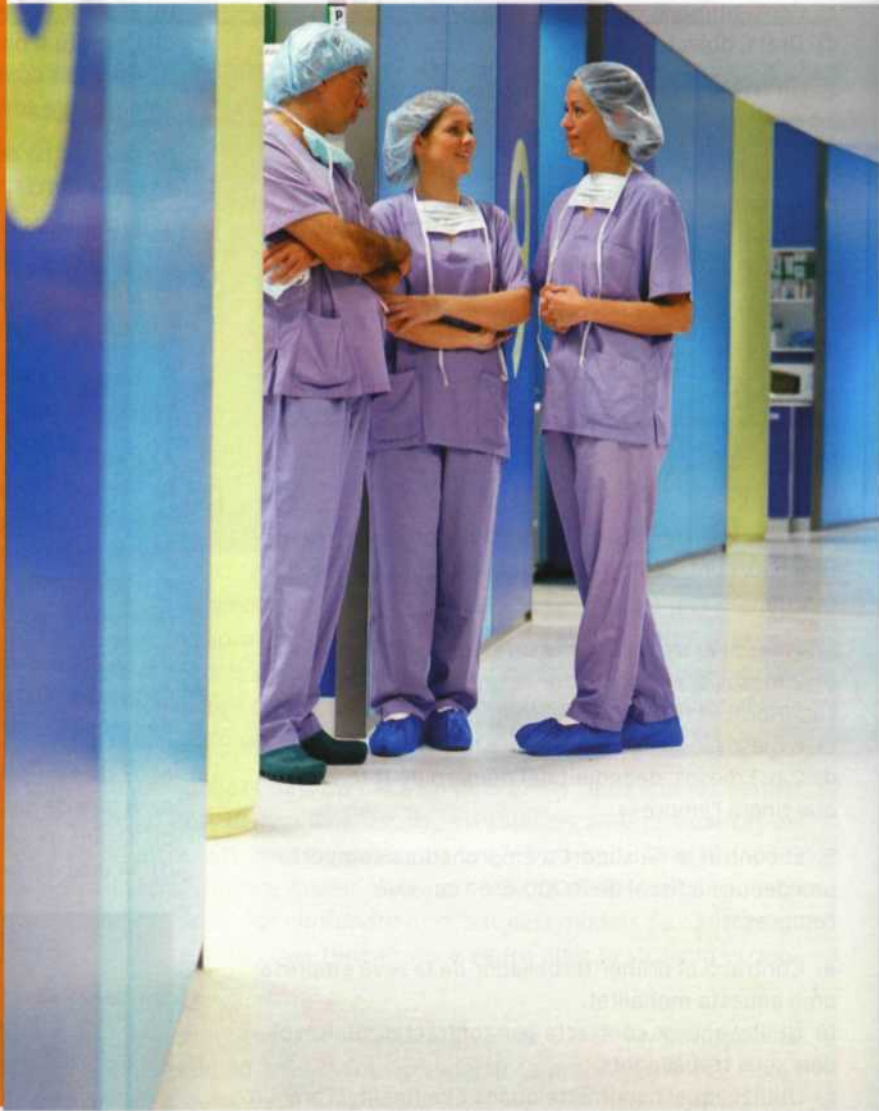


Unitat 3

La jornada laboral i el salari



Preguntes inicials

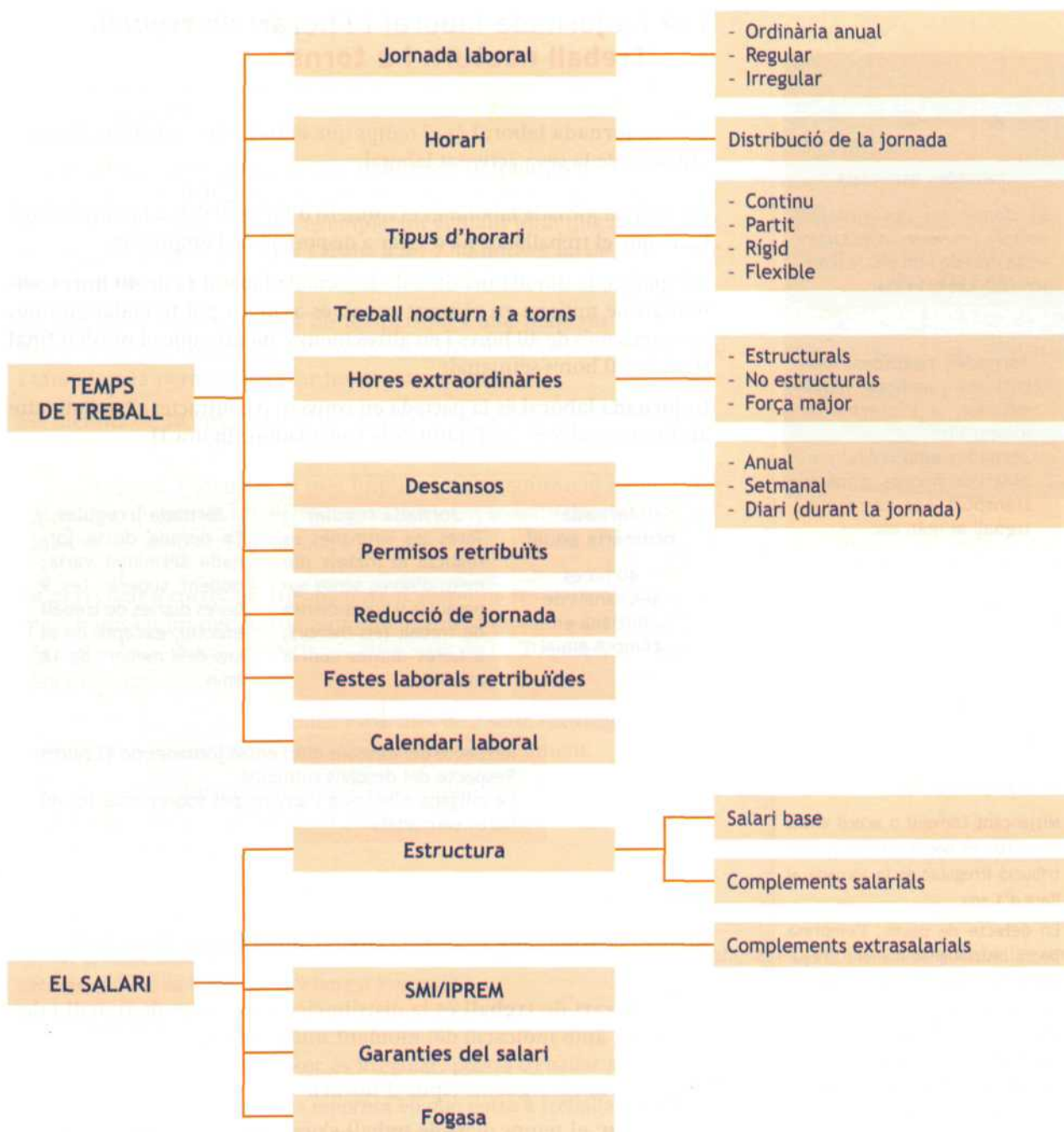
1• Saps quina és la jornada laboral ordinària al nostre país? I els horaris de treball que es poden fer?

2• Saps què és el salari mínim interprofessional i la seva quantia?

3• Entens què és pagar el treball realitzat en espècie?

En aquesta unitat aprendràs a...

- Distingir la jornada laboral: horari, treball nocturn i a torns.
- Diferenciar les classes d'hores extraordinàries.
- Conèixer els descansos i les festes laborals.
- Aplicar el calendari laboral.
- Identificar el concepte de salari, estructura i garanties.



Per al projecte final

En aquesta unitat podràs:

- Saber en què consisteix la jornada laboral.
- Distingir què és una jornada regular i una jornada irregular.
- Aprendre com poden ser els horaris aplicables a la jornada laboral.
- Coneixer els descansos a què es té dret a gaudir dins de la jornada laboral.

1 >> La jornada laboral i l'horari de treball. Treball nocturn i a torns

Tipus de jornades

Jornades especials

Es donen en determinats sectors i es veuen afectades en la durada i en els descansos (RD 1561/1995)

- **Jornades reduïdes:** treball en cambres frigorífiques, a l'interior de mines, etc.
- **Jornades ampliades:** empleats de finques urbanes, transport per carretera, treball al mar, etc.

Jornada irregular

Mitjançant conveni o acord entre les parts, es podrà establir la distribució irregular de la jornada al llarg d'1 any.

En defecte de pacte, l'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any el 10% de la jornada de treball, respectant els períodes de descans diari i setmanal establerts a la llei. El canvi ha de ser comunicat per l'empresari amb 5 dies d'antelació (article 34.2 de l'ET).

La **jornada laboral** és el temps que el treballador dedica a la realització de la seva activitat laboral.

Per tant, la jornada laboral és el número d'hores al dia, a la setmana o a l'any que el treballador ha d'estar a disposició de l'empresari.

A Espanya, la durada màxima de la jornada laboral és de **40 hores setmanals** de mitjana en còmput anual, és a dir, es pot treballar en unes setmanes més de 40 hores i en altres menys, mentre que el resultat final sigui de 40 hores setmanals.

La **jornada laboral** és la pactada en conveni o contracte; s'ha d'atendre als límits establerts a l'Estatut dels Treballadors (figura 1).

Jornada ordinària anual

40 hores setmanals de mitjana en còmput anual

Jornada regular

Totes les setmanes es realitza el mateix número d'hores sense superar les 9 hores diàries de treball (els menors, 8 hores diàries com a màxim)

Jornada irregular

La durada de la jornada setmanal varia, podent superar les 9 hores diàries de treball efectiu, excepte en el cas dels menors de 18 anys

- Respecte del descans diari entre jornades de 12 hores
- Respecte del descans setmanal
- La mitjana d'hores a l'any no pot sobrepassar les 40 hores setmanals

1

Jornada laboral.

No hem de confondre la jornada laboral amb l'**horari de treball**.

L'**horari de treball** és la distribució en períodes de treball i de descans, amb indicació del moment inicial i final.

Diferenciem els següents **tipus d'horari**:

- **Continu:** el temps diari de treball s'organitza sense interrupcions i, en cas de produir-se'n alguna, la durada serà inferior a 1 hora; per exemple, de 8.00 a 15.00 hores.
- **Partit:** el temps de treball es divideix en dues o més fraccions, amb una interrupció d'1 hora com a mínim entre l'una i l'altra; per exemple, de 8.00 a 14.00 hores i de 16.00 a 18.00 hores.
- **Rígid:** l'hora d'inici i final del treball diari o de les seves fraccions està preestablert; per exemple, una cadena de muntatge.
- **Flexible:** cada treballador pot iniciar i acabar la jornada dins d'uns marges, respectant la durada de la jornada; per exemple, pot entrar de 8.00 a 9.30 hores i sortir de 17.00 a 18.30 hores.

El treball nocturn i el treball a torns

L'horari nocturn de treball és el que es realitza de les 10 de la nit a les 6 del matí.

El **treballador nocturn** és el que realitza, com a mínim, 3 hores de la jornada de treball diària en horari nocturn o una tercera part de la seva jornada de treball anual; per exemple, un vigilant jurat que comença la seva jornada a les 2.00 hores i acaba a les 7.30 hores s'ha de considerar un treballador nocturn.

La jornada de treball diària de les persones que realitzin un treball nocturn no pot excedir de 8 hores de mitjana en un període de 15 dies i tampoc està permès realitzar hores extraordinàries.

Els menors de 18 anys no poden realitzar treballs nocturns.

El treball a torns és el que implica una organització de les tasques de l'empresa a través de la qual diferents treballadors ocupen el mateix lloc de treball de manera successiva en hores diferents.

En el **treball a torns**, els treballadors realitzen la seva activitat en diferents hores en un període de temps determinat de dies o setmanes; per exemple, és molt característic en els hospitals i a l'Agència Estatal de Meteorologia.

Els treballadors a torns no poden estar més de 2 setmanes seguides en el torn de nit, a no ser que ho hagin sol·licitat expressament.

Els treballadors que cursin estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic professional tindran preferència per a l'elecció de torn, segons el pactat al seu conveni col·lectiu.



Activitats

- 1•• Si al contracte de treball de la Mar s'estableix que la seva jornada laboral és regular, podria treballar unes setmanes 7 hores i altres 8 o 9 hores? Per què?
- 2•• La Mar podria treballar més de 9 hores al dia?
- 3•• Si la jornada laboral del Roc és irregular, podria treballar alguns dies 14 hores i altres 6 o 4 hores? Per què?
- 4•• Si la Marta treballa en una empresa en què entra a treballar cada dia a les 5.00 hores i surt a les 13.00 hores, és considerada treballadora nocturna? Per què?
- 5•• Quin horari hauria de fer la Marta per ser considerada treballadora nocturna?
- 6•• L'Andreu ha treballat aquesta setmana en el torn de matí, la setmana passada va treballar en el torn de tarda i la setmana que ve treballarà en el torn de nit. Això és possible? Per què?
- 7•• A l'Andreu li han notificat que, per necessitat de l'empresa i com que no té fills, se li assignarà el torn de nit de forma indefinida. S'hi pot negar i mostrar la seva disconformitat o bé està obligat a acceptar-ho?
- 8•• La Maite treballa en un hospital i li han dit que ha d'estar durant 4 setmanes seguides realitzant un torn de nit, degut a la falta de personal. Es pot negar a aquesta imposició?

2 >> Les hores extraordinàries

Situacions excloses de la realització d'hores extraordinàries

Tenen prohibit realitzar hores extraordinàries:

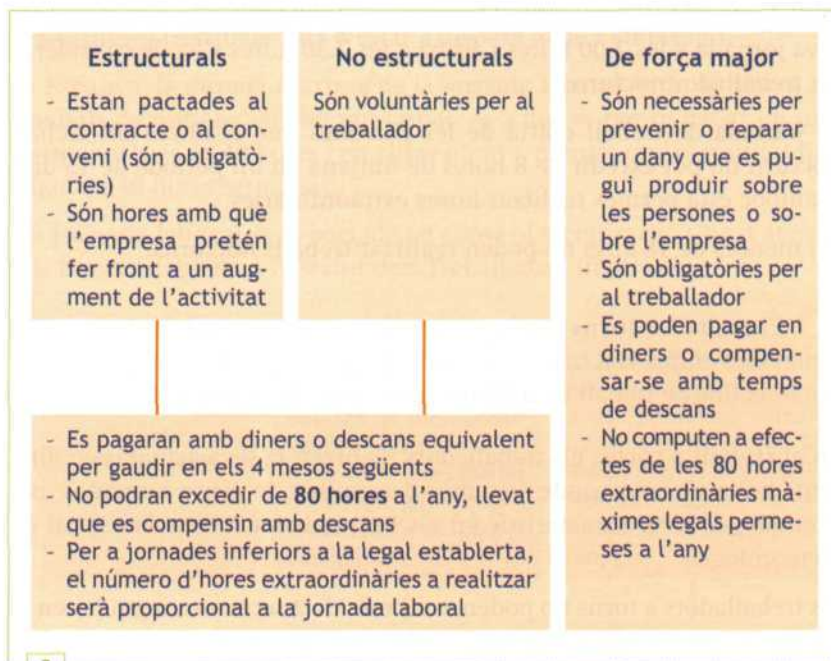
Els treballadors nocturns.

Els menors de 18 anys.

Els treballadors amb contractes a temps parcial.

Les **hores extraordinàries** són les hores de treball que es realitzen per sobre de la jornada màxima ordinària legal o pactada.

Existeixen tres tipus d'hores extraordinàries (figura 2).



2 Tipus d'hores extraordinàries.

Casos pràctics

1

Hores extraordinàries

El David treballa al centre de distribució de l'empresa SAMSUNG per a tot l'Estat espanyol i li comuniquen que, degut a un incendi a les instal·lacions fa 2 dies, ha de realitzar hores extraordinàries. Són obligatòries?

Solució

Sí que són obligatòries perquè són de força major, ja que l'empresa ha de reparar els danys produïts a les seves instal·lacions el més aviat possible, per desenvolupar la seva activitat normal novament. Si el David s'hi negués, seria causa d'acomiadament.

Activitats

9•• La Mireia ha realitzat, des del gener fins al novembre d'aquest any, un total de 80 hores extraordinàries, nou de les quals les va realitzar per raons d'urgència i per prevenir danys que es poguessin produir a l'empresa. La Mireia ha arribat al màxim d'hores extraordinàries que es pot fer a l'any?

10•• El Carles treballa la meitat de la jornada legal establerta. Pot realitzar hores extraordinàries estructurals i no estructurals? I per força major? Raona la teva resposta.

3 >> Els períodes de descans

El treballador té reconeguda per llei l'obligació de gaudir de **descansos** en els períodes que apareixen a la figura 3:

<p>Descans anual</p> <ul style="list-style-type: none"> - 30 dies naturals de vacances a l'any - El període de gaudi s'acordarà entre l'empresari i el treballador, que tindrà dret a conèixer-lo amb 2 mesos d'antelació - Són vacances retribuïdes i irrenunciables 	<p>Descans setmanal</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un dia i mig per als majors de 18 anys - Acumulables per períodes de 14 dies (treballar 11 dies i descansar-ne 3) - 2 dies per als menors de 18 anys <p>Descans diari</p> <p>Mínim de 12 hores entre jornades</p>	<p>Descans durant la jornada</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 minuts per als majors de 18 anys que treballin més de 6 hores de forma contínua - 30 minuts per als menors de 18 anys que treballin més de 4 hores i 30 minuts de forma contínua
---	---	--

3
Períodes de descans.

Respecte del **descans setmanal**, si no s'ha treballat l'any complet, la durada de les vacances es redueix proporcionalment, no es poden substituir per una compensació, llevat que finalitzi el contracte i no s'hagin gaudit, no són acumulables i s'han de gaudir en l'any natural, encara que existeixin convenis que estableixen la possibilitat de prorrogar-les per a l'any següent, sempre que el fet de no gaudir-les es degui a necessitats de producció degudament acreditades.

Exemples

1

Gaudi de vacances i baixa mèdica

El Narcís està de baixa per accident no laboral des del 15 de juliol, ja que li van haver d'enguixar una cama per una caiguda i encara s'està recuperant. L'empresa on treballa va tancar per vacances a l'agost i ja som a finals de novembre i el cap del Narcís li ha comunicat que perdrà les vacances si segueix de baixa. El Narcís ha de gaudir de les vacances el mes de desembre? Això és possible?

Els treballadors hauran de gaudir de vacances quan es trobin en condicions físiques i mentals adequades; per tant, un treballador en situació d'incapacitat temporal o baixa mèdica no pot gaudir-ne adequadament. Com que el Narcís estava de baixa abans de començar les vacances, les podrà sol·licitar un cop obtinguda l'alta, sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos des del final de l'any en què es van originar (article 38 de l'ET). En aquest sentit, cal indicar que és diferent el tractament que mereix la incapacitat temporal que sorgeix durant el gaudi de les vacances, ja que és un risc que ha d'assumir el propi treballador.

Activitats

11•• La Carlota ha treballat durant 2 setmanes seguides, sense descansar. Això és legal?

12•• A 31 de desembre de l'any en curs, el Martí només ha gaudit de 20 dies de vacances. L'any que ve podrà gaudir de 40 dies de vacances per acumulació dels 30 dies del nou any més els 10 dies no gaudits de l'any anterior?

4 >> Permisos retribuïts, reducció de la jornada laboral i festes laborals retribuïdes

Retribució dels permisos

Si un treballador, pel compliment d'algun deure inexcusable (per exemple, ser membre d'una mesa electoral), rep alguna compensació, l'empresa li podrà descomptar l'import del seu salari.

El treballador té dret a **permisos retribuïts**, a la **reducció de la seva jornada laboral** i a les **festes laborals retribuïdes**.

4.1 > Permisos retribuïts

Els **permisos retribuïts** (amb el salari ordinari), s'han d'avisar amb antelació i s'han de justificar a l'empresari. Es comptarà com a primer dia del permís retribuït el dia del fet causant, independentment del fet que s'hagi acabat o no la jornada laboral. Són els següents:



Per **matrimoni** o inscripció com a **parella de fet**:
15 dies naturals.



Per la realització d'**exàmens pre-natals** i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar en període laboral:
El temps indispensable.



Per **naixement de fill**:
2 dies o 4, si cal desplaçar-se.



Per **lactància** d'un menor de 9 mesos:
Una hora, que es podrà dividir en dues fraccions o reducció de jornada en mitja hora.



Per **malaltia greu, hospitalització, intervenció quirúrgica** o defunció d'un parent fins a 2n grau:
2 dies, o 4 si cal desplaçar-se.



Per **trasllat de domicili habitual**:
Un dia.



Per cada 3 mesos de **desplaçament** del treballador fora de la seva residència:
4 dies laborals d'estada al seu domicili.



Per compliment d'un **deure inexcusable**:
El temps indispensable.



Per la realització d'**exàmens** per obtenir un títol acadèmic o professional:
El temps indispensable. No és retribuït, a no ser que així s'estableixi en conveni col·lectiu.



Els treballadors amb **1 any d'antiguitat** a l'empresa:
20 hores de permís a l'any per formació vinculada al lloc de treball (acumulable fins a 3 anys).



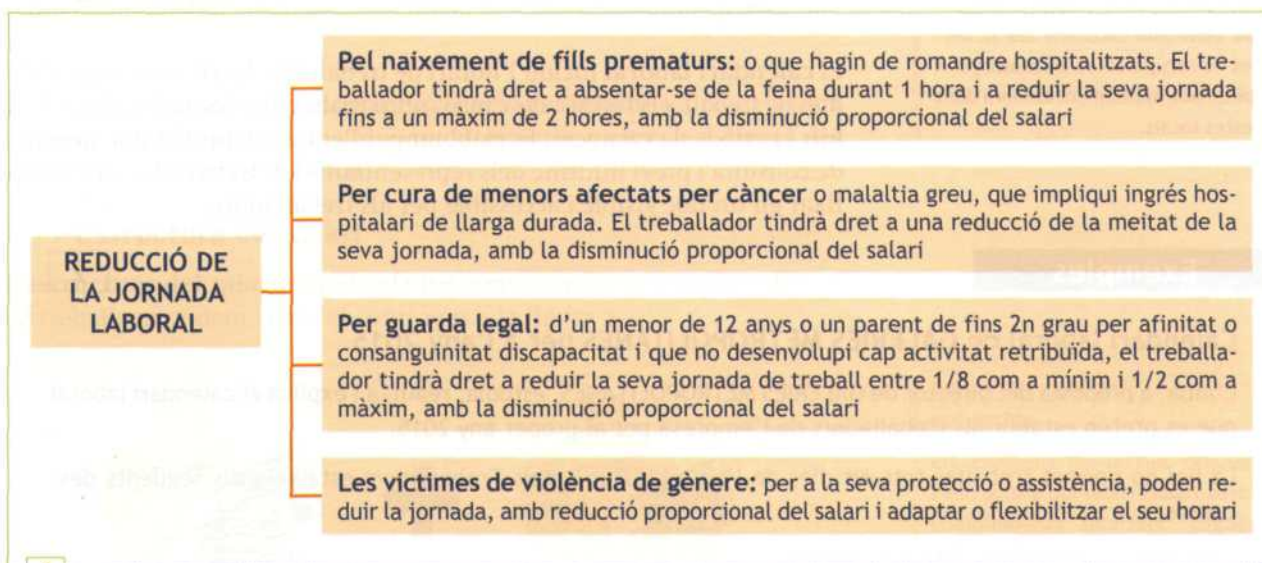
Per realització de **funcions sindicals** o **representació del personal**:
Els períodes establerts en llei o conveni.



Durant el **preavis d'un acomiadament objectiu**:
6 hores setmanals per buscar una altra feina.

4.2 > Reducció de la jornada laboral

La **reducció de la jornada laboral** té la seva causa en les circumstàncies personals del treballador. L'horari i el període de gaudi són elegits pel treballador i ha de preavisar 15 dies abans de la seva reincorporació (figura 4):



4 Reducció de la jornada laboral.

La **conciliació de la vida personal, familiar i laboral** permet l'adaptació i distribució de la jornada, d'acord amb el que estableixi el conveni col·lectiu o l'acord entre treballador i empresari.

4.3 > Festes laborals retribuïdes

L'Estatut dels Treballadors (ET) estableix que les **festes laborals** constitueixen dies retribuïts i no recuperables, i no poden excedir de **14 dies a l'any** en total (sumant-hi les festes estatals i les locals).

Els dies festius en tot el territori de l'Estat espanyol són: el dia de Nadal (25 de desembre), el dia d'Any Nou (1 de gener), la Festa del Treball (1 de maig) i la Festa Nacional (12 d'octubre). La resta dels dies són els fixats per les comunitats autònomes (dos són festes locals).

Sabies que...

Segons un estudi sobre la cura de menors amb malaltia greu, realitzat per la Fundació Mujer, Familia y Trabajo, a Espanya es diagnostiquen 1.300 casos a l'any de càncer en menors. Es tracta d'una malaltia que es pot curar en el 78% dels casos, però que afecta greument la vida del menor i la del seu entorn familiar i social.

Activitats

13•• El Lluís treballa a Girona i ha estat pare d'un nen nascut a València. De quin permís retribuït té dret a gaudir?

14•• L'oncle més estimat del Jordi ha mort. El Jordi té dret a un permís retribuït per anar a l'enterrament? Raona la teva resposta.

15•• Quan durarà el permís del Xavier, que treballa a Barcelona, si ha d'assistir com a testimoni a un judici que se celebra a Madrid?

16•• A la Berta li queden 20 dies per finalitzar la seva reducció de jornada laboral i es planteja el següent: Ha de preavisar a la seva empresa? En cas afirmatiu, amb quants dies d'antelació?

5 >> El calendari laboral

El calendari laboral a Catalunya

El Departament d'Empresa i Ocupació assenyalava cada any les 12 festes no recuperables a Catalunya. A més, cada Ajuntament celebra dues festes locals.

El **calendari laboral** és el document que elabora l'empresa, en què es fixen els temps de treball i de descans en cada empresa o centre de treball.

El **calendari laboral** inclou l'horari de treball i la distribució anual dels dies de treball, els festius, descansos setmanals, entre jornades, dies inhàbils i període de vacances. És elaborat per l'empresa anualment, després de consulta i previ informe dels representants dels treballadors, i s'ha de fixar en un lloc visible i accessible per als treballadors.

Exemples

2

Calendari laboral de GALERIES METROPOLITANES per a l'any 2015

L'Alba, a proposta del director de GALERIES METROPOLITANES, estudia, realitza i explica el calendari laboral que es pretén establir als treballadors de l'empresa per al proper any 2015.

La llei no permet treballar tots els dies de l'any. L'Estatut dels Treballadors estableix els següents descansos:

- Anual: 30 dies a l'any + 14 dies festius.
- Setmanal: 2 dies per setmana.

En restar els 30 dies de vacances de l'any, ens queden $48 \text{ setmanes} \times 2 = 96$ dies de descans setmanal a l'any.

Aleshores: $(30 + 14 + 96) = 140$ dies de descans; $365 \text{ dies} - 140 = 225$ dies de treball a l'any.

225×8 hores diàries de treball = 1.800 hores de treball anuals.

Si GALERIES METROPOLITANES obre de 10.00 a 22.00 hores (12 hores diàries) de dilluns a dissabte:

$365 \text{ dies} - 52 \text{ diumenges} - 14 \text{ festius} + 8 \text{ festius a l'any que està permès obrir} = 307$ dies que està oberta $\times 12$ hores al dia = 3.684 hores a l'any, en què hi ha d'haver algú atenent el públic.

Per cada lloc de treball, com a mínim hi hauria d'haver dos treballadors, ja que 1.800 hores que pot treballar cada persona $\times 2$ treballadors = 3.600 hores (que s'aproximen a les 3.684 hores). O, d'una altra forma, 3.684 hores a l'any dividit per les 1.800 hores a l'any que es permet treballar a cada persona = 2,05 persones.

Conclusió: a mesura que augmenten els horaris comercials i disminueix la jornada laboral, s'hauria d'incrementar el número de treballadors (fet que significa un augment dels costos). Però, al seu torn, l'augment de la jornada laboral (i, per tant, de l'horari obert al públic), també implica un increment dels beneficis de l'empresa.

El problema és que aquesta situació no se sol arreglar contractant més gent sinó treballant més hores.

Activitats

- 17.. Indica tres elements que han de figurar al calendari laboral.
- 18.. Qui és l'encarregat d'elaborar el calendari laboral?
- 19.. Què opines sobre la conclusió de l'exemple 2? Debateu-ho a classe.

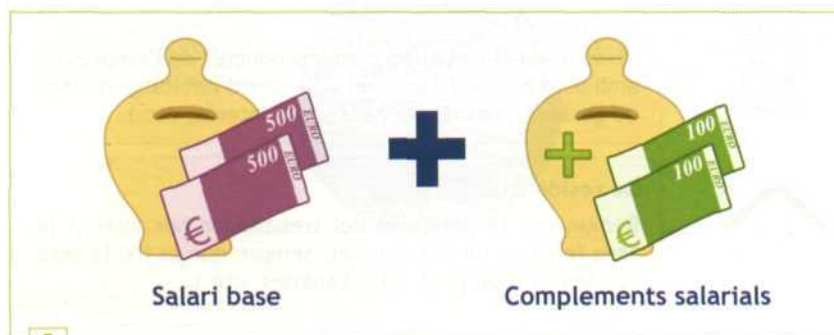
6 >> El salari

El **salari** és el total de les percepcions que rep el treballador per la prestació dels seus serveis laborals, ja sigui la remuneració en diners, en espècie o bé els períodes de descans computables com de treball.

En cap cas, el salari en espècie podrà superar el 30% de les percepcions salarials del treballador, ni minorar la quantia íntegra en diners del salari mínim interprofessional.

6.1 > Estructura del salari

L'estructura del salari està fixada pel conveni col·lectiu o el contracte de treball; en podem veure el contingut a la figura 5.



5 Estructura del salari.

6.2 > Salari base

El **salari base** és la part del salari fixada per unitat de temps o d'obra, sense tenir en compte altra consideració.

Exemples

3

Salari base

La Núria és contractada com a tècnica en Instal·lacions i Equips Electrotècnics. Li diuen que el seu salari base és l'establert segons conveni col·lectiu. La Núria no sap què és el salari base.

El salari base és la quantitat de diners fixada per conveni col·lectiu (no pot ser inferior al salari mínim interprofessional), ja sigui per unitat de temps (mes, quinzena, dia o hores) o per unitat d'obra (peça, tasca, preufet, etc.). La Núria ha de consultar el seu conveni col·lectiu d'aplicació per sortir de dubtes.

6.3 > Complements salarials

Els **complements salarials** són les percepcions econòmiques que s'afegeixen al salari base per algun concepte o circumstància que no s'ha tingut en compte a l'hora de determinar-lo.

Com es paga el salari?

- **En diners:** moneda de curs legal, ingrés c/c, xec, etc.
- **En espècie:** béns diferents als diners.

Salari del conveni col·lectiu

Els convenis col·lectius regulen l'estructura del salari (salari base, complements salarials, pagues extraordinàries i complements extrasalarials) i la seva quantia en funció del grup professional del treballador, respectant sempre l'SMI i permetent pactar a empresari i treballadors salaris superiors al fixat en conveni.

Els complements salarials poden ser de diverses classes:

Els articles 26 i 27 de l'ET contemplen:

COMPENSACIÓ (A) I ABSORCIÓ DE SALARIS (B)

A: quan l'SMI és millorat per conveni, contracte o decisió de l'empresari

B: quan els salaris abonats en el seu conjunt i còmput anual siguin més favorables per al treballador que els fixats legalment o convencionalment

Formes de fixar el salari

- **Per unitat de temps:** s'estableix en funció del temps transcorregut, generalment 1 mes, sense tenir en compte el treball realitzat.
- **Per unitat d'obra:** es determina per la quantitat o qualitat del treball realitzat, independentment del temps utilitzat; per exemple, l'enrajolador de terres i parets, que cobra per metre quadrat.



Personals:

Remuneren les condicions o circumstàncies personals del treballador (antiguitat, titulació, etc.).



De lloc de treball:

Remuneren les característiques del lloc de treball (penositat, perillositat, toxicitat, responsabilitat, treball nocturn, etc.).



De quantitat o qualitat del treball:

Remuneren la major quantitat i/o qualitat de treball realitzat (puntualitat, incentius, conveni, etc.).



En espècie:

Remuneren el treballador amb productes de l'empresa o amb béns diferents als diners (lloguer d'habitatge o plaça de garatge, cursos, préstecs sense interès, etc.).



De residència:

Remuneren la prestació del treballador per exercir la seva feina en un lloc concret, sempre que hi fixi la seva residència (Ceuta, Melilla, Canàries, etc.).



Per resultats de l'empresa:

Remuneren el treballador per contribuir als bons resultats econòmics a l'empresa (complement de productivitat o paga de beneficis).



De venciment periòdic superior al mes:

Els treballadors tenen dret, com a mínim, a **dues pagues extraordinàries** a l'any, una per Nadal i l'altra el mes que es fixi al conveni o per acord entre les parts (article 31 de l'ET). La quantia es fixa per conveni, encara que s'hi podrà estipular que les pagues extraordinàries es divideixin en 12 mensualitats.

Activitats

20 La Daniela cobra una quantitat addicional per nocturnitat, per idioma, per perillositat, per hores extraordinàries i per residència. Quin tipus de complements salarials està cobrant?

21 Un empresari paga el lloguer del pis on viu un treballador. Quin tipus de complement salarial està rebent aquest treballador?

22 Com es fixa la quantia de les pagues extraordinàries?

23 La Núria i el Màrius treballen en una empresa en què cobren dues pagues extraordinàries a l'any i per cada una reben 1.000 €; se'ls comunica que, a partir de l'any que ve, les pagues extraordinàries es dividiran en els 12 mesos de l'any. Això és possible? En cas afirmatiu, quant cobrarien?

7 >> Els complements extrasalarials

Els **complements extrasalarials** són quantitats econòmiques rebudes pel treballador però sense naturalesa salarial, ja que no retribueixen directament el treball sinó altres conceptes, com les **indemnitzacions o acomptes** (figura 6).



6

Complements extrasalarials.



Sabies que...

La propina la van inventar els grecs, que tenien el costum que, en brindar, només bevien una part del contingut de la copa i la resta la prenia la persona a la salut de la qual es brindava: això era la propina.

En l'actualitat, en certs països, és obligatòria (per exemple, als Estats Units) i en altres, un insult (per exemple, al Japó).

A Espanya, es dona propina a qui exerceix un bon servei i del qual hem quedat satisfets.

Acomptes

Són el conjunt de despeses en què el treballador incorre per poder desenvolupar la seva feina; per exemple, la roba de treball, les diètes, el desgast d'eines, etc.

Activitats

24•• El Juli treballa en un restaurant i rep propines cada dia. Estaria cobrant complements salarials o extrasalarials?

25•• Si un treballador és acomiadat a l'empresa on treballa i cobra una indemnització, quin tipus de complement està rebent?

8 >> El salari mínim interprofessional (SMI)

L'IPC

És una expressió numèrica de l'increment dels preus de béns i serveis en un període de temps respecte d'un altre període anterior.

Abonament de l'SMI

S'ha d'abonar per la quantia íntegra en vigor i sempre en diners, sense tenir en compte el valor del percebut en espècie.

IRSC (Indicador de Renda de Suficiència de Catalunya)

A Catalunya, hi ha un indicador més, anomenat IRSC (Indicador de Renda de Suficiència de Catalunya), que serveix per valorar la situació de necessitat d'una persona, per a poder tenir dret o accés a determinades prestacions per finançar els serveis bàsics.

La Constitució espanyola estableix que totes les persones tenen dret a percebre, com a retribució per la seva feina, un salari suficient per satisfer les seves necessitats i les de la seva família.

Per això, el Govern, prèvia consulta amb les organitzacions empresarials i sindicals més representatives i tenint en compte, entre altres factors, l'índex de preus al consum (IPC) i la situació econòmica general del país, estableix anualment el **salari mínim interprofessional (SMI)** que han de cobrar tots els treballadors per compte aliè.

Juntament amb l'SMI, existeix un altre concepte fonamental, l'**indicador públic de renda d'efectes múltiples (IPREM)**, un índex fixat anualment que es pren com a referència per poder accedir a la concessió d'ajudes o beneficis socials (accés a habitatge, beques, subsidi per atur, assistència jurídica gratuïta, subvencions, etc.).

SMI i IPREM vigents

Any 2015	Diari	Mensual	Anual
SMI	21,62 €/dia.	648,60 €/mes.	9.080,40 €/any.
IPREM	17,75 €/dia.	532,51 €/mes.	6.390,13 €/any.
IRSC	18,97 €/dia.	569,12 €/mes.	7.967,73 €/any.

Exemples

4

Salari mínim interprofessional

La Marina té un salari brut mensual de 648,60 €, sense incloure la part proporcional de les pagues extraordinàries; si se li realitzen descomptes per contingències comunes, atur, formació professional i IRPF, la Marina cobra realment l'SMI?

L'SMI per a l'any 2015 és de 21,62 €/dia o 648 €/mes. Aquest salari és brut, de forma que cal descomptar-ne les aportacions del treballador a la Seguretat Social (contingències comunes: 4,70%, atur: 1,60%, si és procedent, i formació professional: 0,10%, total = 6,40%). Si procedeix, també la retenció que practica l'empresa a compte de l'IRPF. La Marina hauria de consultar el seu conveni col·lectiu per veure si s'estan aplicant correctament el salari base i els diferents complements salarials.

Efectivament, pot passar que la Marina mensualment no cobri l'SMI, però sí que el cobri en còmput anual: $648,60 \text{ €/mes} \times 14$ (12 mensualitats + 2 pagues extra) = 9.080,40 €/any.

Activitats

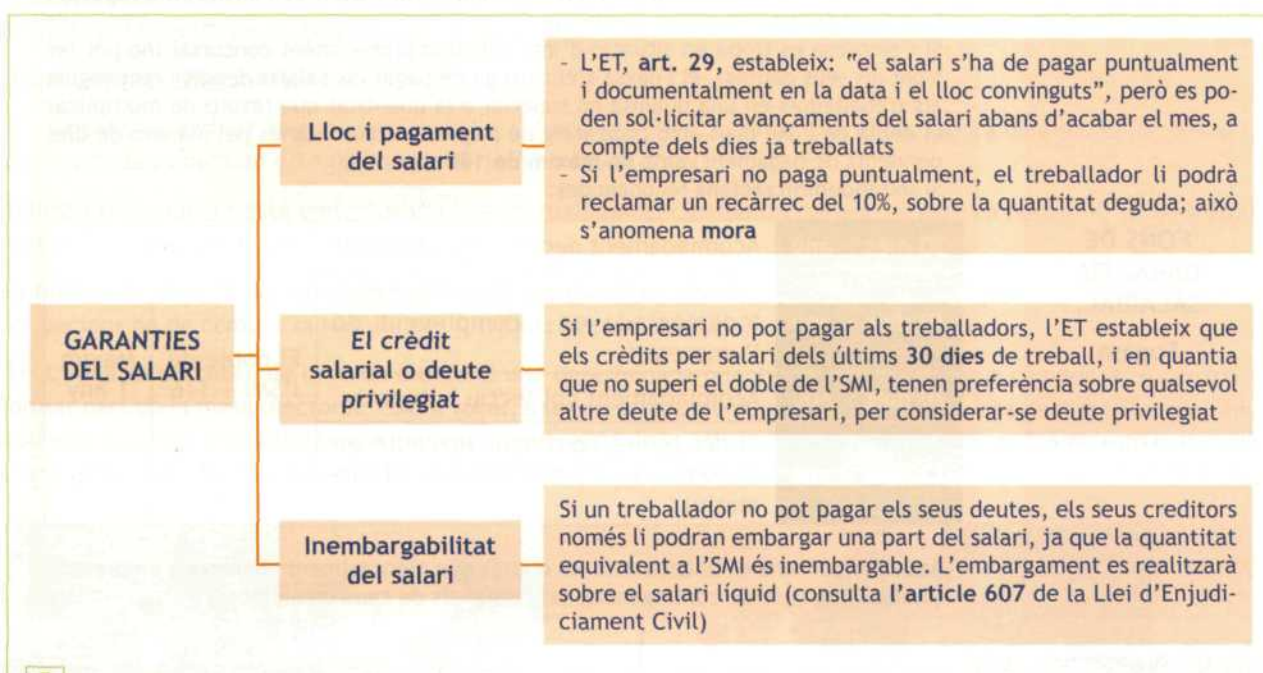
26 Investigar, amb l'ajuda d'Internet i un cercador a l'ús, en què consisteix l'IPC i com se'n realitza el càlcul? Com a ajuda, pots teclejar: www.ine.es/ipc.

27 Qui estableix l'SMI? Quins factors principals es tenen en compte per fixar-lo?

28 Què és l'IPREM?

9 >> Les garanties del salari

El Dret del Treball conté normes que garanteixen i protegeixen el cobrament efectiu del salari. L'article 32.6 de l'Estatut dels Treballadors estableix que el termini màxim per reclamar deutes salarials a l'empresari és d'**1 any** (figura 7).



7

Garanties del salari.

L'SMI és inembargable; en dur a terme l'embargament d'un salari, es realitzarà seguint l'establert a la taula següent:

Fins a	Percentatge
1r SMI	0
2n SMI	30%
3r SMI	50%
4t SMI	60%
5è SMI	75%
Excés de l'anterior	90%

ET i Llei d'Enjudiciament Civil

Consulta l'ET a la pàgina web www.empleo.gob.es, (a la part inferior de la pantalla), fes clic a *Legislación/Trabajo i Empleo/Estatuto de los trabajadores*. Consulta també l'article 607 de la Llei 1/2000, de 7 de gener, d'Enjudiciament Civil, escrivint-la en un cercador tipus Google.

Activitats

29•• Explica, amb les teves pròpies paraules, el concepte de mora.

30•• En què consisteix el crèdit salarial o deute privilegiat?

10 >> El Fons de Garantia Salarial (Fogasa)

A continuació, estudiarem què és el Fogasa i de què s'ocupa principalment (figura 8):

FONS DE GARANTIA SALARIAL: Fogasa	<ul style="list-style-type: none"> - És un organisme autònom de caràcter administratiu adscrit al Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social - Si l'empresa es troba en situació d'insolvència o procediment concursal (no pot fer front als seus deutes), el Fogasa s'encarrega de pagar els salaris deguts i reconeguts als treballadors en una quantia no superior a la quantitat que resulti de multiplicar el doble de l'SMI diari amb prorrateig de pagues extraordinàries pel número de dies pendents de pagament, amb un màxim de 120 dies - Si són indemnitzacions reconegudes: 		
	30 dies × any	Acomiadament declarat improcedent	El doble de l'SMI + 1/6 Màxim 1 any
	30 dies × any	Extinció per voluntat del treballador, fonamentada en incompliment de l'empresari	
	20 dies × any	Acomiadament col·lectiu i objectiu	
12 dies × any	Fi del temps convingut (excepte en el contracte d'interinitat i en el formatiu)		
<ul style="list-style-type: none"> - Aquest organisme es finança amb les quotes que mensualment abonen els empresaris (0,20% de la base de contingències professionals de cada treballador) 			
Pagament directe d'indemnitzacions pel Fogasa (No és necessària la declaració d'insolvència o concurs de l'empresa)			
Expedients de regulació d'ocupació (ERO): quan l'autoritat laboral, constatant l'existència de força major, acordi que tota la indemnització, o una part, sigui satisfeta directament pel Fogasa, sense perjudici del dret d'aquest últim a rescabalar-se de l'empresa			

8

Fogasa.

Activitats

31•• Què és el Fogasa? Com es finança? Quines funcions desenvolupa? Quina és seva principal funció? Com a ajuda, consulta la pàgina web: www.empleo.gob.es/fogasa.

32•• Una sentència laboral declara que l'acomiadament del Pau és improcedent. El Pau té una antiguitat a l'empresa de 20 anys. Declarada la insolvència de l'empresa, el Pau s'adreça al Fogasa sol·licitant el pagament de la indemnització. Quina quantia tindrà dret a percebre d'aquest organisme?

33•• La Laia, enginyera tècnica, té en el mes d'abril una base de cotització per contingències professionals de 1.788 €. Quina quantitat haurà d'abonar l'empresa al Fogasa per aquesta treballadora?

34•• Quina quantitat rebrà el Marc del Fogasa per salaris impagats per la seva empresa, declarada insolvent, sabent que li deu 178 dies de salari i que el seu salari mensual és de 1.567,98 €?

35•• Amb quin motiu l'autoritat laboral pot instar el Fogasa, per tal que pagui tota la indemnització, o una part, a què tinguin dret els treballadors que són objecte d'un expedient de regulació d'ocupació?

Casos finals

Vacances. Permis retribuït. Calendari laboral

1•• El Guillem se sent perjudicat amb l'atribució de torns de vacances, ja que li ha correspost gaudir-ne durant el mes de maig i no pot compatibilitzar-les amb les vacances dels seus fills.

Al conveni col·lectiu de referència, s'indica que, per a la fixació de les vacances, els treballadors amb responsabilitats familiars tenen preferència per elegir la data sobre la resta de treballadors.

Quins drets té? Què pot fer?

2•• La Natàlia, amb 27 anys d'edat, treballa a l'empresa RAMEX, SA, com a dissenyadora de circuits impresos. La seva jornada és de 9.30 a 14.00 hores i de 16.30 a 20.00 hores.

Aquesta treballadora està embarassada i ha de realitzar el curs de preparació al part en horari de 18.00 a 20.00 hores els dilluns, dimecres i divendres.

La Natàlia té algun tipus de permís retribuït? De quant temps disposa per realitzar aquestes tècniques? Quines obligacions ha de complir la Natàlia per justificar la seva absència?

3•• L'Aida va percebre de la junta electoral una determinada quantitat de diners, com a compensació per haver format part de la mesa electoral, com a vocal, a les eleccions municipals celebrades el mes de maig d'aquest any. Aquesta quantitat ha estat descomptada per l'empresari de la nòmina del mes corresponent. L'Aida està indignada. L'empresari pot efectuar aquest descompte? Raona la teva resposta.



4•• L'empresa on treballa l'Eva proposa al calendari laboral de l'any en curs que 6 dies, que excedeixen de la previsió normal de la jornada anual, quedin a lliure disposició de l'empresa i al seu criteri interrompre l'activitat si no hi ha feina.

Tots estan d'acord en negociar amb l'empresa que es fixin com s'havia estat fent (marcar dies fixos).

Què poden fer? Procedeix alguna compensació econòmica?

Activitats finals

1 La Núria treballa a VODAFONE, s'encarrega del servei d'incidències nocturnes dels clients. El seu horari és de 23.00 a 7.00 hores. Es pot considerar que la Núria és una treballadora nocturna? Raona la teva resposta en base a l'estudiat.

2 El Pere està en ple procés de recerca de feina i, en alguna de les ofertes que està responent, s'indica als demandants que l'horari de treball és flexible. El Pere no sap què significa. Què li diries per tal que entengués en què consisteix aquest tipus d'horari?

3 El Gerard treballa com a cap de taller a l'empresa OPH, SA. Ha estat designat membre d'un jurat i ha d'assistir a un judici. Quin tipus de permís li correspon i de quina durada?

4 Els treballadors poden demanar permís per rebre formació? Quins requisits s'exigeixen i quina durada tindrà aquest permís?

5 La Marta té dos fills, de 7 i 9 anys, i ha pensat demanar una reducció de jornada per cura de fills, però no sap si el permís que pretén sol·licitar té un nom concret, si el pot fer encara que els seus fills ja no siguin nadons, quant pot reduir la seva jornada i si el seu salari també es veuria reduït. Què li diries sobre aquest tema?

6 L'empresa LARSA, SA, tenia fixades les vacances de tots els seus empleats al calendari laboral en el mes d'agost, però el dia 26 de juliol ha comunicat que, degut a una comanda molt important i no prevista, se suspèn les vacances però es compensaran amb una paga doble el mateix mes. La majoria dels treballadors hi estan d'acord. És legal aquesta mesura per part de l'empresa?

Els treballadors que no hi estiguin d'acord, hi poden fer alguna cosa? Com pot resoldre l'empresa aquest problema, sense haver de renunciar a la comanda?

7 D'acord amb la classificació dels complements salarials vista a la unitat, esmenta: un complement salarial de caràcter personal, un complement salarial de lloc de treball i un complement salarial en espècie.

8 La Laura, oficial administrativa, amb una antiguitat de 5 anys a l'empresa ALDANA, SA, no té diners per poder fer front a un pagament el dia 22 de juny.

La seva amiga Júlia li aconsella que sol·liciti un avançament, ja que el salari no el cobren a la seva empresa fins al dia 3 de juliol. Creus que la Laura té dret a sol·licitar un avançament? En quina quantia podrà sol·licitar l'avançament amb data de 20 de juny, sabent que té un salari net mensual de 1.500 €?

9 Un empresari preveu la disposició de fons per pagar al seu empleat la nòmina corresponent el 31 de març de l'any en curs, per un import de 1.250 €. Arribat el dia, no aconsegueix realitzar el pagament, que es retarda fins al dia 21 d'abril.

L'empresari haurà de pagar al treballador algun interès pel retard? En cas afirmatiu, quin?

10 L'Àlex té concedit un préstec hipotecari amb un banc, amb motiu de comprar en propietat el seu habitatge habitual; paga mensualment 700 € per aquest concepte. Els últims rebuts estan essent impagats, degut als greus problemes econòmics que té.

L'Àlex rep un salari líquid mensual de 1.800 €. El banc pot embargar part del seu salari? En cas afirmatiu, quina quantitat del seu salari seria embargable?

11 L'Antoni, amb un contracte indefinit (grup de cotització 6), ha estat prestant els seus serveis a l'empresa PRETIL, SA, des de fa 8 anys, amb un salari mensual de 1.500 € i dues pagues extraordinàries d'igual quantia. Davant de les dificultats econòmiques en què es troba, l'empresa ha decidit tancar i acomiadar el seu empleat, sense poder-li pagar els dos últims mesos de salari pendents, així com la indemnització corresponent. L'empresa ha estat declarada en concurs de creditors. Quin import podrà reclamar l'Antoni al Fogasa?

Al teu entorn

1** Pregunta a les persones adultes de la teva família o a coneguts sobre les qüestions següents: edat, tipus de contracte actual, durada de la jornada laboral, descansos, vacances i permisos a què tenen dret i la durada corresponent, i posteriorment emplena al teu quadern la fitxa següent:

Edat	Contracte	Jornada	Descansos	Vacances	Permisos
• • •	• • •	• • •	• • •	• • •	• • •



La teva família professional

1** Busca a Internet o a altres mitjans, el conveni col·lectiu del teu sector professional, així com la jornada laboral, les vacances i els permisos a què tindràs dret com a treballador, i la durada corresponent. Compara'ls amb els reconeguts a l'Estatut dels Treballadors. Són iguals?

2** Consulta la pàgina web: www.salariominimo.es o una altra de similar, i completa al teu quadern la taula següent:

Import de l'SMI a Espanya	Import de l'SMI a Luxemburg	Import de l'SMI a França	Import de l'SMI a Bèlgica
• • •	• • •	• • •	• • •

- Explica i raona, per què són diferents els SMI buscats?
- L'SMI existeix en tots els països de la UE? Investiga-ho.
- És el mateix l'IPREM que l'SMI?
- Per a què s'utilitza l'IPREM?

En què ens equivoquem

** Quines coses observes en aquest text que no s'ajusten al que has après fins ara?

1** La Nerea i l'Anna han començat a treballar en una empresa en què la seva jornada laboral és de 2.120 hores anuals. La Nerea està estudiant a la universitat i ha comunitat que s'ha d'absentar per fer els exàmens parcials, per la qual cosa l'empresa li ha dit que haurà de recuperar el temps dedicat a fer-los.

2** Per la seva banda, l'Anna, que acaba de complir 17 anys, ha dit que vol fer hores extraordinàries per poder treure's un sobresou. L'empresa li ha dit que les pot fer, però amb un màxim de 40 hores extraordinàries a l'any, ja que, en ser menor d'edat, només en pot fer la meitat de les que poden fer els majors de 18 anys.

3** L'Albert, que treballa a la mateixa empresa des de fa diversos anys, ha comunicat que, d'aquí a 2 mesos, s'inscriurà com a parella de fet, per la qual cosa ha comunicat a l'empresa que faltaran els dies corresponents per anar-se'n de lluna de mel. A Recursos Humans li diuen que el permís només existeix en cas de matrimoni eclesíastic.

4** El Carles, que és el més veterà de l'empresa, ha sol·licitat una reducció de jornada, al·legant que el seu fill acaba de complir 12 anys i que té dret a sol·licitar aquesta reducció almenys fins que compleixi els 14 anys.

5** El Carles ha dit que no li importa cobrar en espècie tot el seu salari i l'empresa hi accedeix.

Els espanyols treballen 280 hores més a l'any que els alemanys

La mitjana d'Espanya se situa en 1.665 hores a l'any, segons un informe amb dades de l'OCDE

Les hores pactades per conveni tornen als nivells precrisi

Hores treballades a l'any							
País	2013	País	2013	País	2013	País	2013
Països Baixos	1.380	Àustria	1.623	Japó	1.735	Israel	1.867
Alemanya	1.388	Luxemburg	1.643	Itàlia	1.752	Estònia	1.868
Noruega	1.408	Espanya	1.665	Nova Zelanda	1.760	Hongria	1.883
Dinamarca	1.411	Finlàndia	1.666	Eslovàquia	1.770	Polònia	1.918
França	1.489	Regne Unit	1.669	OCDE	1.770	Rússia	1.980
Eslovènia	1.547	Austràlia	1.676	Rep. Txeca	1.772	Xile	2.015
Bèlgica	1.570	Islàndia	1.704	Estats Units	1.788	Grècia	2.037
Suïssa	1.585	Canadà	1.706	Irlanda	1.815	Corea	2.163
Suècia	1.607	Portugal	1.712	Turquia	1.832	Mèxic	2.237



Els espanyols, sota la lupa d'Europa per la necessitat de millorar la seva competitivitat i augmentar la seva productivitat, treballen 280 hores més a l'any que els alemanys, el sistema econòmic dels quals és més utilitzat com a model d'eficiència. Aquestes dades han estat publicades per l'Institut d'Estudis Econòmics (IEE), que al seu torn recopila estadístiques de l'OCDE.

En concret, a Espanya es van comptabilitzar 1.665 hores de treball el 2013, unes 100 menys que la mitjana de l'OCDE (1.770 hores), però més que a Alemanya (1.388) i França (1.489). En la majoria de nacions de la Unió Europea, les hores treballades a l'any estan per sota de la mitjana de l'OCDE, mentre que Xile, Grècia, Corea i Mèxic superen les 2.000 hores anuals.

Mèxic ocupa el primer lloc, amb un total de 2.237 hores, seguit de Corea (2.163), Grècia (2.037) i Xile (2.015 hores). Rússia se situa en 1.980 hores anuals, mentre que Polònia arriba a una xifra de 1.918. En la primera potència econòmica mundial, els Estats Units, el número d'hores a l'any arriba a 1.788.

El Ministeri de Treball ha actualitzat la seva estadística sobre convenis col·lectius, que informa que la mitjana d'hores anuals pactades entre empreses i treballadors va augmentar fins a les 1.760. Així, i després dels ajustos adoptats al llarg de la crisi per adaptar la producció a la caiguda de la demanda, les empreses estan optant per ampliar la jornada en vistes a la incipient recuperació de l'activitat.

Tot i això, les estadístiques de l'OCDE en aquest cas no discriminen per productivitat, en què Alemanya manté un ampli avantatge sobre Espanya. I això que ha millorat des del 2010 gràcies a la retallada de salaris. Segons la Comissió Europea, la productivitat per hora a Alemanya supera els 42 €, mentre que l'espanyola es queda en 32 €.



Font: El País.

Activitats

- 1•• Explica quines raons poden determinar que la productivitat espanyola sigui inferior a l'alemanya tot i treballar més hores.
- 2•• Segons el text, els nous convenis col·lectius estan incrementant la jornada laboral a Espanya en 95 hores. Obriu un debat a classe sobre els efectes d'aquesta mesura en relació amb les altíssimes taxes d'aturats al nostre país.

Autoavaluació

- Els empleats de finques urbanes tenen una jornada especial:
 - Ampliada.
 - Reduïda.
 - No tenen una jornada especial.
 - Regular.
- Quin tipus d'horari és aquell en què el treballador pot començar i acabar la jornada dins d'uns marges?
 - Flexible.
 - Rígid.
 - Partit.
 - Continu.
- Diem que un treballador nocturn és aquell que realitza almenys:
 - Dues hores de la jornada diària entre les 9 del vespre i les 6 del matí.
 - Tres hores de la jornada diària a partir de les 6 del matí.
 - Quatre hores de la jornada diària entre les 10 de la nit i les 6 del matí.
 - Una tercera part de la seva jornada anual entre les 10 de la nit i les 6 del matí.
- Les hores extraordinàries de força major són:
 - Les que són voluntàries per al treballador.
 - Les que es realitzen per prevenir danys en les persones o coses.
 - Les que es fan perquè s'augmenta l'activitat de l'empresa.
 - Totes les hores extraordinàries són de força major.
- El descans mínim diari entre jornades és de:
 - 8 hores.
 - 10 hores.
 - 12 hores.
 - 6 hores.
- La lactància d'un menor de 9 mesos genera un permís retribuït que té una durada de:
 - Reducció de la jornada en mitja hora, a l'inici o al final de la jornada.
 - Una hora diària, que es pot dividir en dues fraccions al llarg de la jornada laboral.
 - El temps necessari per donar lactància.
 - Les respostes a i b són correctes.
- Quant es pot reduir la jornada per naixement de fills prematurs?
 - Mínim 1 hora.
 - Mínim 2 hores.
 - Màxim 1 hora.
 - Màxim 2 hores.
- Quina durada té el permís retribuït per assistir a un judici com a testimoni a Barcelona?
 - Un dia.
 - Una setmana.
 - El temps indispensable.
 - Dos dies, si cal desplaçar-se.
- Quin tipus de complement salarial és l'antiguitat?
 - De lloc de treball.
 - De qualitat de treball.
 - De residència.
 - Personal.
- Quin organisme s'encarrega de pagar els salaris als treballadors en cas d'insolvència de l'empresari?
 - El SEPE.
 - La Inspecció de Treball.
 - El Fogasa.
 - L'INSS.

