reserva del lloc de treball. - Cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció de personal. - Substituir treballadors en formació per treballadors beneficiaris de prestacions per atur.
Durada	- Pel temps necessari per a la realització de l'obra o el servei. - Si al contracte es fixa una durada o un termini, seran orientatius. - Si la durada és superior a un any, cal un preavís de quinze dies abans de la finalització.	- Màxim de sis mesos dintre d'un període de referència de dotze mesos. - Per acord al conveni col·lectiu es pot ampliar el període de referència fins a divuit mesos, sense que la durada no sigui superior al 75 % d'aquest o a dotze mesos.	- Mentre subsisteixi el dret del treballador substituït. - Tres mesos com a màxim en el cas del procés de selecció de personal.
Jomada	A temps complet o a temps parcial.	A temps complet o, en casos molt excepcionals, a temps parcial.	La que tingui el lloc de treball del treballador substituït.
Formalització	Per escrit.	Per escrit si supera les quatre setmanes de durada o si és a temps parcial.	Per escrit.
Indemnització	Dotze dies de salari per any treballat o la part proporcional per períodes inferiors.	Dotze dies de salari per any treballat o la part proporcional per períodes inferiors.	No.

	Contracte en pràctiques	Contracte per a la formació i l'aprenentatge
Requisits del treballador/a	Tenir títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior.	- Tenir entre 16 i 24 anys. - Sense límit màxim d'edat en el cas de persones amb discapacitat i mentre la taxa d'atur sigui superior al 15 %. - Sense titulació acadèmica requerida pel contracte en pràctiques.
Requisits de l'empresari/ària	Donar al treballador/a un lloc que li permeti realitzar la pràctica adequada al nivell d'estudis cursat.	Té un nombre màxim de contractacions d'aquesta modalitat, segons la mida de la plantilla.
Durada	Un mínim de sis mesos i un màxim de dos anys.	Un mínim d'un any i un màxim de tres. Esgotada la durada màxima, el treballador no podrà ser tornat a contractar sota aquesta modalitat en aquesta o en una altra empresa.
Pròrrogues	Se'n poden concedir un màxim de dues, que no poden ser inferiors a sis mesos.	Dotze mesos més en circumstàncies específiques.
Període de prova	No pot ser superior a un mes per als titulats de grau mitjà i dos mesos per als de grau superior.	No pot ser superior a dos mesos.
Retribució	Segons el conveni, no pot ser inferior al 60 % del salari d'un treballador que ocupi el mateix lloc de treball, durant el primer any de vigència del contracte, ni al 75 % durant el segon any. Malgrat això, no pot ser mai inferior al salari mínim interprofessional (SMI).	Es fixarà en proporció al temps de treball efectiu (no superior al 75 % de la jornada laboral), segons el conveni col·lectiu. En cap cas pot ser inferior a l'SMI en proporció al temps de treball efectiu. La resta de la jornada laboral (no inferior al 25 % del total en el primer any i al 15 % en el segon i tercer any) s'haurà de destinar a formació acadèmica en un centre formatiu.
Forma	Per escrit.	Per escrit.
Excepcions	No es tindrà en compte la consideració de contracte en pràctiques quan la pràctica s'inclouï en els estudis corresponents i sempre que es realitzi com a part integrant dels cursos de formació professional.	No es poden expedir aquests tipus de contractes quan tinguin per objecte la qualificació per a un lloc de treball que hagi ocupat anteriorment el treballador en la mateixa empresa, per un període superior a dotze mesos.

El salari

El **salari** és la totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècies, per la prestació professional dels serveis laborals per compte aliè.

El **salari mínim interprofessional (SMI)** és la remuneració mínima que pot tenir una persona treballadora que realitzi la jornada completa.

Mesures de protecció del salari o **garanties del salari**:

- Fons de garantia salarial (FOGASA).
- Preferències dels salaris.
- Inembargabilitat de l'import de l'SMI.

Composició del salari

- Salari base.
- Complements salarials:
 - Antiguitat.
 - Coneixements especials.
 - Plus de penositat, toxicitat, perillositat, tornicitat o nocturnitat.
 - Incentius, primes de productivitat, assistència o puntualitat.
 - Hores extraordinàries.
 - Gratificacions extraordinàries.



El rebut de salaris (I)

El **rebut de salaris** o **nòmina** és el rebut justificatiu del pagament del salari, en què s'especifiquen les percepcions pagades, els descomptes realitzats i, finalment, el salari net que s'ha de pagar.

El rebut de salaris està format per **cinc parts**:

- ① Encapçalament.
- ② Meritacions:
 - Percepcions salarials.
 - Percepcions no salarials.
 - Total meritat.
- ③ Càlcul de les bases de cotització a la Seguretat Social i base d'IRPF.
- ④ Deduccions:
 - Aportació a les cotitzacions a la Seguretat Social.
 - Impost d'IRPF.
 - Total deduït.
- ⑤ Líquid total que cal percebre.

EMPRESA		TREBALLADOR	
ADREÇA		NIF	NASS
CIF		CATEGORIA	
CCC		GRUP COTITZACIÓ	
Període liquidable		DE 11 al 30 d'abril de 2017	Núm. dies 30
I. MERITACIONS			TOTALS
1. Percepcions salarials			
Salari base			1000,00 €
Complements salarials			70,00 €
Antiguitat			
Hores extraordinàries normals		90,00 € força major	90,00 €
Gratificacions extraordinàries			
Salari en espècie			
2. Percepcions no salarials			
Indemnitzacions			
Dietes			30,00 €
Prestacions i Indemnitzacions de la Seguretat Social			
Altres percepcions no salarials			
A. TOTAL MERITAT			1190,00 €
II. DEDUCCIONS			
1. Aportacions del treballador a la SS			
		Percentatge	
Contingències comunes	BCCC	4,70%	56,67 €
Atur	BCCP	1,55%	20,74 €
Formació Professional	BCCP	0,10%	1,34 €
Hores extraordinàries		4,70%	4,23 €
Hores extraordinàries força major		2,00%	0,00 €
TOTAL APORTACIONS			84,98 €
2. IRPF		9,00%	107,10 €
3. Bestretes			
4. Valor dels productes rebuts en espècie			0,00 €
5. Altres deduccions			
B. TOTAL A DEDUIR			192,08 €
Liquid TOTAL A PERCEBRE (A-B)			997,92 €
Firma i segell de l'empresa		Data	He rebut

Quantitat que paga el treballador a la Seguretat Social com a cotitzacions socials.

Quantitat que paga el treballador com a impostos (IRPF).

Suma de les quantitats que es dedueixen de les percepcions brutes del treballador (84,98 € + 107,10 €).

Quantitat que finalment cobra el treballador, fetes les deduccions corresponents (1190,00 € - 192,08 €).

DETERMINACIÓ DE LES BASES DE COTITZACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL I IRPF			
	BASE	TIPUS	APORTACIÓ EMPRESA
1. Base de cotització per contingències comunes			
Remuneració mensual	1070,00		
Prorrata pagues extres	178,33 €		
TOTAL	1248,33 €	23,60%	294,61 €
2. Base de cotització per contingències professionals			
AT i EP		1%	13,38 €
Atur		5,50%	73,61 €
Formació Professional	1338,33 €	0,50%	6,69 €
Fons Garantia Salarial		0,20%	2,50 €
3. Base de cotització per hores extres	90,00 €	23,60%	21,24 €
4. Base de cotització per hores extres força major		12%	0,00 €
5. Base subjecta a retenció de l'IRPF	1190,00 €		

Aquestes són les quotes que l'empresa paga a la Seguretat Social com a cotitzacions pels seus treballadors. A la nòmina només s'indiquen a títol informatiu. Es calculen i apliquen els tipus corresponents sobre les bases (columnes de l'esquerra).