



Guia Laboral



Govern
de les Illes Balears

www.caib.es

012 ☎

La Guia Laboral que presentem està dirigida fonamentalment als tècnics d'orientació soci laboral i mitjancers interculturals amb l'objectiu que sigui una eina útil en el seu quefer diari.

Agraïm la col·laboració desinteressada de la Directora del SOIB i la Directora de Treball de la Conselleria de Treball i Formació pel seu interès en la seva revisió.

Elaboració i coordinació:

UGT Balears

Financia:

Conselleria de Immigració i Cooperació
 Direcció General d'Immigració
 II Plan Integral de Atención a las Personas Inmigradas

Col·labora:

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Dipòsit Legal: PM 1272/2007

Índex

Presentació	5
1. Requisits necessaris per treballar a Espanya	8
1.1 Autorització de residència temporal i treball per compte d'altri de durada determinada	13
1.2 Autorització de treball per compte d'altri	14
1.3 Autorització de treball per compte propi	20
1.4 Visat per a la recerca d'ocupació	21
2. L'accés al mercat de treball	22
2.1 El Servei Públic d'Ocupació (SOIB)	22
3. La contractació	25
3.1 El contracte de treball	25
3.2 Els diferents tipus de contractes	28
3.3 Empreses de Treball Temporal (ETT)	31
4. La retribució salarial	36
4.1 El salari	36
4.2 El Salari Mínim Interprofessional (SMI)	40
4.3 L'Indicador Públic de Renda d'Efectes Múltiples (IPREM)	41
5. La jornada laboral	42
5.1 La jornada de treball	42
5.2 L'horari de treball	46
5.3 Les hores extraordinàries	50
6. Salut Laboral	51
6.1 Prevenció de riscos laborals	51

7. Extinció de la relació laboral	53
7.1. Modalitats	53
7.2. Actuació en cas d'acomiadament	58
7.2.1. Acte de conciliació	59
7.2.2. Demanda davant el Jutjat del Social	61
8. Seguretat Social i protecció per desocupació	63
8.1. La Seguretat Social.....	63
8.2. Convenis bilaterals	66
8.3. Règim especial d'empleats de llar	67
8.4. La protecció per desocupació	69
8.4.1. La prestació de nivell contributiu.....	69
8.4.2. Subsidi per desocupació.....	75
9. Representació col·lectiva i acció sindical.....	76
9.1. La sindicació dels treballadors	76
9.2. Participació dels treballadors a l'empresa	78
10. La negociació col·lectiva.....	79
10.1. El conveni col·lectiu	79
10.2. Els conflictes col·lectius	82

Direccions d'interès

Índex de matèries

Presentació

La integració és l'essència del Treball de la Conselleria d'Immigració i Cooperació. Que els immigrants que arriben a les Illes, cercant una vida millor, tinguin accés a una oportunitat real a tots els nivells, sense sofrir cap tipus de discriminació, és el nostre motor. De fet, en matèria d'immigració, els esforços de la Conselleria estan bolcats en l'execució del **II Pla Integral d'Atenció a les Persones Immigrades**, l'objectiu principal del qual és aconseguir la integració i cohesió social dels immigrants en la societat balear, basada en la convivència pacífica, la tolerància i el respecte mutu.

És cert que no podem canviar la legislació espanyola que obliga que els immigrants hagin de seguir un determinat camí de contractació i de legalització de la seva situació, però des de les comunitats autònomes i des d'aquesta, en especial, feim un esforç per conscienciar l'Administració de la necessitat d'agilitzar els tràmits i per explicar i facilitar als immigrants els passos a seguir. Creim que una de les claus de la integració és la informació i ens esforçam perquè els immigrants coneixin les seves obligacions i els seus drets.

La posada en marxa de l'Oficina de l'Immigrant és una aposta de la Conselleria per aconseguir que els nous arribats se sentin ben acollits i guiats en el seu procés d'adaptació a la nostra comunitat.

A més, una part important dels nostres esforços se centra a conscienciar les empreses i la societat, en general, que el col·lectiu d'immigrants representa un potencial de força laboral impressionant. Són gent jove, majoritàriament, amb ganes de treballar, d'aprendre, de guanyar doblers per ajudar les seves famílies... Entre tots hem de canalitzar aquesta il·lusió i energia en benefici del nostre futur. Tant en el nostre país com en la resta d'Europa, l'envelliment de la població serà una càrrega en un futur no molt llunyà que la població immigrant pot ajudar a pal·liar. Si aconseguim una plena integració social de les persones immigrades podran contribuir a la finançació de les prestacions socials que corren un seriós perill si la població continua envellint.

El mateix succeeix en l'àmbit laboral. La gran segmentació del mercat laboral fa que existeixin de forma simultània alts índexs d'atur juntament amb ofertes de treball insatisfetes. Això es pot solucionar formant els immigrants que en el seu país no han tengut l'oportunitat d'estudiar. Som conscients que les necessitats formatives de les persones immigrades són molt diverses, tant en relació amb el seu nivell educatiu, com amb el desconeixement de les llengües i amb les habilitats laborals. I aquest és un altre dels punts en què incidim expressament, en la formació, que és la garantia d'un futur millor.

Per tots aquests motius, iniciatives com aquesta Guia són fonamentals per posar de relleu que desgraciadament aquesta igualtat de condicions no s'està donant, sobretot a nivell laboral, i que per tant és necessari guiar les parts implicades per resoldre les dificultats amb eficàcia. La Unió General de Treballadors (UGT) ha fet una excel·lent labor a favor dels immigrants ja que aquesta Guia constitueix un instrument de treball fonamental dirigit als mediadors del camp de l'orientació laboral i social, així com als propis immigrants i empresaris en general.

Hi ha gent que només percep la part negativa de la immigració però els moviments migratoris han existit sempre i continuaran existint. Tal vegada en un futur siguem nosaltres els qui hàgim d'emigrar com ja ho feren els nostres padrins en el segle XX. Tant de bo poguem disposar llavors d'una Guia com aquesta i de l'ajuda de col·lectius com la UGT que treballen perquè la integració sigui una realitat com més aviat millor.



Govern de les Illes Balears

Conselleria d'Immigració i Cooperació

Encarnación Pastor Sánchez
Consellera d'Immigració i Cooperació

En els últims anys estem assistint a un intens debat sobre la immigració amb opinions per a tots els gustos, des dels missatges de solidaritat i integració fins als discursos racistes i xenòfobs. Com més es tarda a abordar el fenomen amb rigor i sense demagògia, més difícil serà la solució. La història ens ensenya que els moviments migratoris estan presents en totes les èpoques el que desqualifica aquells que, interessadament, volen fer-nos veure que la immigració és un problema exclusiu dels nostres dies.

La Unió General de Treballadors al llarg de la seva dilatada història ha lluitat perquè els processos migratoris es produïssin de manera integradora sense exclusió ni explotació dels afectats. Aquesta posició continua marcant en l'actualitat la línia de treball del sindicat que passa per considerar els immigrants fonamentalment com a treballadors, això sí, amb especials dificultats per integrar-se tant en el mercat de treball com en la societat que els acull.

La Guia Laboral que presentem és una aportació més en la trajectòria d'UGT en pro de la integració social dels immigrants a través d'iniciatives sindicals de diferent signe. Aquesta Guia Laboral, que veu la llum gràcies a la col·laboració amb la Conselleria d'Immigració i Cooperació del Govern de les Illes Balears, constitueix un instrument elemental que va dirigit a tots aquells mitjancers que treballen en el camp de l'orientació laboral i social del col·lectiu i molt especialment als treballadors immigrants en general. Un dels pilars de la integració és la informació que reben aquests treballadors sobre els seus drets i obligacions i, en aquest sentit, la Guia Laboral constitueix una eina útil i completa per fer-los arribar de manera clara i comprensible les dades bàsiques relatives a la legislació laboral, a la normativa d'estrangeria i als convenis col·lectius sectorials que els són aplicables.

Per acabar, vull expressar el meu desig que aquesta iniciativa en comú de la UGT i la Conselleria d'Immigració i Cooperació tingui continuïtat amb altres acords en un marc més ampli de col·laboració pel bé de la població immigrant i de la societat balear en el seu conjunt.



Lorenzo Bravo
Secretari General UGT-Illes Balears



1. Requisits necessaris per treballar a Espanya

Es necessita obtenir alguna autorització per treballar a Espanya?

Sí, per realitzar qualsevol activitat laboral o professional, per compte propi o aliena, s'ha d'obtenir la corresponent autorització administrativa prèvia per treballar, sempre que no es pertanyi als països que conformen l'Espai Econòmic Europeu (EEE).

Es podrà modificar la situació sol·licitant la corresponent autorització de treball si es té la condició de resident legal no laboral.

També es podrà sol·licitar autorització per treballar o modificar la residència amb treball complint determinats requisits si s'està en situació d'estada per estudis o investigació.

Si no s'és resident legal a Espanya, l'autorització de residència i treball concedida li permetrà obtenir, en la Missió Diplomàtica o Oficina Consular espanyola al país d'origen, el corresponent visat per residir i treballar a Espanya.

Quin tipus d'autorització de treball es pot sol·licitar i qui pot fer-ho?

Si es pretén realitzar una activitat lucrativa per compte d'altri, es poden sol·licitar les autoritzacions següents:

- **Autorització de residència i treball temporal per compte d'altri de durada determinada.** És sol·licitada per l'ocupador.
- **Autorització inicial de treball per compte d'altri.** Podrà limitar-se a un sector d'activitat i àmbit geogràfic concret. La seva validesa serà d'un any. Haurà de ser sol·licitada personalment per l'ocupador o, en el cas d'empreses, pel representant legal empresarial.

Si es pretén realitzar una activitat lucrativa per compte propi, es pot sol·licitar, personalment, l'autorització següent:

- **Autorització inicial de treball per compte propi:** la seva validesa serà d'un any.

Si es pretén realitzar una recerca d'ocupació:

- **El visat per a la recerca d'ocupació.** Té una validesa de tres mesos.

On es pot sol·licitar?

Les sol·licituds hauran de presentar-se a l'Oficina d'Estrangeria, en les Missions Diplomàtiques o Oficines Consulars, quan es tracti d'activitats per compte d'altri i en la Direcció General d'Immigració en els supòsits previstos.

Quins documents s'han d'adjuntar amb la sol·licitud d'autorització?

Els documents que s'han d'aportar són els següents:

- El passaport amb una vigència mínima de quatre mesos.
- Un certificat d'antecedents penals expedit per les autoritats d'origen o dels països en què s'hagi residit en els últims cinc anys en el qual no han de constar condemnes de delictes existents en l'ordenament espanyol.
- Un certificat mèdic.
- La còpia de l'autorització de residència i treball condicionada.

Quin procediment i tràmits cal seguir un vegada concedida l'autorització per residir i treballar a Espanya?

Notificada la concessió de l'autorització, el treballador, en el termini d'un mes, la recollirà personalment en la Missió Diplomàtica o Oficina Consular espanyola al país d'origen i **durant els tres mesos següents** haurà d'entrar a Espanya.

S'ha de seguir algun altre tràmit un vegada obtinguda l'autorització de treball?

Sí, és necessària l'afiliació i/o alta del treballador en el sistema de la Seguretat Social.

Qui ha de cotitzar a la Seguretat Social, l'empresari o el treballador? i si l'empresari es nega?

L'obligació de cotitzar a la Seguretat Social sorgeix en el mateix moment en què es comença a treballar i roman mentre s'estigui treballant. La dita obligació correspon a ambdós, si bé, l'ingrés de les cotitzacions en la Tresoreria de la Seguretat Social ha d'efectuar-lo l'empresari, qui haurà retingut prèviament de la nòmina la quantitat que ha de cotitzar o pagar el treballador. És el que s'anomena "**pagament delegat**".

Al treballador correspon cotitzar per contingències comunes (malalties comunes i accidents no laborals), desocupació (excepte treballadors de temporada i estudiants, o si es treballa en el servei domèstic) i formació professional.

Si l'empresari es nega a donar d'alta i cotitzar en la Seguretat Social, està incorrent en una il·legalitat i per tant podria ser sancionat.

Si ha donat d'alta el treballador, però és aquest qui suporta el cost total de la Seguretat Social, aquesta pràctica tampoc és legal.

Si hi ha dubtes sobre si l'empresari ha pagat o no les quotes, s'ha d'acudir a una oficina de la Tresoreria General de la Seguretat Social i demanar una "**vida laboral**", on es podrà comprovar tots els períodes de temps que es té cotitzats.

No obstant això, **el treballador haurà de cotitzar directament a la Seguretat Social en els casos següents:**

- Quan és un treballador discontinu del servei domèstic, això és, treballa per a diversos ocupadors, quan treballa un mínim de 72 hores al mes, almenys durant 12 dies en cada mes. En aquest cas haurà de donar-se d'alta en la Direcció Provincial de la Tresoreria General de la Seguretat Social o Administracions d'aquesta, dins els 6 dies naturals següents al començament de l'activitat, i pagar una quota fixa mensual.
- Quan és un treballador agrícola, l'empresari té l'obligació de donar-lo d'alta en el Règim Especial Agrari, però és obligació del treballador, pagar mensualment a la Seguretat Social el que es coneix com "cupons" o "segells", que consisteix en una quota mensual i fixa, és a dir, tots els mesos es paga la mateixa quantitat independentment de si un mes s'ha treballat 15, 30 o 30 dies, o inclusivament cap.

MOLT IMPORTANT PER ALS TREBALLADORS AGRÍCOLES:

Si bé l'empresari té l'obligació de donar d'alta el treballador, és aquest el que està obligat a donar-se de baixa en el Règim Especial Agrari quan deixa de treballar en aquest sector. Mentre no es faci estarà obligat a pagar mensualment els cupons i si no ho fa tindrà un deute en la Seguretat Social que s'anirà incrementant amb el pas dels mesos en què s'estigui d'alta i no es pagui, a la qual se sumarà un recàrrec més els interessos de demora.

Això pot ser especialment greu per a un treballador amb autorització de temporada que desconeix l'obligació de pagar aquests cupons i que a més a més retorna al seu país un vegada finalitzada la campanya. En aquests casos de contractació en origen, l'empresari agrícola pot, de forma voluntària, donar-lo de baixa però no està obligat a fer-ho, per la qual cosa ha de ser sempre el treballador el que notifiqui la seva baixa a la Seguretat Social.

On es pot sol·licitar la targeta d'identitat amb autorització de treball? (TIE)

Es pot sol·licitar la TIE a l'Oficina d'Estrangers o a la Comissaria de Policia corresponent al lloc on es tingui previst fixar el domicili o residència. La sol·licitud ha de presentar-se **dins el mes posterior** a l'entrada a Espanya i acreditar el pagament de la corresponent taxa. Aquesta targeta tindrà el mateix termini de validesa que l'autorització de residència temporal i haurà d'anar-se renovant igual que l'autorització.

Es pot sol·licitar una autorització de treball permanent?

Sí, una vegada acreditada la residència legal a Espanya durant un període de 5 anys. Obtinguda l'autorització de residència permanent no serà necessària l'obtenció d'autorització de treball.

La residència permanent autoritza a residir a Espanya indefinidament i treballar en igualtat de condicions que els espanyols.

S'ha de pagar alguna taxa per l'expedició de l'autorització per treballar?

Si ha de treballar per compte d'altri, serà l'ocupador el que estigui obligat directament a pagar les taxes per a l'autorització de treball inicial. No obstant això, si ha de treballar per compte propi és la pròpia persona qui estarà obligada al pagament de la taxa.

Hi ha algun document que acrediti que es posseeix una autorització de treball?

Quan l'activitat sigui de durada inferior a 6 mesos s'acreditarà mitjançant visat.

Quan l'activitat sigui de durada superior a 6 mesos una vegada a Espanya s'haurà de sol·licitar, en el termini d'un mes des de l'entrada al país, la Targeta d'Identitat d'Estranger, acreditativa que es posseeix l'autorització de residència i treball.

En supòsits especials com en el cas dels estudiants, investigadors o titulars de residència per circumstàncies excepcionals (entre altres), s'acreditarà mitjançant la resolució expressa de l'autorització per treballar.

1.1. Autorització de residència temporal i treball per compte d'altri de durada determinada

Qui pot obtenir aquesta autorització?

Aquells treballadors que són contractats en origen i compleixen les condicions necessàries per ocupar els llocs de treball oferts.

El treballador té l'obligació de retornar al país d'origen, un vegada concloua la relació laboral, i haurà de presentar-se en la Missió Diplomàtica o Oficina Consular que li va expedir el visat en el mes següent del terme de la seva autorització a Espanya. És important complir aquesta obligació perquè, en cas contrari, pot ser causa de denegació de posteriors sol·licituds d'autoritzacions per treballar, durant els tres anys següents al terme de l'autorització concedida.

Quins requisits són necessaris?

A més dels requisits generals, l'ocupador o empresari ha de :

- Disposar d'un allotjament adequat que reuneixi les condicions legals de dignitat i higiene per al treballador.
- Organitzar els viatges d'arribada a Espanya i de tornada al país d'origen i assumir com a mínim, el cost del primer de tals viatges i les despeses de trasllat d'anada i tornada entre el lloc d'entrada a Espanya i el lloc d'allotjament.

Quines activitats permet aquesta autorització?

Les activitats que permet són:

- De temporada o campanya, amb una durada igual a la del contracte o contractes de treball, amb el límit màxim de nou mesos, dins un període de dotze mesos consecutius.
- D'obra o servei de plantes industrials o elèctriques, construcció d'infraestructures, edificacions i xarxes de subministrament elèctric, gas, ferrocarrils i telefònics, instal·lacions i manteniments d'equips productius, així com posada en marxa i reparacions.
- De caràcter temporal per a personal d'alta direcció, esportistes professionals i altres col·lectius que es determinin per ordre del Ministeri de Treball i Afers Socials a Espanya.
- Per a la formació i realització de pràctiques professionals.

1.2. Autorització de treball per compte d'altri

Qui pot obtenir una autorització inicial de treball per compte d'altri?

Aquells treballadors que tinguin una oferta d'ocupació, que la situació nacional d'ocupació ho permeti i que el treballador es trobi en situació legal a Espanya, o bé sigui contractat al seu país d'origen.

La situació nacional d'ocupació és la perspectiva de cobrir ofertes de treball amb la mà d'obra disponible en el país i no es tindrà en compte quan:

- El treballador procedeixi d'un país amb què Espanya tingui subscrit conveni de reciprocitat.
- El que pretengui és cobrir un lloc de confiança.
- El cònjuge o fill de resident a Espanya amb una autorització ja renovada.

- Els fills d'espanyol nacionalitzat o comunitari amb un any de residència legal a Espanya.
- Els titulars, durant quatre anys naturals, d'autoritzacions de treball per a activitats de temporada que hagin retornat al seu país al terme de cada contracte.

IMPORTANT:

L'ocupador o empresari que pretengui contractar el treballador estranger és el que ha de presentar la sol·licitud d'autorització de residència i treball inicial a l'Oficina d'Estrangeria.

El treballador, un vegada li hagi comunicat l'ocupador la concessió del permís corresponent, tindrà un mes per sol·licitar el visat de treball en la Missió Diplomàtica o Oficina Consular en la demarcació de la qual resideixi, o una altra autoritzada.

Què és el catàleg de llocs de treball de difícil cobertura?

Per a la concessió d'una autorització de residència i treball, un dels requisits que es van a tenir en compte, és que la situació nacional d'ocupació permeti la dita contractació. La situació nacional d'ocupació es determina a través del Catàleg d'Ocupacions de Dificil Cobertura.

Aquest Catàleg es realitza per províncies i s'actualitza de forma trimestral, i tret que el treballador es trobi en algun dels supòsits exceptuats en els que no se'ls aplica **la sol·licitud d'autorització de residència i treball inicial haurà de ser per a un ocupació catalogada com de "difícil cobertura"**. En el cas que no sigui així, l'ocupador haurà d'acreditar que ha trobat dificultats per cobrir aquest lloc de treball, mitjançant una certificació del Servei Públic d'Ocupació (SOIB) en la qual es diu que ha gestionat l'oferta però no ha trobat demandants d'ocupació adequats i disponibles per acceptar el dit treball.

Es pot consultar el Catàleg d'Ocupacions de Difícil Cobertura en la pàgina web de l'Institut Nacional d'Ocupació: <http://www.inem.es>

Què és el Contingent?

És el procediment pel qual es permet la contractació programada de treballadors que no es trobin ni resideixin a Espanya, seleccionats als seus països d'origen a partir de les ofertes genèriques presentades pels empresaris, encara que també s'accepten ofertes nominatives.

L'oferta genèrica és la que depèn de les ocupacions que demanden les empreses, per tant inclourà tants llocs de treball com pretengui contractar l'empresa.

L'oferta nominativa és la que es fa per a un treballador determinat.

Els contractes que signin els treballadors seleccionats hauran de contenir informació sobre la identitat de les parts, data d'inici i durada de l'activitat, lloc del centre de treball, la categoria professional, una previsió del salari net que es va a cobrar i la periodicitat del seu pagament, la jornada laboral, el preavis en el cas d'extinció del contracte i el conveni col·lectiu aplicable.

El visat que es concedeix en el marc d'aquest procediment incorporarà l'autorització inicial de residència i treball per compte d'altri amb un any de durada, comptat des de la data d'entrada a Espanya, i estarà limitada a un àmbit territorial i sector d'activitat determinat.

Es pot canviar d'activitat o anar a treballar a una altra ciutat amb una autorització de treball inicial?

Encara que l'autorització inicial de residència i treball està limitada per sector d'activitat i geogràficament, això vol dir que només es pot treballar en ocupacions dins l'activitat i de la província per a la qual es va concedir l'autorització, en el cas que es vulgui canviar de treball, per exemple: deixar el servei domèstic per treballar en hoteleria, o bé anar a treballar a una altra província, **el nou empresari haurà de sol·licitar-ho amb anterioritat a l'Oficina d'Estrangeria**, però s'aplicarà

la situació nacional d'ocupació i no està garantit que concedeixin el canvi pel que és preferible esperar que s'exhaureixi la validesa d'aquesta autorització inicial i efectuar el canvi en la primera renovació, en la qual es podrà concedir una autorització, que tindrà una durada de dos anys sense limitació geogràfica ni d'activitat.

No s'aplicarà la situació nacional d'ocupació si s'és, entre altres:

- Cònjuge o fill de resident a Espanya amb una autorització ja renovada.
- Fill d'espanyol nacionalitzat o de comunitari, sempre que porti com a mínim un any residint legalment a Espanya i no se li apliqui el règim comunitari.
- Fill o nét d'espanyol d'origen.
- Estranger nascut i resident a Espanya.
- Estranger que tingui a càrrec seu ascendents o descendents de nacionalitat espanyola.
- Estranger que ha estat titular durant quatre anys d'autoritzacions de treball per a activitats de temporada i ha retornat al seu país al terme de cada contracte.
- Titular d'una autorització prèvia de treball que pretengui renovar.
- Nacional de Perú o Xile en virtut de Convenis Internacionals.

Els canvis d'empresa dins el mateix sector d'activitat i província per al qual es va concedir l'autorització inicial, estan permesos sense necessitat de sol·licitud.

Es pot canviar l'autorització de treball per compte d'altri a compte propi?

Depèn, **no es podrà sol·licitar el dit canvi mentre el treballador sigui titular d'una autorització inicial**. Una vegada renovada l'autorització, o en la sol·licitud de renovació, es podrà fer però s'hauran de reunir uns requisits:

- Que s'hagi mantingut una activitat laboral i per tant s'hagi cotitzat a la Seguretat Social, durant la durada de l'autorització anterior, el temps necessari que s'exigiria per a la renovació (generalment 6 mesos).
- Que es reuneixin els requisits exigits per a la concessió d'una autorització per compte propi.

Què s'ha de fer per renovar l'autorització de treball i quina durada tindrà?

Si s'ha de renovar l'autorització de treball i residència, ha de fer-se en **60 dies naturals previs** a la data en la qual caduca l'autorització (es compten també els festius). També es pot sol·licitar la renovació **dins els tres mesos posteriors** a la dita data. En ambdós **casos la presentació de la sol·licitud de renovació, amplia la validesa de l'autorització caducada fins que arribi la resolució de concessió de la dita renovació.**

Si en el termini de tres mesos l'Administració no ha respost a la sol·licitud de renovació sol·licitada s'entendrà que està concedida. És el que es coneix com a **silenci administratiu.**

Perquè es concedeixi la renovació de l'autorització sense problemes **s'haurà d'acreditar, mitjançant les corresponents cotitzacions a la Seguretat Social:**

- Que almenys s'ha realitzat habitualment l'activitat per a la qual es va concedir l'autorització durant **6 mesos per any i/o:**
 - Que és contínua amb el mateix treball que va donar lloc a la concessió de l'autorització caducada
 - Que s'ha signat un nou contracte amb un altre ocupador però d'acord amb les característiques de l'autorització (sector d'activitat i província) i en el moment de la renovació s'estigui en situació d'alta o assimilada a l'alta en la Seguretat Social.

- O que es disposi d'una nova oferta d'ocupació que haurà de reunir tots els requisits que es demanen per a la sol·licitud de l'autorització, però ara ja no s'aplicarà la situació nacional d'ocupació.
- Si el període d'activitat ha estat d'almenys **3 mesos per any**, també es podrà renovar sempre que s'acrediti:
 - Que el treball pel qual es va aconseguir l'autorització es va acabar per causes alienes a la voluntat del treballador.
 - Que s'ha cercat activament ocupació i s'ha participat en totes les accions que ha proposat el Servei Públic d'Ocupació o bé s'ha participat en programes d'inserció sociolaboral d'entitats públiques o privades, subvencionades per l'Administració.
 - Que en el moment de la sol·licitud de renovació es té un contracte de treball en vigor.
- També es concedirà la renovació quan **s'estigui cobrant:**
 - La prestació per desocupació, en aquest cas es renovarà pel temps de durada de la dita prestació.
 - O una prestació econòmica assistencial de caràcter públic destinada a aconseguir la inserció social o laboral, també es renovarà pel temps de durada de la dita prestació.

IMPORTANT:

Quant a la durada de la nova autorització:

- Si es tracta de la primera renovació (es tenia abans una autorització inicial), tindrà una durada de dos anys.
- La segona, també tindrà una autorització de dos anys.
- Amb la tercera renovació, es podrà accedir a un permís permanent, amb una durada de 5 anys.

1.3. Autorització de treball per compte propi

Quina documentació s'ha d'aportar per sol·licitar una autorització inicial de treball per compte propi?

Si es pretén realitzar activitats econòmiques per compte propi, junt amb la sol·licitud del visat, al país d'origen, s'haurà d'acompanyar la documentació següent:

- Còpia del passaport en vigor.
- Certificat d'antecedents penals expedit per les autoritats del país d'origen o país o països en què s'hagi residit durant els últims cinc anys en què no han de constar condemnes per delictes existents en l'ordenament espanyol.
- Certificat sanitari.
- La titulació o acreditació que posseeix la capacitació exigida per a l'exercici de la professió, quan procedeixi, degudament homologada.
- Acreditació que es compta amb la inversió econòmica necessària, o bé compromís suficient de suport per part d'institucions financeres o altres.
- Projecte d'establiment o activitat a realitzar, amb indicació de la inversió prevista, la seva rendibilitat esperada, i, si escau, llocs de treball la creació dels quals es prevegi.
- Relació de les autoritzacions o llicències que s'exigeixin per a la instal·lació, obertura o funcionament de l'activitat projectada o per a l'exercici professional, que indiqui la situació en què es trobin els tràmits per a la seva consecució, incloent si escau, les certificacions de sol·licitud davant els organismes corresponents.
- Previsió que l'exercici de l'activitat produirà des del primer any recursos econòmics suficients almenys per a la manutenció i allotjament un vegada deduïts els necessaris per al manteniment de l'activitat.

- No trobar-se irregularment a Espanya.

Es pot renovar l'autorització de treball per compte propi?

Sí, sempre que s'acrediti la continuïtat de l'activitat que va donar lloc a l'autorització i que s'ha complert amb les obligacions tributàries i de Seguretat Social.

Com l'autorització de treball per compte d'altri, l'autorització de treball per compte propi pot renovar-se a l'any si hagués estat autoritzada. La primera renovació té la validesa de dos anys i la segona d'altres dos. Després s'aconsegueix la permanent amb una validesa de cinc anys.

1.4. Visat per a la recerca d'ocupació

Què és un visat per cercar treball a Espanya?

És el que autoritza a desplaçar-se a Espanya per cercar treball durant un període d'estada de tres mesos. Si en aquest període no s'obté un contracte de treball, s'ha d'abandonar el territori espanyol.

Quins tipus existeixen?

Hi ha dues classes:

- Els dirigits a fills i néts d'espanyol d'origen, que es troben exempts de la valoració de la situació nacional d'ocupació.
- Per a determinats sectors d'activitat i ocupacions.

Ambdós es determinaran en l'acord que estableixi el Contingent.



2. L'accés al mercat de treball

2.1. El Servei Públic d'Ocupació (SOIB)

El Servei Públic d'Ocupació és un organisme públic encarregat de planificar, gestionar i coordinar, les actuacions relatives a les polítiques d'ocupació. A les Balears s'anomena Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB) i està implementat a l'arxipèlag amb diferents oficines en cadascuna de les illes.

Què és una demanda d'ocupació?

És la sol·licitud d'un lloc de treball que realitza un treballador, desocupat o no, davant una Oficina d'Ocupació dels Serveis Públics d'Ocupació (SOIB)

On se sol·licita?

A l'Oficina d'Ocupació del Servei Públic d'Ocupació (SOIB) que li correspongui pel seu domicili, presentant-se personalment. Pot sol·licitar més d'una ocupació. L'Oficina d'Ocupació li facilitarà un volant o targeta justificativa de la inscripció.

Quins requisits es necessiten?

Es necessita:

- Estar en edat laboral (entre 16 i 65 anys). En els casos que no s'hagin complert els 18 anys es necessitarà el consentiment exprés dels pares o tutors si viu de forma independent o l'autorització si viu amb ells.
- No estar impossibilitat per al treball.
- Ser espanyol o nacional de país membre de la Unió Europea, així com cònjuge, no separat de dret, o fill menor de 21 anys o major d'aquesta edat a càrrec seu.
- Com a estranger no comunitari tenir el reconeixement d'accés al mercat nacional de treball:
 - Autorització de residència i treball temporal.
 - Autorització de residència permanent.
 - Estar inclòs en alguna de les excepcions per obtenir autorització de treball.
 - Tenir autorització de residència per causes excepcionals.
 - Tenir la condició de refugiat o ser familiar de reagrupat.
 - Si s'ha sol·licitat la renovació d'una autorització de treball.

Quins documents s'han d'aportar?

- La targeta d'identitat d'estranger (TIE) que acrediti el tipus d'autorització que es posseeix i la seva vigència.
- La certificació corresponent de l'Àrea o Dependència Provincial de Treball i Afers Socials o autorització de treball en vigor.
- La cartilla de la Seguretat Social en cas d'haver treballat amb anterioritat a Espanya.

- El justificant de la titulació professional o acadèmica si s'està en possessió d'alguna.

Quines normes s'han d'observar amb l'Oficina d'Ocupació (SOIB)?

Els demandants d'ocupació inscrits en una Oficina d'Ocupació del Servei Públic d'Ocupació hauran de:

- Renovar periòdicament la demanda en les dates que prèviament se li indiquin.
- Presentar-se a l'Oficina d'Ocupació quan sigui citat per a això.
- Comunicar el resultat de l'entrevista amb l'empresa a què se li hagi enviat.
- Comunicar les modificacions de les seves característiques professionals (realització de cursos, obtenció de títols, etc.).

Quins són els serveis prestats per les Oficines d'Ocupació (SOIB) als demandants d'ocupació?

Els demandants d'ocupació obtindran en aquestes Oficines, i de forma gratuïta, els serveis següents:

- La inscripció i registre com a demandant i millora d'ocupació.
- La gestió de les ofertes d'ocupació.
- Informació sobre mesures de foment d'ocupació (autoocupació, cooperativisme, societats laborals, modalitats de contractació, etc.).
- Informació sobre formació professional ocupacional.
- Informació i tramitació de prestacions i subsidis per desocupació.
- Informació i tramitació, si escau, de la Renda Activa d'Inserció Laboral.
- Orientació Professional.
- Qualificació professional mitjançant aplicació de proves professionals teòriques i pràctiques i anàlisi, si escau, de les necessitats de formació professional.



3. La contractació

Hi ha diferents modalitats de contractació i els contractes poden ser de diferents tipus.

3.1. El contracte de treball

Què és?

El contracte de treball és un acord establert entre el treballador i l'empresari, mitjançant el qual el treballador accepta voluntàriament prestar serveis a l'empresari a canvi d'una remuneració o salari.

Qui té capacitat per contractar?

Tenen capacitat de contractar:

- Les persones majors de 18 anys amb plena capacitat.
- Els menors de 18 anys legalment emancipats.
- Les persones majors de 16 i menors de 18 anys, si viuen de forma independent amb el consentiment exprés o tàcit dels seus pares i tutors o si tenen autorització del seu pares o de qui els tingui a càrrec seu.
- Els estrangers d'acord amb la legislació que els sigui aplicable.

Quina forma té el contracte?

El contracte de treball pot ser escrit o verbal, encara que haurà de fer-se per escrit quan així ho exigeixi una disposició legal. De no observar-se tal exigència, el contracte es presumirà a jornada completa i per temps indefinit, tret que digui el contrari.

Qualsevol de les parts, treballador o empresari, podrà exigir que el contracte es faci per escrit fins i tot un vegada començada la relació laboral.

Quan es fa per escrit ha de recollir els aspectes següents:

- La identitat de les parts: empresari i treballador.
- La data de començament de la relació laboral i si és temporal, la seva durada previsible.
- El domicili social de l'empresa o el domicili de l'empresari i del centre de treball on el treballador presta els seus serveis habitualment. Si el treballador presta els seus serveis en diferents centres o de forma itinerant, haurà de constar al contracte.
- La categoria professional del lloc de treball que exerceix el treballador o la seva descripció perquè es pugui conèixer el contingut específic del treball.
- La quantia del salari base i dels complements salarials, així com la periodicitat del seu pagament.
- La durada i la distribució de la jornada ordinària de treball.
- La durada de les vacances i, si escau, les modalitats d'atribució de la seva determinació.
- Els terminis de preavís que, si escau, estan obligats a respectar l'empresari i el treballador en el cas que s'extingeixi el contracte.
- El conveni col·lectiu aplicable a la relació laboral, precisant les dades concretes que permetin la seva identificació.

Quina durada té?

Podrà ser indefinit o de durada determinada. Es presumeixen per temps indefinit els contractes realitzats en frau de llei.

Hi ha període de prova?

El seu establiment és optatiu i d'acordar-ho s'haurà de fixar per escrit al contracte. La seva durada màxima s'establirà en els convenis col·lectius i si no n'hi ha la durada no podrà excedir 6 mesos per als treballadors titulats i 2 mesos per a la resta dels treballadors.

A les empreses amb menys de 25 treballadors, el període de prova no podrà excedir 3 mesos per als treballadors que no siguin tècnics titulats.

S'ha de tenir en compte que:

- Durant aquest període el treballador tindrà els mateixos drets i obligacions que els treballadors de plantilla.
- Es podrà rescindir la relació laboral per voluntat de qualsevol de les parts, treballador o empresari, sense al·legar cap causa i sense preavís, tret que existeixi un pacte que digui el contrari.
- El període de prova es computa als efectes d'antiguitat.
- La situació de baixa laboral, maternitat, etc. que afecti el treballador durant el període de prova interromp el còmput d'aquesta, sempre que es produeixi acord entre ambdues parts.
- No hi ha període de prova si el treballador ja ha realitzat les mateixes funcions amb anterioritat a l'empresa, encara que hagi estat amb una altra modalitat de contractació.

Què és el preavís?

És comunicar a l'empresari que es vol acabar la relació laboral o dimitir sense al·legar cap causa. El termini amb què es fa ve recollit en els diferents convenis col·lectius però el costum estableix un termini de 15 dies i en el cas que no es faci o el termini sigui menor, l'empresari pot descomptar de la liquidació una indemnització per danys i perjudicis la quantia de la qual dependrà d'allò que s'ha establert en el conveni col·lectiu d'aplicació.

Si el treballador es dona de baixa, no tindrà dret a sol·licitar la prestació per desocupació.

Cal registrar el contracte a l'Oficina d'Ocupació?

Sí, l'empresari està obligat a registrar en el SOIB, en el termini de 10 dies una vegada que s'hagi realitzat, el contracte que es faci per escrit. També haurà de comunicar la contractació realitzada de forma verbal.

Ha d'informar l'empresari el treballador i els seus representants?

Si la relació contractual és superior a 4 setmanes, l'empresari haurà de facilitar al treballador, de forma escrita i en el termini màxim de 2 mesos a comptar de la data de començament de la relació laboral, una còpia del contracte on constin els seus elements essencials i les principals condicions de treball.

Si al centre de treball hi ha representants dels treballadors, també l'empresari està obligat a donar-los una còpia bàsica del contracte.

3.2. Els diferents tipus de contractes

Quins tipus de contractes hi ha?

Hi ha molts tipus de contractes però els més utilitzats són:

- **El contracte indefinit:** és el que es concerta sense establir límits de temps en la seva durada. Adquirirà la condició d'indefinit indiferentment del tipus de contracte que s'hagi realitzat:
 - Quan als treballadors no se'ls hagués donat d'alta en la Seguretat Social un vegada transcorregut un termini igual a què legalment s'hagués pogut establir per al període de prova, tret que, de la mateixa naturalesa del treball a desenvolupar es dedueixi clarament la seva durada temporal.
 - Els treballadors amb contractes temporals en frau de llei.
 - Els treballadors que en un període de trenta mesos haguessin estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb solució o sense de continuïtat, per al mateix lloc de treball amb la mateixa empresa, mitjançant dos o més contractes temporals, sigui directament o a través d'empreses de treball temporal, amb els mateixos o diferents tipus de contracte.
- **El contracte indefinit de fix discontinu:** és per realitzar treballs que tinguin el caràcter de fixos discontinus i no es repeteixin en dates certes, dins el volum normal d'activitat de l'empresa. S'han de formalitzar necessàriament per escrit i en ell ha de figurar:
 - La durada volguda de l'activitat.
 - La forma i ordre de crida que estableixi el conveni col·lectiu aplicable.
 - La jornada laboral volguda i la seva distribució horària.
- **El contracte per a la formació:** té com a objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici adequat d'un ofici o lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació. Els treballadors que poden ser objecte d'aquest contracte són:
 - Majors de 16 anys i menors de 21. Encara que no s'aplicarà aquest límit d'edat quan el contracte concerneix desocupats inclosos en els següents col·lectius:

- Minusvàlids.
 - Treballadors estrangers durant els dos primers anys de vigència del seu permís de treball, tret que acreditin la formació i experiències necessàries per a l'exercici del lloc de treball.
 - Persones que portin més de tres anys sense treballar.
 - Aquells que es trobin en situació d'exclusió social.
 - Els alumnes-treballadors de les escoles tallers, cases d'oficis i tallers d'ocupació.
 - Etc.
- **El contracte de pràctiques:** té com a finalitat facilitar l'obtenció de la pràctica professional, a més del nivell d'estudis cursats pels treballadors amb títol universitari de formació professional de grau mitjà o superior o títols reconeguts oficialment com equivalents, que habilitin per a l'exercici professional. Per tant per als treballadors estrangers serà necessari l'homologació del títol.
 - **El contracte d'obra o servei determinat:** serveix per a la realització d'una obra o prestació d'un servei amb autonomia i substantivitat pròpia dins l'activitat de l'empresa i l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, sigui en principi de durada incerta. La seva durada serà pel temps exigít per a la realització de l'obra o servei.
 - **El contracte eventual per circumstàncies de producció:** la seva finalitat és atendre les exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excessos de comandes, fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa.
 - **El contracte de relleu:** és el que es concerta amb un treballador en situació de desocupació, o que tingués concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada, per substituir parcialment un treballador de l'empresa que accedeix a la pensió de jubilació de forma parcial.
 - **El contracte d'interinitat:** serveix per substituir un treballador amb dret a reserva de lloc de treball o per cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció, fins a la seva cobertura definitiva. També

s'utilitza per substituir treballadors en formació per treballadors beneficiaris de prestacions per desocupació.

- **El servei de la llar familiar:** també conegut com a servei domèstic és el que es refereix a les relacions que concerta el titular d'una llar familiar, que és l'ocupador, amb persones que, dependents i per compte d'aquest, presten serveis retribuïts en l'àmbit de la llar familiar que tinguin la consideració de tasques domèstiques. No s'inclouen els treballs per amistat, família, veïnat, a canvi d'àpat, allotjament o compensació de despeses. És un tipus de contracte que no és obligatori fer-ho per escrit.

Tots aquests tipus de contractes poden ser a temps complet o a temps parcial.

3.3. Empreses de treball temporal (ETT)

Què és una ETT?

L'Empresa de Treball Temporal és una empresa l'activitat de la qual consisteix a posar a disposició d'una altra empresa usuària, amb caràcter temporal, treballadors per ella contractats.

Què és la cessió de treballadors?

És la contractació de treballadors per cedir-los temporalment a empreses usuàries i només podrà realitzar-se a través de les Empreses de Treball Temporal (ETT) degudament autoritzades.

Mitjançant el contracte de posada a disposició entre l'ETT i l'empresa usuària se cedeixen els serveis del treballador, quedant aquest sotmès al poder de la direcció de l'empresa usuària.

Quines relacions laborals existeixen en l'ETT?

Quan el treballador és contractat per l'ETT per prestar serveis en empreses usuàries, aquest pot ser per temps indefinit o per durada determinada coincident amb la del contracte de posada a disposició. Així mateix, podrà celebrar, també amb el treballador, un contracte per a la cobertura de diversos contractes de posada a disposició successius amb empreses usuàries diferents, sempre que tals contractes estiguin plenament determinats en el moment de la signatura i responguin en tots els casos a un supòsit de contractació eventual dels contemplats en la lletra b) de l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors.

Aquest contracte haurà de formalitzar-se per escrit d'acord amb allò que s'ha establert per a cada modalitat, en triple versió, i comunicar el seu contingut al Servei Públic d'Ocupació en el termini de deu dies hàbils següents a la seva celebració.

El contracte de treball de durada determinada, coincident amb la del contracte de posada a disposició contindrà, com a mínim, les dades següents:

- Identificació de les parts contractants, fent constar en el cas de l'Empresa de Treball Temporal el número d'autorització administrativa i la seva vigència temporal, número d'identificació fiscal i codi de compte de cotització a la Seguretat Social.
- Identificació de l'empresa usuària, especificant el número d'identificació fiscal i codi de compte de cotització a la Seguretat Social.
- Causa del contracte de posada a disposició.
- Contingut de la prestació laboral i qualificació requerida.
- Riscos professionals del lloc de treball.
- Durada estimada del contracte de treball.
- Lloc i horari de treball.
- Remuneració convinguda.

Quan el treballador hagi estat contractat per temps indefinit se li haurà d'entregar,

cada vegada que presti serveis en una empresa usuària, la corresponent ordre de servei, en la qual s'indicarà:

- Identificació de l'empresa usuària en què ha de prestar servei.
- La causa del contracte de posada a disposició.
- El contingut de la prestació laboral.
- Els riscos professionals del lloc de treball a exercir
- El lloc i horari de treball.

L'Empresa de Treball Temporal no podrà celebrar contractes per a la formació amb els treballadors per ser posats a disposició de l'empresa usuària.

La remuneració serà segons el lloc de treball a desenvolupar, d'acord amb el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa usuària. La dita remuneració haurà d'incloure la part proporcional corresponent al descans setmanal, les pagues extraordinàries, els festius i les vacances. A l'efecte, l'empresa usuària haurà de consignar el dit salari en el contracte de posada a disposició.

Aquests treballadors, en el cas de ser contractats per un temps determinat, rebran una indemnització econòmica a la finalització del contracte de posada a disposició, equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultés d'abonar dotze dies de salari per cada any de servei.

Quines obligacions tenen les ETT?

Entre d'altres els correspon:

- El compliment de les obligacions salarials i de Seguretat Social en relació amb els treballadors posats a disposició.
- Donar la formació suficient i adequada a les característiques del lloc de treball a complir, destinant anualment almenys, l'1 per 100 de la massa dels treballadors cedits.
- Vigilància periòdica de la salut dels treballadors a càrrec de l'Empresa de Treball

Temporal, tenint en compte les característiques del lloc de treball a exercir, els resultats de l'avaluació de riscos realitzada per l'empresa usuària i quanta informació complementària sigui requerida pel metge responsable.

- Per a l'execució del contracte de posada a disposició, l'ETT haurà de contractar o assignar el servei a un treballador que reuneixi o pugui reunir, si escau, prèvia la informació necessària, els requisits previstos en aquell en matèria de prevenció de riscos laborals, assegurant-se de la seva idoneïtat respecte d'això.
- Donar tota informació rebuda de l'empresa usuària sobre el lloc de treball, de les tasques a desenvolupar i sobre els seus riscos laborals. Les dites informacions s'incorporaran igualment al contracte de treball de durada determinada o ordre de servei si escau.
- Assegurar-se que el treballador, prèviament a la seva posada a disposició de l'empresa usuària, posseeix la formació teòrica i pràctica en matèria preventiva necessària per al lloc de treball a exercir. En cas contrari, haurà de facilitar la dita formació al treballador, amb mitjans propis o concertats, amb caràcter previ a la prestació efectiva dels serveis.
- Haurà d'acreditar documentalment a l'empresa usuària que el treballador posat a la seva disposició ha rebut les informacions relatives als riscos i mesures preventives, posseeix la formació específica necessària i compta amb un estat de salut compatible amb el lloc de treball a exercir. Aquesta documentació estarà igualment a disposició dels delegats de prevenció o, si no n'hi ha, dels representants legals dels treballadors en l'ETT i de les persones o òrgans amb competència en matèria preventiva en aquesta. Si resultés necessari un especial ensinistrament en matèria preventiva al lloc de treball, aquesta part de la formació podrà realitzar-se per l'ETT en la pròpia empresa usuària, abans del començament efectiu del treball. Aquesta formació podrà també ser impartida per l'empresa usuària a càrrec de l'ETT, amb l'acord previ escrit entre ambdues empreses.

- Mantenir una estructura organitzativa que respongui a les característiques que es van valorar per concedir l'autorització.
- Haurà de celebrar per escrit els contractes de treball de posada a disposició.
- Ha de dedicar-se exclusivament a l'activitat constitutiva de l'Empresa de Treball Temporal o realitzar-la sense disposar de l'estructura organitzativa que respongui a la seva autorització.
- No podrà cedir treballadors amb contracte temporal a una altra Empresa de Treball Temporal o a altres empreses per a la seva posterior cessió a tercers.
- No podrà cobrar al treballador cap quantitat en concepte de selecció, formació o contractació.

Les Empreses de Treball Temporal que posin els seus treballadors a disposició d'empreses usuàries establides o que exerceixin la seva activitat en altres Estats membres de la Unió Europea o en Estats pertanyents a l'Espai Econòmic Europeu, hauran de garantir-los les condicions de treball previstes al país de desplaçament per les normes nacionals de transposició de la Directiva 96/71/CE, del Parlament Europeu i del Consell, de 16 de desembre, sobre el desplaçament de treballadors efectuat en el marc d'una prestació de serveis.



4. La retribució laboral

4.1. El salari

Pot rebre altres denominacions com: sou, jornal, remuneració, etc.

Què és?

La totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, sense discriminació per raó de sexe, en diners o en espècie, per la prestació professional dels seus serveis laborals, ja retribueixin el treball efectiu o els períodes de descans computables com de treball.

En cap cas el salari en espècie podrà superar el 30 per 100 de les percepcions salarials del treballador.

Pot ser brut o net. El net és el que després de realitzar una sèrie de deduccions al salari brut rep el treballador.

Aquestes deduccions són les quantitats que es detreuen al salari brut en concepte de Seguretat Social i d'impostos, que és la deducció de l'IRPF o impost que grava la generació de renda a Espanya.

Per tant, la contribució del treballador al sosteniment del sistema de la Seguretat Social, s'efectua amb el descompte d'una part del salari brut del treballador, que és ingressada en la Seguretat Social.

Les cotitzacions es deuen a diversos motius o contingències, i són:

- Contingències comunes: inclou malalties comunes i accidents no laborals
- Contingències per desocupació i formació professional

IMPORTANT:

En contractacions d'estrangers amb autoritzacions de treball per a activitats de durada determinada, és a dir, de temporada o campanya, i per a estudiants, no es cotitzarà per la contingència de desocupació.

A qui correspon realitzar les deduccions?

A l'empresari, que ho fa de forma delegada, i per tant, realitza la retenció de les càrregues fiscals i de Seguretat Social sobre la retribució del treballador. Excepte en el cas del treballador del servei domèstic empleat per a diversos ocupadors que serà el treballador el que hagi d'ingressar les cotitzacions en la Seguretat Social.

Quina és la seva estructura?

L'estructura del salari s'estableix mitjançant la negociació col·lectiva o, si no n'hi ha, al contracte individual i haurà de comprendre:

- **El salari base:** és la quantitat fixada per unitat de temps o d'obra, segons la categoria professional i és suport per al càlcul de molts complements salarials.
- **Complements salarials:** són les quantitats que, si escau, hagin de sumar-se al salari base per alguns dels conceptes que s'assenyalen:
 - Complements personals que van units a les condicions personals del treballador i que no han estat valorades en fixar el salari base com per exemple: antiguitat, títols o coneixements especials, etc.
 - Complements pel lloc de treball que van units al lloc de treball i no a la persona,

per la qual cosa no tenen caràcter fix o consolidable, ja que en cas de canvi de lloc de treball es perden, com per exemple: treball a torns, nocturnitat, penositat, toxicitat, perillositat, etc.

- Complements per qualitat o quantitat de treball fixats en funció d'un major i millor rendiment com per exemple: primes, incentius, plusos d'activitat, etc.
- Complements de venciment periòdic superior al mes, com per exemple: gratificacions, participació en beneficis, etc.
- Complements en espècie com per exemple: manutenció, allotjament, etc.

Hi ha retribucions que no es consideren salari?

Sí, són les quantitats percebudes pel treballador en concepte de :

- Indemnitzacions o bestretes per les despeses realitzades com a conseqüència de la seva activitat laboral.
- Prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social.
- Indemnitzacions corresponents a trasllats.
- Indemnitzacions corresponents a suspensions o acomiadaments.

Quins drets té el treballador a l'abonament del salari?

El treballador té dret a:

- La percepció del salari en la data i lloc establits.
- L'entrega d'un rebut de salari o nòmina.
- Que l'abonament de les retribucions periòdiques i regulars no s'efectuï per períodes de temps superiors al mes.
- Percebre ell o els seus representants legals bestretes a compte del treball ja realitzat.

- Percebre un interès del 10 per 100 anual sobre l'import del salari, en cas de retard en el pagament.

A Espanya hi ha dues pagues extraordinàries anuals, una pagadora en Nadal i una altra, en el mes que es fixi per conveni col·lectiu o per l'acord entre l'empresari i el representant dels treballadors. Aquestes pagues poden prorratejar-se mensualment, és a dir, l'import de les dues pagues extraordinàries dividir-ho i distribuir-ho, pagant-ho cada mes.

l al justificant d'haver rebut el salari?

L'empresari té l'obligació de facilitar al treballador, juntament amb el salari, un **«rebut de salari o nòmina»**, que s'ajustarà al model establert pel Ministeri de Treball i Afers Socials, o al que en la seva substitució s'estableixi per conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, que per acord entre empresa i els representants dels treballadors s'estableixi un altre model que contingui, amb la deguda claredat i separació, les diferents percepcions del treballador, així com les deduccions que legalment procedeixin.

Es consideren ajustats al model oficial els rebuts de salaris que, sense eliminar cap dels conceptes continguts en el citat model, ni alterar la seva denominació, continguin modificacions de caràcter purament formal o incloguin elements addicionals d'informació al treballador sobre la retribució percebuda.

El rebut de salari es referirà a mesos naturals. Les empreses que abonin als treballadors salaris per períodes inferiors hauran de documentar els dits abonaments com a bestretes a compte de la liquidació definitiva que s'estendrà en el rebut mensual de salaris.

El rebut de salari serà signat pel treballador en fer-li entrega del seu duplicat i abonar-li, en moneda de curs legal o mitjançant xec o taló bancari, les quantitats resultants de la liquidació. La signatura del rebut donarà fe de la percepció pel treballador de les dites quantitats, sense que suposi la seva conformitat amb elles.

Quan l'abonament es realitzi mitjançant transferència bancària, l'empresari entregarà al treballador el duplicat del rebut sense demanar la seva signatura, que s'entendrà substituïda, als efectes previstos en l'apartat anterior, pel comprovant de l'abonament expedit per l'entitat bancària.

Els rebuts de salaris expedits s'arxivaran i conservaran per les empreses, junt amb els Butlletins de cotització a la Seguretat Social, durant un període mínim de cinc anys, a fi de permetre les comprovacions oportunes.

4.2. El Salari Mínim Interprofessional (SMI)

Què és?

El Govern regula anualment, prèvia consulta amb les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives, el «Salari Mínim Interprofessional», tant per als treballadors fixos com per als eventuals o temporers, així com per al personal al servei de la llar familiar, tenint en compte l'Índex de Preus al Consum (IPC), la productivitat mitjana nacional aconseguida l'increment de la participació del treball en la renda nacional i la conjuntura econòmica general.

Encara que es fixa anualment, pot revisar-se semestralment si l'Índex de Preus al Consum (IPC) superés les previsions del Govern. Actualment està fixat en:

- Per a qualsevol activitat:

19,02 €/dia

570,60 €/mes

Mínim: 7.988,40 €/any

- Eventuals i temporers

Mínim: 27,02 €/jornada legal

- Servei Domèstic:

4,47 €/hora treballada

Les quanties fixades són un salari mínim per la qual cosa pot ser superat per conveni col·lectiu o pacte individual amb l'empresa. En tot cas, els salaris acordats en conveni col·lectiu no podran ser inferiors en còmput anual a la quantitat aprovada pel Govern en la disposició corresponent, actuant com a garantia salarial.

La revisió del Salari Mínim Interprofessional no afecta l'estructura ni la quantia dels salaris professionals que es percebessin pels treballadors, quan tals salaris en el seu conjunt i en còmput anual fossin superiors al dit salari mínim.

L'import del Salari Mínim Interprofessional no es pot embargar.

4.3. L'Indicador Públic de Renda d'Efectes Múltiples (IPREM)

Què és?

És un nou indicador, que substitueix el SMI com a índex de referència per al càlcul d'ingressos i amb el qual es determinen les quanties de la prestació i del subsidi per desocupació.

Es determina tenint en compte, almenys, la previsió o objectiu d'inflació dels pressupostos generals de l'Estat. En la pràctica, això permet que encara que es vagi elevat el SMI, no ho facin en paral·lel la resta de referències, que es calculen a partir de l'IPREM.

Com el Salari Mínim Interprofessional també s'actualitza al principi d'any.



5. La jornada laboral

5.1. La jornada de treball

La jornada de treball és el temps de treball fixat per llei o conveni col·lectiu. Es fixa un determinat nombre d'hores al dia, setmana, mes o any. Limita la prestació de serveis i serveix per fixar el salari.

Quina durada té i com es distribueix?

La durada de la jornada de treball serà la pactada en els convenis col·lectius o contractes de treball. La durada màxima ordinària serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual.

El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu **no podrà ser superior a nou diàries**, tret que per conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, s'estableixi una altra distribució del temps de treball diari, respectant en tot cas el descans entre jornades.

Els treballadors **menors de 18 anys no podran realitzar més de vuit hores diàries de treball efectiu**, incloent, si escau, el temps dedicat a la formació i, si treballés per a diversos ocupadors, les realitzades amb cadascun d'ells.

No es tindrà en compte, als efectes de la durada màxima de la jornada ordinària laboral, ni per al còmput del nombre màxim de les hores extraordinàries autoritzades, l'excés de les treballades per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, sense perjudici de la seva compensació com a

hores extraordinàries.

Mitjançant conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es podrà establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. La dita distribució haurà de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal.

El temps de treball es computarà de manera que tant al començament com al final de la jornada diària el treballador es trobi al seu lloc de treball.

Hi ha dret a descansos?

Sí, entre el final d'una jornada i el començament de la següent mitjançaran com a mínim, dotze hores, i quan la durada de la jornada diària continuada excedeixi de sis hores, haurà d'establir-se un període de descans durant aquesta durada no inferior a quinze minuts. Aquest període es considerarà temps de treball efectiu quan així estigui fixat o s'estableixi per conveni col·lectiu o contracte de treball.

En el cas de treballadors menors de 18 anys, el període de descans tindrà una durada mínima de trenta minuts, i haurà d'establir-se sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi de quatre hores trenta minuts.

Els treballadors tindran dret a un descans mínim setmanal, acumulable per períodes de fins a catorze dies, de dia i mig ininterromput que, com a regla general, comprendrà la tarda del dissabte o, si escau, el matí del dilluns i el dia complet del diumenge.

La durada del descans setmanal dels menors de 18 anys serà, com a mínim, de dos dies ininterromputs.

Què són les jornades especials?

Són aquelles que permeten l'ampliació i reducció de jornades i descansos dins les limitacions i condicions especificats per als sectors i treballs que per les seves peculiaritats així ho requereixin. El Govern, a proposta del Ministeri de Treball i Afers Socials, i prèvia consulta a les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, podrà establir ampliacions i reduccions en l'ordenació i durada de la jornada de treball i descansos.

Els sectors i activitats amb possibilitat d'ampliació de jornada i descans són:

- Empleats de finques urbanes, guardes i vigilants no ferroviaris
- Treballs al camp
- Comerç i hoteleria
- Transports i treballs al mar
- Treballs en determinades condicions específiques
- Treballs a torns
- Treballs l'acció del quals engega i/o tanca el treball dels altres
- Treballs en condicions especials d'aïllament o llunyania
- Treballs en activitats amb jornades fraccionades

Es troba regulada la reducció de jornada per als sectors següents:

- Treballs exposats a riscos ambientals
- Treballs al camp
- Treballs a l'interior de mines
- Treballs de construcció i obres públiques
- Treballs en calaixos d'aire comprimit
- Treballs en cambres frigorífiques de congelació

Les reduccions dels descansos entre jornades i setmanals hauran de ser

compensades mitjançant descansos alternatius, de durada no inferior a la reducció experimentada, a gaudir dins els períodes regulats en cada sector, en la forma que es determini mitjançant un acord o pacte. No obstant això, en els convenis col·lectius es podrà autoritzar que, amb l'acord previ entre l'empresa i el treballador afectat, la totalitat o part dels descansos compensatoris puguin acumular-se per al seu gaudi conjuntament amb les vacances anuals.

De la mateixa manera es podran acumular les compensacions contemplades per al mig dia del descans setmanal.

El gaudi dels descansos compensatoris no podrà ser substituït per compensació econòmica, excepte en els casos de finalització de la relació laboral per causes diferents de les derivades de la durada del contracte.

L'aplicació dels règims especials de jornada als treballadors amb contractes de durada determinada o temporal, o als contractats a temps parcial per prestar serveis en treballs fixos discontinus, estarà condicionada a la possibilitat de gaudi dels descansos compensatoris dins els períodes de referència de cada sector, abans de la finalització del contracte o període d'activitat.

Es pot reduir la jornada per motius familiars?

Sí, les treballadores tindran dret per lactància d'un fill menor de 9 mesos, a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions o reduir la jornada normal en mitja hora. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballin.

Els treballadors tindran dret a una reducció de la jornada de treball, d'almenys un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquesta, amb la disminució proporcional del salari, en els supòsits següents:

- Qui per raons de guarda legal tingui a la seva atenció directa algun menor de 8 anys o a un disminuït físic, psíquic o sensorial que no exerceixi una activitat retribuïda.
- Qui s'encarregui de l'atenció directa d'un familiar, fins el segon grau de

consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no exerceixi activitat retribuïda.

El treballador dins la seva jornada ordinària tindrà dret a determinar l'horari i durada d'aquests permisos i haurà de preavisar l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en què s'incorporarà a la seva jornada ordinària.

I per raons de violència de gènere?

Sí, el treballador víctima de violència de gènere tindrà dret, per a la seva protecció o per a la seva assistència social integral, a la reducció de jornada amb disminució proporcional del salari, a l'adaptació de l'horari, a l'aplicació de l'horari flexible o a altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa.

Aquests drets es podran exercitar en els termes que, per a aquests supòsits concrets, s'estableixin en els convenis col·lectius o en els acords entre l'empresa i els representants dels treballadors, o conforme a l'acord entre l'empresa i el treballador afectat. Si no n'hi ha, la concreció d'aquests drets correspondrà al treballador.

5.2. L'horari de treball

Què s'entén per horari de treball?

És la distribució dels períodes de treball i descans de la jornada laboral, amb indicació de les hores de principi i fi del treball. Per conveni col·lectiu, o acord entre empresari i representants dels treballadors, podrà establir-se el sistema d'horari flexible.

Què és l'horari nocturn?

Es considera treball nocturn el realitzat entre les deu de la nit i les sis del matí. L'empresari que recorri regularment a la realització de treball nocturn, haurà d'informar d'això l'Autoritat Laboral.

Són treballadors nocturns:

- Els que normalment realitzin, almenys, 3 hores de la seva jornada laboral en aquest període.
- Els que es prevegi que puguin realitzar, en el període nocturn, una part no inferior a un terç de la seva jornada de treball anual.

La durada de la jornada no podrà excedir vuit hores diàries de mitjana, en un període de referència de quinze dies. No podran realitzar hores extres excepte en:

- Els sectors d'activitat que tenen aprovada l'ampliació de jornada.
- Per prevenir i reparar sinistres o danys extraordinaris i urgents.
- Les necessitats derivades d'anomalies, en el relleu de torns no imputables a l'empresa.
- En el treball a torns, en cas d'irregularitats en el relleu a torns per causes no imputables a l'empresa.

Les excepcions als límits de jornada dels treballadors nocturns en els dits casos, no podrà tenir per efecte la superació d'una jornada de vuit hores diàries de treball efectiu de mitjana, en un període de referència de quatre mesos per als sectors amb ampliació de jornada o de quatre setmanes en els altres dos supòsits.

Quan l'ampliació de la jornada es materialitzi mitjançant la realització d'hores extraordinàries, haurà de reduir-se la jornada de treball dels treballadors afectats als dies subsegüents fins a aconseguir la referida mitjana en el període de referència corresponent.

En els convenis col·lectius podrà acordar-se l'ampliació del període de referència, per als sectors amb ampliació de jornada, fins a un màxim de sis mesos.

Els treballadors nocturns als quals es reconeguin problemes de salut lligats al fet del seu treball nocturn, tindran dret a ser destinats a un lloc de treball diürn que existeixi a l'empresa i per al qual siguin professionalment aptes.

Les hores realitzades en període nocturn, tret que ho sigui per la seva mateixa naturalesa i el salari s'hagi establert en funció d'això, tindran una retribució específica d'increment, d'acord amb el que s'estableixi en la negociació col·lectiva.

Els treballadors nocturns hauran de gaudir en tot moment d'un nivell de protecció en matèria de salut i seguretat adaptat a la natura del seu treball. L'empresari haurà de garantir que els treballadors nocturns disposin d'una avaluació gratuïta de la seva salut abans que comencin amb el treball nocturn i, posteriorment, a intervals regulars.

Què és el treball a torns?

Es considera treball a torns tota forma d'organització del treball en equip, segons la qual els treballadors ocupen successivament els mateixos llocs de treball, d'acord amb una certa rotació, contínua o discontinua. Això implica per al treballador la necessitat de prestar els seus serveis en hores diferents en un període determinat de dies o de setmanes.

Les empreses, amb processos productius continus durant les 24 hores del dia, tindran en compte que cap treballador estarà en torn de nit més de dues setmanes consecutives, excepte adscripció voluntària.

Les empreses que pel caràcter de la seva activitat realitzin el treball en règim de torns, inclosos els diumenges i dies festius, podran efectuar-ho bé per equips de treballadors que desenvolupin la seva activitat per setmanes completes o contractant personal per completar els equips necessaris durant un o més dies a la setmana.

En les empreses amb treball a torns, i quan així ho requereixi l'organització del treball, es podrà acumular per períodes de fins a quatre setmanes, el mig dia del descans setmanal, o separar-lo del corresponent al dia complet per al seu gaudi en un altre dia de la setmana.

Quan el treballador en canviar de torn de treball no pugui gaudir del descans mínim entre jornades, es podrà reduir ell mateix el dia que així ocorri, fins a un mínim de set hores, compensant-se la diferència fins a les dotze hores establides amb caràcter general en els dies immediatament següents.

Els treballadors a torns hauran de gaudir en tot moment d'un nivell de protecció en matèria de salut i seguretat adaptat a la natura del seu treball.

Què és el calendari laboral?

El calendari laboral l'elabora l'empresa anualment, i ha d'exposar-lo en un lloc visible en cada centre de treball, amb l'horari de treball i distribució anual de dies laborals, festius i descansos.

Els representants dels treballadors han de ser consultats abans de la seva elaboració i emetre un informe.

Hi ha el dret a vacances anuals?

Sí, es pacten de forma individual o col·lectiva, i no podran ser inferiors a 30 dies naturals o la part proporcional que correspongui pel temps treballat.

El calendari de vacances es fixarà en cada empresa mitjançant un acord entre empresari i treballador de conformitat amb allò que s'ha establert en els convenis col·lectius. El treballador coneixerà les dates que li corresponen dos mesos abans, almenys, del seu començament previst.

El gaudi de vacances no pot substituir-se per cap prestació econòmica, excepte quan el contracte de treball s'hagués extingit abans de la data fixada per al període vacacional sense que s'haguessin gaudit les vacances corresponents.

5.3. Les hores extraordinàries

Què són hores extraordinàries?

Són aquelles que excedeixen la durada màxima de la jornada ordinària de treball.

Sempre serà voluntària la seva realització sense que pugui l'empresari imposar-les ni el treballador exigir-les, encara que seran obligatòries quan calgui prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents.

Amb caràcter general no podran excedir 80 hores a l'any alterables en els supòsits següents:

- Menor jornada anual que la general de l'empresa
- Prevenció o reparació de sinistres
- Facultat del Govern

IMPORTANT:

Els menors de 18 anys no poden realitzar hores extraordinàries.

Com es paguen?

Es fixarà en conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, en pacte individual. Es podrà optar per:

- Pagar les hores extraordinàries amb la quantitat que es fixi, que serà, com a mínim, la mateixa que l'hora ordinària.
- Compensar les hores extraordinàries amb temps equivalent, gaudint de descans retribuït.

Si no es pacta res, les hores extraordinàries hauran de ser compensades amb descans, en els 4 mesos següents a la seva realització.



6. Salut laboral

6.1. Prevenció de riscos laborals

La prevenció de riscos laborals és una activitat que té com a objecte promoure la millora de les condicions de treball per elevar el nivell de protecció de la salut i seguretat dels treballadors. **El Gabinet de Salut Laboral de la UGT**, ha pogut reconèixer que l'important augment dels accidents laborals es deu a l'incompliment empresarial, a la precarietat laboral, a la falta de mesures de seguretat i a la falta de formació i informació. Tant l'empresari com el treballador han d'actuar en la prevenció dels riscos laborals.

Com actuar en matèria de salut laboral?

- Les actuacions de l'empresari en matèria de prevenció de riscos laborals haurà de garantir la salut i seguretat dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el seu treball. Per a la qual cosa haurà de:
 - Elaborar, implantar i aplicar un pla de prevenció de riscos laborals.
 - Avaluar els riscos.
 - Planificar i executar l'activitat preventiva.
- Les actuacions dels treballadors en la prevenció de riscos laborals comporta una sèrie de drets i obligacions recollits en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Per a una adequada actuació preventiva, el treballador **té dret** a:

- Ser informat directament dels riscos per a la seva salut i seguretat i de les mesures preventives adoptades, incloses les previstes per fer front a situacions d'emergència.
- Rebre una formació teòrica i pràctica suficient i adequada en el moment de la seva contractació i quan canviï el contingut de la tasca encomanada. La formació haurà d'estar centrada específicament al lloc de treball o funció de cada treballador, adaptar-se a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'uns altres de nous i repetir-se periòdicament, si fos necessari.
- Interrompre la seva activitat i si fos necessari abandonar el lloc de treball, en cas necessari, quan consideri que la dita activitat entra un risc greu i imminent per a la seva vida o la seva salut.
- Tenir garantida una vigilància periòdica del seu estat de salut, en funció dels riscos inherents al seu lloc de treball.
- Disposar de les mesures de protecció específiques quan per les seves pròpies característiques personals o estat biològic conegut o incapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles a determinats riscos derivats del treball.
- Ser consultats i participar en totes les qüestions que afectin la seguretat i la salut en el treball. Els treballadors tindran dret a efectuar propostes a l'empresari i als òrgans de participació i representació (delegats de prevenció, comitè de seguretat i salut), a través dels qui exerceixen el seu dret a participar.

I les obligacions han de passar per vetllar segons les seves possibilitats, i mitjançant el compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades, per la seva pròpia seguretat i salut i per la d'aquelles altres persones a qui pugui afectar la seva activitat professional, per a la qual cosa, d'acord amb la seva formació i seguint les instruccions de l'empresari, han de:

- Usar adequadament màquines, eines, substàncies perilloses, equips i qualsevol mitjà de treball.

- Usar correctament els mitjans i equips de protecció facilitats per l'empresari i conforme a les instruccions d'aquest.
- Utilitzar correctament els dispositius de seguretat dels mitjans i llocs de treball.
- Informar immediatament el seu superior jeràrquic i els treballadors designats per realitzar activitats de protecció i prevenció, i el servei de prevenció, sobre qualsevol situació que, al seu parer, comporti un risc per a la seguretat i salut dels treballadors.
- Contribuir al compliment de les obligacions establides per l'autoritat competent.
- Cooperar amb l'empresari perquè aquest pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i salut dels treballadors.



7. Extinció de la relació laboral

7.1. Modalitats

Què significa l'extinció del contracte de treball?

Significa la terminació de la relació laboral entre empresa i treballador i les seves causes poden ser les que a continuació s'indiquen:

- Mutu acord entre les parts.
- Causes consignades vàlidament al contracte.
- Expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte.
- Dimissió del treballador.
- Mort, gran invalidesa o incapacitat permanent, total o absoluta del treballador.
- Jubilació del treballador.
- Mort, jubilació, incapacitat o extinció de la personalitat jurídica del contractant.
- Força major.
- Acomiadament col·lectiu fundat en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.
- Voluntat del treballador amb causa justificada.
- Acomiadament disciplinari.
- Causes objectives legalment procedents.
- Per decisió del treballador que es vegi obligat a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

L'empresari, amb ocasió de l'extinció del contracte, en comunicar als treballadors la denúncia, o, si escau, el preavis de l'extinció d'aquest, haurà d'acompanyar una proposta del document de liquidació de les quantitats degudes.

Què és la liquidació?

El justificant de liquidació és una pràctica habitual, encara que no obligatòria, consistent que el treballador quan finalitza el contracte de treball, signa un rebut pel qual es dóna per acabada la relació laboral i afirma que el seu empresari li ha pagat tot el que li devia.

Acabada la relació laboral, bé perquè el contracte ha finalitzat, bé perquè hi hagi hagut un acomiadat o perquè voluntàriament el treballador es doni de baixa, l'empresari ha de pagar:

- Els salaris dels dies que s'ha treballat i que no s'ha cobrat.
- La part proporcional que correspongui de les pagues extraordinàries.
- Els dies de vacances que corresponguin i no s'hagin gaudit.
- També pot correspondre una indemnització. Per exemple en el cas que el contracte finalitzat fora per obra o servei determinat o eventual per circumstàncies de la producció, ha de pagar 8 dies de salari per any treballat.

L'empresari pot descomptar de la liquidació els dies que s'hagi faltat al treball sense justificació, o si s'ha donat de baixa voluntàriament sense preavis (el costum estableix un preavis de 15 dies). És com una indemnització per danys i perjudicis.

IMPORTANT:

Recomanem que abans de signar una liquidació, s'acudeixi a UGT per informar-se de la quantia que correspon (inclusivament, han de donar-ho amb la suficient antelació perquè es pugui comprovar si és correcte) i si el cessament de la contractació és legal. Mai s'ha de signar en blanc ni tampoc si les quantitats no són correctes perquè un vegada signat ja no es podrà reclamar res a l'empresari. Així mateix el treballador també té dret que en el moment de la signatura estigui amb ell un membre del comitè d'empresa o delegat de personal si existís.

Què es pot fer si l'empresari no paga i vol acomiadar el treballador?

En el cas que **no hagi pagat el salari**, en primer lloc cal intentar arribar a un **acord amistós amb l'empresari** perquè pagui les quantitats que deu i si finalment no s'aconsegueix, **s'interposarà el que s'anomena una "papereta de conciliació" davant el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).**

El termini per a aquestes reclamacions de quantitat és d'1 any des que es produeix l'impagat.

En el cas que l'empresari acomiadi el treballador, **si es considera que és il·legal, hi ha un termini per reclamar de 20 dies**, a comptar de l'endemà a què s'hagués produït el dit acomiadament. En aquest cas també s'interposarà en primer lloc, una "papereta de conciliació", ja que la conciliació és una passa prèvia i obligatòria, abans de presentar la corresponent demanda bé per acomiadament o per reclamació de quantitat.

Pel que fa a l'acomiadament, aquest pot ser: disciplinari, per causes de força major, econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció, així com acomiadament per causes objectives.

Les causes per les quals es pot ser objecte d'un **acomiadament disciplinari** són les següents:

- Faltes d'assistència o puntualitat al treball, repetides i injustificades.
- Indisciplina o desobediència en el treball.
- Ofenses verbals o físiques.
- Vulnerar la bona fe contractual, com per exemple: abús de confiança, violació dels deures de fidelitat, competència deslleial, perseguir beneficis de forma fraudulenta, actuació negligent... etc.
- Disminució del rendiment del treball normal, de forma continuada i voluntària.

- Embriaguesa o toxicomania habituals i que repercuteixin negativament en el treball.
- Exercir assetjament sexual, per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

Si s'és un **treballador víctima de violència de gènere**, les absències o faltes de puntualitat en el treball degudes a la situació física o psicològica se les considera justificades i no podran ser utilitzades per l'empresari per acomiadar disciplinàriament. Per a això es necessitarà que s'acrediti la condició de víctima de violència de gènere, pels serveis socials o el centre de salut, i comunicar aquesta situació a l'empresa.

L'acomiadament per causes objectives pot donar-se per:

- Falta d'aptitud del treballador, coneguda o sobrevinguda amb posterioritat.
- Falta d'adaptació del treballador a les modificacions tècniques del seu lloc de treball.
- Absentisme laboral, això és, faltes d'assistència al treball intermitents encara que siguin justificades. No tenen tal consideració les absències per vaga legal, o accident de treball, maternitat, vacances, baixes per malaltia etc.
- Causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció.

En tots els casos és requisit indispensable que l'empresari comuniqui l'acomiadament per escrit, en el qual han de figurar els fets que ho motiven i la data en què ha de tenir efecte.

S'ha de saber també que **està prohibit l'acomiadament per discriminació per raó de sexe, i això suposa la protecció de la dona embarassada que veu extingida la seva relació laboral per tal motiu. Si acomiaden per alguna causa relacionada amb l'embaràs, aquest acomiadament és discriminatori i per tant es considera nul, fins i tot si va tenir lloc en el període de prova.**

Si l'acomiadament s'ha produït durant el període de prova, l'empresari no està obligat a al·legar cap causa, ni a preavisar ni tampoc a indemnitzar. Aquest

període de prova, que ha de constar per escrit al contracte, no podrà ser major de 6 mesos per als tècnics titulats o 2 mesos per a la resta dels treballadors.

L'empresari pot parlar amb la policia perquè retirin al treballador l'autorització de residència i treball si aquest decideix anar-se'n de l'empresa?

No. Si bé s'ha obtingut l'autorització de treball i residència basant-se en un determinat contracte o oferta d'ocupació, l'empresari no pot obligar el treballador a treballar amb ell fins a la finalització del dit contracte. Si li ofereixen un altre treball millor pagat, amb millors condicions laborals o que simplement interessa més, està en el seu dret el treballador de millorar d'ocupació i canviar d'empresa. Això sí, ha de tenir en compte que **si l'autorització és inicial està limitada durant el seu any de vigència, tant geogràficament com per a un sector d'activitat, per la qual cosa només podrà canviar de treball sense la sol·licitud prèvia en el cas que la nova ocupació sigui en el mateix sector i dins la mateixa província per a la qual se li va concedir l'autorització.**

És convenient que abans de deixar el treball, es preavisí l'empresari. El costum estableix un termini de preavis de 15 dies, i en el cas que no es faci, l'empresari pot descomptar aquests dies de la liquidació. El que si s'ha de tenir en compte és que per poder renovar la targeta exigiran que s'hagi cotitzat a la Seguretat Social un període mínim, generalment 6 mesos i excepcionalment 3 mesos.

No obstant això, si es considera que les condicions laborals són abusives, no s'ha de dubtar a **acudir a assessorar-se a UGT** on l'informaran sobre els drets i si és necessari l'ajudaran en les reclamacions.

7.2. Actuacions en cas d'acomiadament

El treballador que vegi extingida la seva relació laboral per voluntat unilateral de l'empresari i no estigui d'acord amb aquesta decisió haurà de procedir a les actuacions següents:

7.2.1. Acte de conciliació

Què és un acte de conciliació?

És el tràmit que ha de seguir el treballador si l'acomiaden i no ho considera justificat.

És un requisit previ per a la tramitació de qualsevol procediment per acomiadament davant el Jutjat del Social, exceptuant-se d'aquest requisit els processos que exigeixin la reclamació prèvia en via administrativa.

Els treballadors que rebin carta d'acomiadament al·legant qualsevol causa o treballadors acomiadats verbalment que se'ls impedeixi l'accés al lloc de treball, si no consideren justificada l'acció empresarial, han d'iniciar les actuacions de conciliació.

Quin és el procediment?

La presentació de la demanda de conciliació ha de fer-se davant el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) **en el termini de vint dies hàbils (exclosos diumenges i festius) des del moment de l'acomiadament. La presentació de la sol·licitud de conciliació suspèn els terminis de caducitat. El còmput de la caducitat es reprèn l'endemà d'intentada la conciliació o transcorreguts 15 dies des de la seva presentació sense que s'hagi celebrat. En tot cas, transcorreguts trenta dies sense celebrar-se l'acte de conciliació, es tindrà per acabat el procediment i complet el tràmit.**

Com es resol?

El TAMIB cita les parts per a una avinença podent haver-hi:

- Acord: Haurà d'estar-se al que acorda (reincorporació al lloc de treball o indemnització, incloent els salaris de tramitació).

- Falta d'acord: El treballador ha de presentar demanda davant el Jutjat del Social durant els dies que faltin per als vint, un vegada descomptats els transcorreguts des de l'acomiadament fins a la presentació de la demanda de conciliació.

Què ocorre si hi ha incompareixences?

Quan estant degudament citades les parts per a l'acte de conciliació no comparegués el sol·licitant ni al·legués justa causa, es tindrà per no presentada la papereta, arxivant-se totes les actuacions.

Si no comparegués l'altra part, es tindrà la conciliació per intentada sense efecte, i el Jutge o Tribunal haurà d'apreciar temeritat o mala fe si la incompareixença fora injustificada, imposant la multa de fins a 601,01 euros si la sentència que al seu dia dicti, coincidís essencialment amb la pretensió continguda en la papereta de conciliació, i l'abonament dels honoraris dels advocats.

Es pot impugnar?

L'acord de conciliació podrà ser impugnat per les parts i pels qui poguessin patir perjudici per aquell, davant el Jutjat o Tribunal competent per conèixer de l'afer objecte de la conciliació, mitjançant exercici de l'acció de nul·litat per les causes que invaliden els contractes.

L'acció caducarà als trenta dies d'aquell en què es va adoptar l'acord. Per als possibles perjudicats el termini comptarà des que ho coneguessin.

Hi ha obligació d'executar el que s'ha acordat?

Allò que s'ha acordat en conciliació tindrà força executiva entre les parts intervinents sense necessitat de ratificació davant el Jutge o Tribunal, podent emportar-se a efecte pel tràmit d'execució de sentències.

7.2.2. Demanda davant el Jutjat del Social

Què és?

Un vegada celebrat o intentat l'acte de conciliació sense avenença, el treballador haurà de presentar la corresponent demanda davant el Jutjat del Social, aportant el justificant del resultat de l'acte de conciliació, de tenir-ho, en qualsevol altre cas, haurà d'aportar-ho en el termini de quinze dies, comptats a partir del següent al de la notificació.

Pot efectuar-la el treballador només o assessorat o representat per un advocat, procurador, graduat social o sindicat si escau. Amb caràcter general serà Jutjat competent el del lloc de prestació dels serveis o el del domicili del demandat a elecció del demandant.

El termini de presentació és de vint dies hàbils des del moment de l'acomiadament (se sumen per al còmput, els dies que transcorren entre l'endemà a l'acomiadament i el de la presentació de demanda de conciliació, amb els que transcorren entre l'endemà de la celebració de la conciliació, i el de la presentació de la demanda al Jutjat del Social). Aquest termini serà de caducitat a tots els efectes. Si es promogués demanda per acomiadament contra una persona a qui erròniament s'hagués atribuït la qualitat d'empresari, i s'acredités en el judici que ho era un tercer, el treballador podrà promoure nova demanda contra aquest, sense que comenci el còmput del termini de caducitat fins al moment en què consti qui sigui l'empresari.

Quines característiques té la demanda?

Ha de formular-se per escrit i haurà de contenir el següent:

- Dades del demandant, amb expressió del TIE si és estranger o DNI si és espanyol i d'aquells altres interessats que han de ser cridats en el procés i els seus domicilis; el nom i cognoms de les persones físiques i la denominació social de les persones físiques i jurídiques. Si la demanda es dirigeix contra un

grup sense personalitat, caldrà fer constar el nom i cognoms dels qui apareguin com a organitzadors, directores o gestors d'aquell i els seus domicilis.

- L'enumeració clara i concreta dels fets al·legats, per l'empresari i de tots aquells que, segons la legislació substantiva, resultin imprescindibles per resoldre les qüestions plantejades. En cap cas podran al·legar-se fets diferents dels adduïts en conciliació, tret que s'haguessin produït amb posterioritat a la substanciació d'aquella.
- Lloc de treball, categoria professional, característiques particulars si n'hi hagués del treball que es realitzava abans de produir-se l'acomiadament, salari, temps i forma de pagament i antiguitat a l'empresa.
- Data d'efectivitat de l'acomiadament i forma en què es va produir
- Si el treballador ostenta, o ha ostentat l'any anterior a l'acomiadament la qualitat de representant legal o sindical dels treballadors.
- Si el treballador es troba afiliat a algun sindicat, en el cas que s'al·legui la improcedència de l'acomiadament per haver-se realitzat aquest sense l'audiència prèvia dels delegats sindicals, si els hagués.
- Si el demandant litigués per si mateix, designarà un domicili en la localitat on resideixi el Jutjat o Tribunal, en el qual es practican totes les diligències que hagin d'entendre's amb ell.
- Data i signatura

Quan es realitza la sentència?

El Jutge del Social un vegada celebrat el judici, dictarà sentència en el termini de 5 dies, en la qual qualificarà l'acomiadament com nul, improcedent o procedent, notificant-se'l a les parts dins els 2 dies següents.

Es pot recórrer la sentència?

L'empresari o treballador podrà recórrer la sentència davant la Sala Social del Tribunal Superior de Justícia en els 5 dies següents a la notificació de la

sentència.

En els judicis on s'exercitin accions derivades de l'acomiadament i la sentència del Jutjat declari la seva nul·litat o improcedència per part de l'empresari i aquest interposi un recurs, estarà obligat, mentre duri la tramitació, a satisfer el treballador la mateixa retribució que hagués percebut amb anterioritat a produir-se els fets. El treballador haurà de continuar prestant els seus serveis, a menys que l'empresari preveïés fer l'abonament al·ludit sense cap compensació.

La mateixa obligació tindrà l'empresari si el recurs ho interposés el treballador i la sentència hagués declarat la nul·litat de l'acomiadament o s'hagués optat per la readmissió.



8. Seguretat Social i protecció per desocupació

8.1. La Seguretat Social

L'Estat Espanyol, a través del Sistema de la Seguretat Social, garanteix als espanyols que resideixen a Espanya i als estrangers que resideixen o es trobin legalment a Espanya, bé per realitzar una activitat professional en la modalitat contributiva, bé per complir els requisits exigits en la modalitat no contributiva, així com als familiars o assimilats que tinguessin a càrrec seu, la protecció adequada en les contingències i situacions que la llei defineix, sempre que, en ambdós supòsits, exerceixin la seva activitat en territori nacional i siguin:

- Treballadors per compte d'altri
- Treballadors per compte propi o autònoms
- Socis treballadors de Cooperatives de Treball Associat
- Estudiants
- Funcionaris públics, civils i militars

Als efectes de les prestacions de modalitat no contributiva, estan inclosos tots els espanyols residents en territori nacional i els estrangers que resideixin legalment a Espanya.

Quina és la composició del Sistema de la Seguretat Social?

Consta del Règim General i dels Règims Especials següents:

- Agrari
- Treballadors del Mar
- Treballadors Autònoms
- Empleats de la Llar
- Minería del carbó
- Estudiants (Assegurança Escolar)
- Funcionaris

Quines són les principals prestacions de la Seguretat Social?

Entre les principals hi trobem:

- L'assistència sanitària
- Prestacions farmacèutiques
- La incapacitat temporal com:

- La malaltia comuna o professional.
- Accident de treball o comú.
- Períodes d'observació de les malalties professionals.
- La maternitat.
- El risc durant l'embaràs.
- La incapacitat permanent.
- Lesions permanents no invalidants.
- Jubilació.
- Protecció per mort i supervivència.
- Prestacions familiars .
- Assegurança Obligatòria de Vellesa i Invalidesa (SOVI)
- Pensions extraordinàries motivades per actes de terrorisme.

És obligatori afiliar-se i cotitzar a la Seguretat Social?

Sí, l'afiliació a la Seguretat Social és obligatòria per a totes les persones incloses al seu camp d'aplicació, quant a la modalitat contributiva, i única per a tota la vida i per a tot el sistema.

La cotització a la Seguretat Social és obligatòria per als qui realitzin una activitat que els inclogui en el camp d'aplicació de qualsevol dels Règims del sistema, en la seva modalitat contributiva.

En el cas dels treballadors estrangers, l'afiliació a la Seguretat Social haurà de realitzar-se un vegada obtinguda l'autorització de residència i treball.

Si en el moment de sol·licitar la targeta d'identitat d'estranger o si transcorregut un mes des de la seva entrada a Espanya, no existís constància de l'afiliació del treballador autoritzat inicialment a residir i treballar, l'autoritat competent podrà resoldre l'extinció d'aquesta autorització concedida.

Si l'empresari incompleix la seva obligació, els treballadors poden instar directament la seva afiliació i alta inicial a la Seguretat Social. Aquest organisme també pot procedir a l'afiliació d'ofici.

IMPORTANT:

La cotització és una quantitat que l'empresari reté de les nòmines i la ingressa en la Seguretat Social i al treballador li correspon cotitzar per contingències comunes (malalties comunes i accidents no laborals), desocupació (excepte treballadors de temporada i estudiants) i formació professional. La cotització és imprescindible per a la renovació de les autoritzacions de residència i treball.

8.2. Convenis bilaterals

Hi ha convenis bilaterals entre Espanya i alguns països en matèria de prestacions de la Seguretat Social?

Sí, hi ha convenis i acords internacionals bilaterals en matèria de Seguretat Social amb 20 països del món.

Cadascun d'ells té característiques diferents però tots s'apliquen als treballadors que estiguin o hagin estat subjectes a les legislacions de la Seguretat Social d'un o ambdós països dels que signen l'acord, i es beneficiaran de la Seguretat Social, en les mateixes condicions que els treballadors per compte d'altri o per compte propi nacionals.

Respecte a les prestacions contributives, cal tenir en compte que en gairebé tots els convenis, es poden sumar els períodes d'assegurança completa a Espanya i el país amb què se signa el conveni.

A més a més aquestes prestacions es podran percebre amb independència que l'interessat resideixi o es trobi a Espanya o al seu país.

Per a més informació es pot consultar la pàgina web:
<http://www.seg-social.es/inici/>.

8.3. Règim especial d'empleats de la llar

Si es treballa en el servei domèstic, a qui correspon pagar la seguretat social i quins drets es tenen?

El servei domèstic està dins el Règim Especial d'Empleats de Llar i l'obligació de cotitzar correspon:

- A l'ocupador, qui haurà de donar d'alta i cotitzar si es treballa a la seva casa durant 80 hores o més al mes. L'ocupador tan sols deduirà del salari la part que li correspongui cotitzar al treballador. La quota a pagar a la Seguretat Social en aquest règim és única, mensual i indivisible (i independent del salari real), i es calcula aplicant a la base de cotització, que cada any fixa El Govern, el tipus de cotització que també fixa anualment.
- Al treballador, si treballa per a diversos ocupadors durant com a mínim 72 hores al mes, efectuades almenys durant 12 dies en cada mes. En aquest cas li correspon pagar la quota sencera.

Es podran consultar les bases i tipus de cotització que cada any s'estableixin en la següent pàgina web: <http://www.seg-social.es/inici/>.

Quant als drets que té el treballador, aquests són inferiors que els dels treballadors que estan inclosos en el Règim General de la Seguretat Social. De forma resumida són els següents:

- Si el contracte no és per escrit (no hi ha aquesta obligació), s'entén que té una durada d'un any, prorrogable per períodes anuals.
- Si l'empresari no notifica la seva voluntat de finalitzar el contracte almenys 7 dies abans que es compleixi l'any, s'entendrà que es prorroga.

- Tret que s'acordi una altra cosa, el període de prova és de 15 dies, dins els quals tant el treballador com l'ocupador pot donar per finalitzada la relació laboral sense cap conseqüència.
- La jornada laboral màxima setmanal és de 40 hores (sense incloure els temps de presència pactats), i no pot superar les 9 hores diàries.
- Per a aquesta jornada, el salari ha de ser com a mínim el Salari Mínim Interprofessional que fixa el Govern cada any.
- El descans setmanal és de 36 hores, amb dret a gaudir almenys de 24 hores consecutives, coincidint preferentment amb el diumenge.
- Les hores extres hauran de pagar-se com a hores extraordinàries, la seva realització és voluntària i no podran excedir 80 hores a l'any.
- Per cada tres anys de treball amb el mateix ocupador i amb un límit màxim de 5 triennis es té dret a un augment del salari en metàl·lic d'un 3%.
- El treballador té dret a dues pagues extraordinàries a l'any, corresponents cadascuna al sou de 15 dies naturals.
- Es tenen els següents permisos pagats: 15 dies naturals per matrimoni, 1 dia per trasllat de domicili, 2 dies per naixement de fill, malaltia greu o defunció de parents: cònjuge, fills, pares, avis i néts tant per consanguinitat com família política (4 dies si es desplaça fora de la localitat), el temps indispensable per realitzar els exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.
- Com festius laborables, té dret a 14 a l'any, dos d'ells seran festes locals. En tot cas seran festius: Nadal, Any Nou, 1r de Maig i 12 d'octubre.
- El període de vacances anuals serà de 30 dies naturals (es compten els festius) i almenys 15 dies es gaudeixen de forma continuada.
- En cas d'acomiadament per part de l'ocupador es té dret a una indemnització d'almenys 7 dies de salari per any treballat, amb el límit de 6 mensualitats.

En aquest règim el treballador no podrà beneficiar-se:

- Dels permisos per lactància i a la disminució de la jornada de treball per a l'atenció de fills menors de 8 anys.
- De la prestació per desocupació, ja que no es cotitza per ella a la Seguretat Social.
- L'ocupador no està obligat a entregar una nòmina justificativa del salari ni tampoc a formalitzar el contracte per escrit.
- Poden descomptar fins a un 45% del salari en concepte d'allotjament i manutenció.
- En el cas d'estar malalt/a i tenir una "incapacitat temporal", no es comença a cobrar la prestació fins 29 dies després que la concedeixin.

8.4. La protecció per desocupació

Com es protegeix el treballador desocupat?

Són múltiples les distintes situacions des de les quals es pot accedir a les prestacions per desocupació, així com les distintes ajudes existents.

La protecció legal per desocupació és de dos tipus:

- prestació de nivell contributiu (prestació per desocupació)
- prestació de nivell no contributiu (subsidi per desocupació)

8.4.1. La prestació de nivell contributiu

Quins requisits es necessiten per accedir a ella?

Els requisits que es necessiten són:

- Estar afiliat i en situació d'alta o assimilada en la Seguretat Social.

- Estar en situació legal de desocupació.
- Acreditar disponibilitat per cercar activament ocupació i per acceptar una col·locació adequada i subscriure un compromís d'activitat.
- Tenir cobert un període mínim de cotització de 12 mesos dins els sis anys anteriors a la situació legal de desocupació.
- No haver complert l'edat de jubilació.

IMPORTANT:

Per sol·licitar la desocupació un dels documents que necessitarà és el Certificat de l'Empresa. L'empresari està obligat a donar-lo en el moment de la liquidació. En ell es recullen les dades del treballador, el tipus de contracte, la causa de la finalització, les bases de cotització dels últims sis mesos, etc. Si l'empresari no el dóna cal demanar-se'l.

Quan s'està en situació legal de desocupació?

Estan en situació de desocupació els qui, podent i volent treballar, perden la seva ocupació de forma temporal o definitiva, o veuen reduïda, almenys, en una tercera part la seva jornada laboral, amb la corresponent pèrdua o reducció anàloga de salaris. Les causes poden ser:

- Acomiadament col·lectiu, que s'acredita amb la resolució de l'Autoritat Laboral.
- Acomiadament improcedent del treballador.
- Mort, jubilació o incapacitat de l'empresari individual.
- Acomiadament: la situació legal d'acomiadament s'acredita mitjançant la seva notificació a través de la carta d'acomiadament, o mitjançant l'acta de conciliació administrativa o judicial o la resolució judicial declarant la procedència o improcedència de l'acomiadament.
- Acomiadament del treballador per causes objectives, sense exigència de reclamació per acomiadament.

- Acomiadament procedent. S'acredita amb la Sentència del Jutjat del Social.
- Terminació del contracte per expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte.
- Resolució de la relació laboral durant el període de prova a instància de l'empresari, sempre que l'extinció de la relació laboral anterior s'hagués degut a causa d'alguns dels supòsits que determinen la situació legal de desocupació o hagi transcorregut a la data del cessament en període de prova un termini de 3 mesos des de l'extinció de la relació laboral anterior, o des de la sentència que va declarar l'acomiadament procedent.
- Resolució voluntària del treballador per trasllat a un altre centre de treball de l'empresa que exigeixi canvi de residència.
- Resolució voluntària del treballador per "causa justa". S'acredita amb la resolució Judicial definitiva.
- Suspensió temporal per Expedient de Regulació d'Ocupació o reducció temporal de la jornada, com a mínim, un terç.
- Retorn d'emigrants als quals se'ls extingeixi la relació laboral en l'estranger.
- Presos en llibertat per compliment de condemna o llibertat condicional.
- Finalització o interrupció de l'activitat intermitent dels treballadors fixos discontinus o de temporada.

Quina és la quantia de la prestació?

Consisteix en una prestació mensual que es calcula sobre la mitjana de les bases de cotització d'Accidents de Treball i Malalties Professionals dels últims 180 dies immediatament anteriors.

L'import de la prestació serà:

- Durant els 180 primers dies, el 70 % de la Base Reguladora

- A partir del 181, el 60 %

La quantia mínima serà el 80 % de l'Indicador Públic de Renda d'Efectes Múltiples (IPREM), incrementat en un sisè (part proporcional de les pagues extres), quan el treballador no tingui fills a càrrec seu. Quan el treballador tingui, almenys, un fill a càrrec seu, el 107 % de l'IPREM incrementat en una sisena part.

La quantia màxima de la prestació està en funció del nombre de fills a càrrec del beneficiari:

- Sense fills: 175 % de l'IPREM, incrementat un 1/6
- Amb un fill: 200 % de l'IPREM, incrementat un 1/6
- Amb dos o més fills: 225 % de l'IPREM, incrementat un 1/6

Cal tenir en compte que les prestacions per desocupació cotitzen a l'IRPF i a la Seguretat Social.

I la seva durada?

La durada de la prestació estarà relacionada amb el període d'ocupació cotitzat en els últims 6 anys.

Qui pot ser beneficiari?

Podran ser beneficiaris de la prestació per desocupació els col·lectius que a continuació s'indiquen:

- Els treballadors per compte d'altri inclosos en el Règim General de la Seguretat Social pertanyents a la Unió Europea o a l'Espai Econòmic Europeu, i nacionals d'altres països que resideixin legalment a Espanya sempre que puguin acreditar:
 - Autorització de residència temporal i treball per compte d'altri inicial i vigent.
 - Autorització de residència temporal i treball per compte d'altri renovat i vigent.

- Autorització de residència temporal i treball per compte d'altri inicial o renovat caducat, junt amb la sol·licitud de renovació.
- Autoritzacions de residència temporal per circumstàncies excepcionals en vigor, quan comporti o hagi permès obtenir una autorització per treballar, conforme al que disposa l'article 45.7 del Reglament de la Llei Orgànica 4/2000, aprovat per R.D. 2393/2004.
- La condició de «estrangers exceptuats d'obtenir l'autorització de treball» conforme al que disposa l'article 68 del Reglament de la Llei Orgànica 4/2000, aprovat per R.D. 2394/2004, i que després del cessament en la relació laboral tinguin permís de residència en vigor.
- Autorització de residència permanent.
- Autorització de permanència/estada a Espanya dels refugiats o apàtrides junt amb la sol·licitud d'autorització de residència temporal per circumstàncies excepcionals vigent o caducada junt amb la sol·licitud de renovació.
- Personal espanyol contractat al servei de l'Administració espanyola en l'estranger, sempre que el desocupat traslladi la residència a Espanya i es compleixin la resta dels requisits exigits legalment.
- Funcionaris d'ocupació i personal contractat en col·laboració temporal en règim de Dret Administratiu en les Administracions Públiques inclosos en el Règim General de la Seguretat Social i funcionaris d'ocupació interins de l'Administració de Justícia.
- Els treballadors per compte d'altri inclosos en els règims especials de la Seguretat Social que protegeixen aquesta contingència de desocupació (treballadors de mineria del carbó, treballadors fixos i eventuais per compte d'altri del Règim Especial Agrari, treballadors del mar, inclosos els retribuïts a la part que presten serveis en embarcacions pesqueres de fins a 20 tones de registre brut).
- Socis treballadors de cooperatives de treball associat, inclosos en un règim de la Seguretat Social que protegeixi aquesta contingència.

- Els penats que haguessin estat alliberats de presó per compliment de condemna o llibertat condicional.
- Treballadors emigrants retornats.
- Militars de complement i militars professionals de tropa i marineria.

IMPORTANT:

Un vegada es reconegui la prestació, s'hauran de reunir els requisits exigits per a la seva percepció.

On es tramita i quina documentació cal presentar?

Es tramita a les Oficines del Servei Públic d'Ocupació (SOIB) i amb la sol·licitud s'hauran d'adjuntar els documents següents:

- Document acreditatiu de la situació legal de desocupació: carta d'acomiadament.
- Certificats o certificats d'empresa en què hagués treballat en els últims 6 mesos.
- Model oficial de Compromís d'Activitat.
- Còpia oficial dels documents de cotització corresponents als últims 180 dies cotitzats.
- DNI o TIE i targeta de la Seguretat Social.
- Declaració de càrregues familiars i rendes en model normalitzat que facilita l'Oficina d'Ocupació.
- Imprès de domiciliació en compte de la prestació, si s'opta per aquest sistema de pagament.

8.4.2. Subsidi per desocupació**Què és i qui en té dret?**

És una prestació no contributiva a la qual tenen dret els treballadors que es trobin en alguna de les situacions següents:

- Els que han exhaurit la prestació contributiva per desocupació i tenen responsabilitats familiars.
- Treballadors majors de 45 anys que han exhaurit la prestació per desocupació d'almenys 12 mesos i no tinguessin responsabilitats familiars.
- Treballadors emigrants retornats.
- Treballadors que, en produir-se la situació legal de desocupació, no han cobert el període mínim de cotització per accedir a una prestació contributiva.
- Alliberats de presó.
- Treballadors declarats plenament incapaços o invàlids parcials com a conseqüència d'expedient de revisió per milloria d'una situació de gran invalidesa, invalidesa permanent absoluta o parcial per a la professió habitual.

Quina és la durada d'aquesta prestació?

La durada de la prestació és la següent:

- Sis mesos prorrogables per altres dos períodes de la mateixa durada fins a un màxim de 18 mesos, amb les excepcions següents:
 - Els menors de 45 anys que hagin exhaurit una prestació contributiva d'almenys 6 mesos tindran dret a una altra pròrroga de 6 mesos, fins a totalitzar 24 mesos.
 - Els majors de 45 anys que hagin exhaurit una prestació d'almenys 4 mesos tindran, a més a més, dret a una altra pròrroga de 6 mesos fins a totalitzar 24 mesos.

- Els majors de 45 anys que hagin exhaurit una prestació d'almenys 6 mesos, tindran dret, a més a més, a dues pròrrogues de 6 mesos cadascuna fins a totalitzar 30 mesos.

IMPORTANT:

És obligació de l'empresari facilitar al treballador la documentació necessària per accedir a la protecció per desocupació. Les lleis sancionaran el seu incompliment com a falta greu.

La Inspecció de Treball i Seguretat Social inclou entre les seves competències no sols el compliment de les condicions de treball, sinó també el de la normativa sobre Seguretat Social i Ocupació.



9. Representació col·lectiva i acció sindical

9.1 La sindicació dels treballadors

Què és el sindicat?

És l'organització democràtica dels treballadors en la defensa dels seus interessos.

Qui pot sindicar-se?

Tots els treballadors tenen dret a sindicar-se lliurement per a la promoció i defensa dels seus interessos econòmics i socials. El Conveni núm. 87 de l'Organització Internacional del Treball (OIT), relatiu a la llibertat sindical i al dret d'afiliar-se, i que ha estat ratificat per Espanya, estableix que tots els treballadors, sense cap distinció i sense autorització prèvia, tenen el dret a afiliar-se a les organitzacions sindicals.

És important que se sàpiga que a Espanya el dret a afiliar-se al sindicat d'elecció, és un dret individual recollit en la Constitució espanyola així com en l'Estatut dels Treballadors, i que la llibertat sindical és un dret que té una protecció especial.

Què significa l'acció sindical?

Un vegada afiliat, el treballador té a més a més el dret a l'acció sindical que consisteix en el fet que pot exercir accions sindicals o participar en activitats organitzades pel sindicat, dins i fora de l'empresa, sense por de cap represàlia empresarial:

- Té dret a participar en reunions dels treballadors afiliats a un sindicat, organitzades a l'empresa, sempre que s'avisí l'empresari abans, siguin fora d'hores de treball i no alterin l'activitat normal de l'empresa.
- Pot gaudir també de la llibertat de difondre informació sindical a l'empresa, així com a rebre-la, dins els límits establits per al dret de reunió.
- I té el dret a elegir lliurement i democràticament els representants dins el sindicat.

El treballador no està obligat a dir a l'empresari que està afiliat. La Constitució Espanyola garanteix la llibertat ideològica, religiosa i de culte, així com el dret a la intimitat i a la dignitat en l'àmbit laboral. Això suposa que es pot decidir lliurement sobre les idees, conviccions religioses, polítiques i sindicals, sense que ningú, inclòs l'empresari, pugui obligar que se li digui quines són, o si s'està o no afiliat a un sindicat.

A més a més l'Estatut dels Treballadors prohibeix les discriminacions a l'accés a l'ocupació o un vegada emprat, per la seva afiliació o no a un sindicat.

9.2. Participació dels treballadors dins l'empresa

El dret a la participació dels treballadors dins l'empresa s'articula a través dels delegats de personal i comitès d'empresa, sense perjudici d'altres formes de participació.

Qui són els delegats de personal?

Són òrgans individuals que exerceixen de forma mancomunada en centres de treball petits. Constitueixen la representació dels treballadors a l'empresa o centre de treball que tinguin menys de 50 i més de 10 treballadors. Igualment podrà haver-hi un delegat de personal en aquelles empreses o centres que comptin entre sis i deu treballadors, si així ho decidissin aquests per majoria.

l el comitè d'empresa?

És l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors de l'empresa o centre de treball. Es constitueix en cada centre de treball el cens del qual sigui de 50 o més treballadors.

Qui pot elegir els delegats i/o membres del comitè d'empresa?

Tots els treballadors nacionals o estrangers de l'empresa o centre de treball majors de setze anys i amb una antiguitat a l'empresa d'almenys un mes.

Qui pot ser elegit per ser delegat i/o membre del comitè d'empresa?

Els treballadors nacionals o estrangers que tinguin divuit anys complerts i una antiguitat a l'empresa de, almenys, sis mesos, excepte en aquelles activitats en què, per mobilitat de personal, es pacti en conveni col·lectiu un termini inferior, amb el límit mínim de tres mesos d'antiguitat.



10. La negociació col·lectiva

La negociació col·lectiva és la màxima expressió i l'instrument fonamental a través del qual ha de desenvolupar-se el gros de l'acció sindical. Comprèn més que el procés d'elaboració d'un conveni, implica, a més a més tota l'activitat de gestió i administració conjunta d'allò que s'ha negociat, i més en general, de les relacions laborals. És mitjançant la qual s'enforteix l'organització dels treballadors, la seva unitat i solidaritat.

10.1. El conveni col·lectiu

Què és un conveni col·lectiu?

És un acord subscrit pels representants dels treballadors i empresaris per fixar les condicions de treball i productivitat. Igualment pot regular la pau laboral a través de les obligacions que es pactin.

És una norma obligatòria per als signants, equiparant-se a les normes legals d'origen estatal.

És l'expressió final o resultat d'un procés de negociació col·lectiva, en forma d'acord i per a un àmbit determinat: empresa, sector, etc.

Qui estan legitimats per negociar?

En convenis d'empresa o àmbit inferior:

- Els delegats de personal i el Comitè d'Empresa.
- Les representacions sindicals (si n'hi hagués) i ostentessin la majoria en el Comitè d'Empresa, quan el conveni col·lectiu afecti la totalitat dels treballadors de l'empresa.
- Empresari o representants legals.

En convenis col·lectius sectorials:

- Els sindicats més representatius a nivell nacional o de comunitat autònoma.
- Els sindicats amb un mínim del 10 % dels membres dels comitès d'empresa o delegats de personal, en l'àmbit geogràfic o funcional del conveni.
- Associacions empresarials que comptin amb el 10 % dels empresaris inclosos en l'àmbit del conveni i que a més a més ocupin, almenys, el 10% dels treballadors del dit àmbit.

En tots els casos serà necessari que ambdues parts es reconeguin com a interlocutors.

Què ha de contenir el conveni col·lectiu?

Cada conveni té el seu propi contingut perquè la realitat sindical i laboral de les empreses o sectors també és diferent.

No obstant això, les matèries objecte d'acord són, en general, les mateixes. Així, en qualsevol conveni, podem trobar articles i clàusules agrupades en tres apartats principals:

- A qui afecta i per quant de temps, és a dir, l'àmbit d'aplicació: sector, àrea geogràfica o territori on s'aplica, a quines persones i durant quant de temps.
- El contingut propi del conveni que, entre d'altres matèries, pot incloure:
 - L'estructura del salari i la nòmina, taula salarial, increment salarial, clàusula de revisió, complements i plusos.
 - Condicions i procediments per no aplicar a l'empresa el règim salarial pactat en conveni col·lectiu d'àmbit superior.
 - Procediment de control de temps i organització del treball.
 - Jornada de treball, horari, hores extraordinàries i distribució irregular de la jornada.
 - Ingress a l'empresa, formació, promoció professional i canvi de llocs de treball.
 - Salut laboral, mesures de prevenció i protecció, normes, serveis mèdics, seguretat i higiene en el treball, etc.
 - Millores i beneficis socials, bestretes, préstecs, crèdits, assegurances i beques d'estudi.
 - Política de foment d'ocupació i contractacions.
 - Procediments de resolució de conflictes sorgits en els períodes de consulta amb els representants dels treballadors per afers de mobilitat geogràfica, modificacions substancials de les condicions de treball, suspensió del contracte o acomiadaments col·lectius.
 - Drets sindicals dels sindicats a l'empresa, Comitès d'Empresa o Delegats de Personal.

- Plans de formació: cursos a realitzar, persones que rebran la formació, centres que la imparteixen i períodes concedits com a permís retribuït.
 - Etc.
- Seguiment i compliment del conveni. Els convenis hauran de crear Comissions Paritàries formades per representants dels treballadors i l'empresa per vigilar el seu compliment i interpretar el seu contingut quan sigui necessari.

Per què són importants?

Perquè és una norma obligatòria per als seus signants i perquè millora i concreta, mitjançant l'acord o pacte, molts dels drets i deures previstos en l'Estatut dels Treballadors.

El Conveni Col·lectiu, un vegada signat, serà publicat obligatòriament i gratuïtament en el Butlletí Oficial de la Comunitat Autònoma (BOIB)

10.2. Els conflictes col·lectius

Què són els conflictes col·lectius?

Suposen una manifestació de la discrepància per raons laborals entre empresaris i treballadors que afecta els interessos d'aquests últims. Poden concretar-se com:

- Un conflicte col·lectiu d'interpretació i aplicació de la norma legal o convenció, decisió o pràctica de l'empresari.
- Un conflicte d'interessos en què es pretén la modificació o substitució d'una norma reguladora aplicable.

Què és una vaga?

És la suspensió de la prestació de treball duta a terme de forma col·lectiva i concertada pels treballadors.

Perquè sigui legal ha de seguir-se un procediment marcat per:

- L'acord, en reunió conjunta dels representants dels treballadors, per majoria, aixecant l'acta corresponent. Per votació dels propis treballadors quan així ho proposin; en aquest cas la votació haurà de ser secreta i es decidirà per majoria simple. Per acord adoptat per les organitzacions sindicals amb implantació en l'àmbit laboral en què la vaga s'estengui.
- La comunicació a l'empresari o empresaris afectats i a l'Autoritat Laboral, per escrit i amb cinc dies naturals d'antelació a la data de l'inici. En cas d'empreses de serveis públics, el preavís serà de deu dies naturals.
- La creació del comitè de vaga que està format com a màxim per dotze treballadors dels centres de treball afectats. Correspon al dit comitè participar en quantes actuacions sindicals, administratives o judicials es realitzin per a la solució del conflicte i haurà de garantir durant la seva durada la prestació dels serveis necessaris per a la seguretat i manteniment de l'empresa.

Els efectes que provoca són:

- L'exercici del dret de vaga no extingeix la relació de treball.
- Durant la vaga el contracte es considera en suspens i el treballador no tindrà dret al salari i es trobarà en situació d'alta especial en la Seguretat Social.
- Es respectarà la llibertat de treball d'aquells treballadors que no vulguin sumar-se a la vaga.
- A pesar de l'exercici del dret a la vaga, alguns treballadors podran estar obligats a continuar la seva activitat si han d'atendre serveis de seguretat o manteniment de l'empresa, o si l'empresa hagués d'atendre un servei essencial per a la comunitat (en aquest últim cas per decisió de l'autoritat governativa).

- El treballador no tindrà dret a prestació econòmica per incapacitat temporal que s'iniciï durant aquesta situació i mentre aquesta subsisteixi.
- El treballador no tindrà dret a la prestació per desocupació pel fet mateix de la suspensió del contracte de treball.

La seva resolució passa per:

Des del moment del preavis i durant la vaga, el comitè de vaga i l'empresari i, si escau, els representants designats pels distints comitès de vaga i pels empresaris afectats hauran de negociar per arribar a un acord. El pacte que posi fi a la vaga tindrà la mateixa eficàcia que allò que s'ha acordat en conveni col·lectiu.

Què és el locaut?

És el tancament del centre de treball per l'empresari, en cas de vaga o qualsevol altra modalitat d'irregularitat col·lectiva en el règim de treball, quan concorri alguna de les causes següents:

- Notori perill de violència per a les persones o de danys greus per a les coses.
- Ocupació il·legal del centre de treball o perill cert que es produeixi.
- Inassistència o irregularitats en el treball que impedeixin greument el procés normal de producció.

L'empresari que procedeixi al tancament del centre de treball haurà de comunicar-ho en el termini de dotze hores a l'Autoritat Laboral.

La reobertura del centre s'efectuarà, una vegada extingides les causes que ho van motivar, a iniciativa del propi empresari o a instància dels treballadors o requeriment de l'Autoritat Laboral.

Els efectes que produeix són que:

- Durant el locaut el contracte de treball s'entén suspès i no té el treballador dret al salari. Es trobarà en situació d'alta especial en la Seguretat Social.
- El treballador no tindrà dret a la prestació econòmica per incapacitat temporal quan s'iniciï aquesta durant el tancament.
- El treballador no tindrà dret a prestació per desocupació pel fet mateix de la suspensió del contracte de treball.

Adreces i telèfons d'interès

- Centre d'Informació i Orientació per a la Immigració

Palma

Eusebio Estada, 48
Tel. 971.764.588

- Oficina d'Estrangers

Palma de Mallorca:

Ciudad de Querétano, s/n
Tel. 971.989.170

<http://www.extranjeros.mtas.es>

Eivissa:

Pº Juan Carlos I, s/n. (Casa del Mar)
Tel. 971.989.055

Menorca:

Pza. Augusto Miranda, 22
Tel. 971.989.280

- Servei Públic d'Ocupació (SOIB)

Palma de Mallorca:

Gremio de Tejedores, 38 (Polígono de Castelló)

Tel. 971.176.300

<http://www.caib.es>

Miquel Marqués, 13

Tel. 971.770.975

Mateu Enric Lladó, 21

Tel. 971.728.625

Jordi Villalonga i Velasco, 2

Tel. 971.469.151

Mallorca:

Alcúdia

Teodoro Canet, 31

Tel. 971.549.398

Magalluf

Crta. Sa Porrassa, 6

Tel. 971.132.182

Felanitx

San Agustin, 13

Tel. 971.827.017

Inca

Avda. Des Raiguer, 99

Tel. 971.881.103

Manacor

Jaume II, 26

Tel. 971.553.397

Menorca:

Ciudadella

Antoni Maria Claret, 70

Tel. 971.385.914

Maó

Pza. Miranda, s/n

Tel. 971.362.930

Eivissa:

Sant Antoni

Bisbe Torres, 7

Tel. 971.348.066

Ciutat

Isidor Macabich, 57

Tel. 971.300.012

Formentera

San Juan, 46

Tel. 971.321.141

- Serveis d'Orientació Sociolaboral específics per a estrangers

- Confederació General de Treballadors CGT

Palma de Mallorca:

Angel Gimerá, 48D

Tel. 971.440.637

Llucmajor

San Cristofol, 33

Tel. 971.2031.81

- Fundació per a la formació d'empresaris i treballadors turístics de Balears (FETB)

Palma de Mallorca:

Cardenal Rosell, 35 (Coll d'en Rebassa)

Tel. 971.910.190

Magalluf:

Lope de Vega, 8

Tel. 971.130.301

- Institut de Formació i Estudis Socials IFES-UGT

Palma de Mallorca:

Son Ferragut, 1 Bajos

Tel. 900.502.637

- Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB)

Palma de Mallorca:

Avda. Conde Sallent, 11 2º

Tel. 971.763.545

<http://www.tamib.es>

Menorca:

Artrutx, 10B 1° 1a. (POIMA)
Tf: 971.356.554

Eivissa:

Baleares, 2 1° E (Ibiza)
Tel. 971.398.271

- Unió General de Treballadors (UGT)

Palma de Mallorca:

Arquitecto Bennazar, 69 5°
Tel. 971.764.448
<http://www.ugt.es>

Mallorca:

Alcudia

De la Asamblea, 2 B.
Tel. 971.546.839

Arenal

Bartolomé Calafell, 16
Tel. 971.490714

Felanitx

Nuño Sanz, 14
Tel. 971.827.555

Inca

Joanot Colom, 4
Tel. 971.881.819

Magalluf

Crta. De la Portassa, s/n.
Tel. 971.131.764

Manacor

Principe, 23 Bajos
Tel. 971.552.522

Sa Pobla

Pau, 13 1°
971.540.850

Soller

Gran Via, 43
Tel. 971.633.704

Menorca:

Ciudadela

Avda. De Palma, s/n.
Tel. 971.382.786

Ferrerries

San Joan, 10
971.373.479

Mahón

Plaza Miranda, s/n
Tel. 971.369.920

Eivissa:

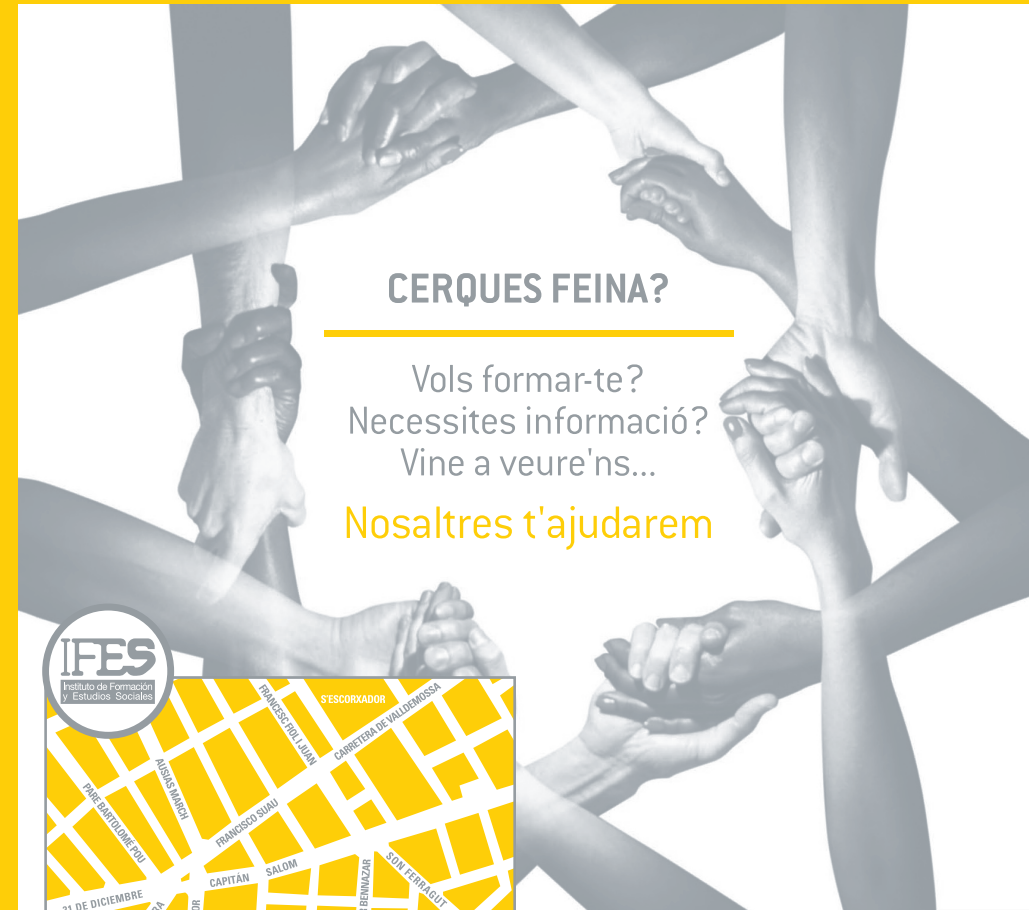
Avda. Ignasi Wallis, s/n
Tel. 971.315.198

ÍNDEX DE MATÈRIES

Acció sindical.....	76
Acte de conciliació.....	59
Autorització de treball per compte d'altri.....	14
Autorització de treball per compte propi.....	20
Calendari laboral.....	49
Catàleg de llocs de treball de difícil cobertura.....	15
Comitè d'empresa.....	79
Conflictes col·lectius.....	82
Contingent.....	16
Contracte de pràctiques.....	30
Contracte de relleu.....	30
Contracte de servei de llar familiar.....	31
Contracte de treball.....	25
Contracte d'interinitat.....	30
Contracte d'obra o servei determinat.....	30
Contracte eventual per circumstàncies de producció.....	30
Contracte indefinit.....	29
Contracte indefinit de fix discontinu.....	29
Contracte per a la formació.....	29
Conveni col·lectiu.....	79
Deduccions.....	37

Delegat de personal	78
Descansos	43
Empresa de Treball Temporal (ETT).....	31
Horari nocturn	46
Hores extraordinàries.....	50
Indicador Públic de Renda d'Efectes Múltiples (IPREM)	41
Jornades especials	44
Liquidació.....	54
Període de prova	27
Preavis	28
Protecció per desocupació	63
Salari	36
Salari Mínim Interprofessional (SMI)	40
Servei Públic d'Ocupació (SOIB).....	22
Sistema de Seguretat Social.....	63
TIE (Tarjeta d'Identitat de l'Estranger).....	12
Treball a torns	48
Vacances.....	49
Vaga.....	83
Visat per a la recerca d'ocupació.....	21

Proyecto Trébol ITINERARIO INTEGRADO DE INSERCIÓN PARA INMIGRANTES



CERQUES FEINA?

Vols formar-te?
Necessites informació?
Vine a veure'ns...

Nosaltres t'ajudarem

Servei d'Orientació Laboral per a Immigrants

Cita prèvia al:
900 502 637 - 971 764 758

Servicio de Orientación Laboral para Inmigrantes IFES-UGT
c/ Son Ferragut, 1 bajos.07004 Palma

IFES
Instituto de Formación
y Estudios Sociales





Centre d' Informació i Orientació per a la immigració

L' horari d'atenció al públic és:

de dilluns a dissabte de les 09.00 a les 13.00 hores, dimarts i dijous de les 17.00 a les 19.00 hores.



No renunciïs als teus drets

Empadrona't

en el teu ajuntament

No renuncies a tus derechos. Empadrónate en tu ayuntamiento.
Verzichte nicht auf deine Rechte. Melde dich bei deinem Rathaus an.
Don't give up your rights. Register in your municipality.
Ne renoncez pas à vos droits. Faites-vous recenser à la mairie de votre domicile.

اهي ف نكست يتال اتي دلبل ايف كسفن لفسو كقو ح نع لى ختت ال



 Govern
de les Illes Balears

II Pla Integral d'atenció a les persones immigrants
II Plan Integral de atención a las personas inmigrantes

Conselleria d'Immigració i Cooperació

www.caib.es

UGT - Illes Balears

Guia Laboral



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



Govern
de les Illes Balears

Conselleria d'Immigració
i Cooperació

www.caib.es

012 €