



QUÈ HAS DE SABER
PER COMENÇAR A



TREBALLAR

INFORMACIÓ SOBRE EL TEU CONTRACTE

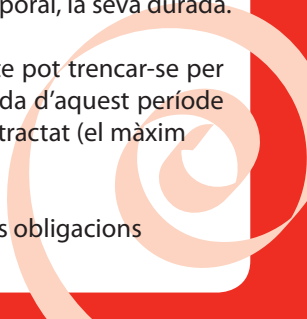

El contracte consisteix en un pacte que s'estableix entre l'empresa i tu, segons el qual realitzaràs una tasca sota la seva direcció a canvi d'una retribució econòmica. Es tracta d'un acord entre treballadors/ores i empresaris/àries que dóna lloc a drets i obligacions.


És molt important que llegim el que signarem per saber a què ens comprometem i a canvi de què.

Durada: estableix la data d'inici del contracte i, en cas que sigui temporal, la seva durada.

Període de prova: es tracta d'un període durant el qual el contracte pot trencar-se per qualsevol de les dues parts (l'empresa o tu) sense cap raó. La durada d'aquest període pot variar d'acord amb la categoria professional per la qual ets contractat (el màxim varia entre els dos i els sis mesos).

Durant aquest temps, el treballador/ora tindrà els drets i les obligacions corresponents al seu lloc de treball.








El conveni col·lectiu pot millorar alguns dels elements comentats, altres com per exemple les taules salarials o la distribució de la jornada de treball. El conveni col·lectiu depèn de l'activitat de l'empresa en la qual treballem i de la província en la qual desenvolupem la nostra activitat.

Jornada: la durada màxima de la jornada diària és de nou hores i el límit anual mai podrà ser major del resultat de sumar 40 hores setmanals. No obstant això, et recomanem que consultis el teu conveni col·lectiu, ja que pot millorar les condicions mínimes recollides en l'Estatut dels Treballadors.

Per als treballadors/ores menors de 18 anys, la jornada màxima és de vuit hores diàries, no es pot realitzar jornada nocturna i ha d'incloure el temps dedicat a la formació en els contractes que així ho estipulen.





Salari: es tracta del pagament que reps a canvi del teu treball, i es compon de salari base i complements. Els complements són plusos que reps per circumstancies de l'empresa o el teu treball, com per exemple nocturnitat, transport, toxicitat, disponibilitat, puntualitat, etc.

Tingues en compte que una cosa és el salari brut i una altra el net. La quantitat que reps és el salari net, i consisteix a descomptar del salari brut la teva cotització a la Seguretat Social i la retenció d'una quantitat que es destina al pagament d'impostos.

No signis el contracte sense llegir-lo!

Demana una còpia del contracte!



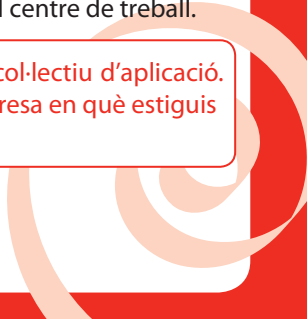



CONVENI COL·LECTIU D'APLICACIÓ

Juntament amb el contracte, el document de referència en el qual es recullen les teves condicions de treball és el conveni col·lectiu. Es tracta d'un acord fruit de la negociació entre la representació empresarial i la representació triada pels treballadors.

Entre altres elements, el conveni estableix la durada i distribució de la jornada, el salari, el període de vacances i les mesures de conciliació de la vida personal i laboral. Hi ha convenis sectorials (tèxtil, premsa, publicitat, etc.) d'àmbit estatal i provincial, encara que en algunes ocasions se signen convenis en àmbit d'empresa, que solen millorar les condicions del sectorial i s'adapten a la realitat concreta del negoci i del centre de treball.

Quan comences a treballar aconsegueixes una còpia del conveni col·lectiu d'aplicació. Recorda que l'aplicació d'un o altre dependrà de l'activitat de l'empresa en què estiguis treballant i no de la teva formació.



DURANT

COM LLEGIR UNA NÒMINA

La nòmina és el document en què figura el pagament mensual del salari.

Se t'haurien de lliurar dues còpies perquè les signis quan rebis el salari: una per a l'empresa i l'altra per a tu. No obstant això, si el pagament del salari es fa per transferència bancària, no hauràs de signar res.

Les parts de les quals consta la nòmina són:

- **Encapçalament:** Identifica tant a tu com a treballador/ora, com a l'empresa.
- **Meritacions:** es refereix als conceptes que es cobren (salari base, complements, hores extres, etc.)
- **Bases de cotització:** fórmula aplicada per al càlcul de la teva cotització a la Seguretat Social.
- **Deduccions i liquidació:** és el conjunt de quantitats agafades del teu salari brut per al pagament de la cotització a la Seguretat Social o la retenció de l'IRPF.



VACANCES I PERMISOS

El teu conveni col·lectiu o el contracte individual fixa el nombre de dies de vacances que tens dret a gaudir a l'any, que en cap cas haurà de ser inferior a trenta.

El període de gaudiment es fixarà de comú acord entre l'empresa i el treballador/ ora segons conveni col·lectiu.

La protecció de la teva salut en el treball

Tens dret a una protecció eficaç de la seguretat i la salut en el teu lloc de treball. Així mateix, l'empresari està obligat a adoptar les mesures necessàries per a la prevenció dels riscos laborals, principalment pel que fa a l'avaluació dels riscos, informació i formació, consulta i participació, d'actuació en cas d'emergència i de risc greu i imminent.

Recorda: en cap cas han de ser els treballadors/ores els qui paguen les mesures per la protecció de la seguretat i la salut (formació, equip de protecció individual, etc.).

LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS

Els sindicats són les organitzacions de treballadors/ores que es coordinen de manera voluntària i permanent amb l'objectiu de millorar les condicions laborals, així com per a defensar els seus interessos econòmics i socials davant el govern i els empresaris. Les persones que desenvolupen aquesta tasca en l'àmbit de les empreses es denominen delegats/ades sindicals, i la seva existència i funcions són reconegudes i protegides per la llei.

La figura dels delegats sindicals, que és triat democràticament, és la que encarna la representació legal del conjunt de treballadors/ores d'una empresa. La seva funció és defensar els interessos de les persones afiliades al sindicat i del conjunt de treballadors/ores.

Pregunta per la representació legal dels treballadors/ores en la teva empresa; els delegats/ades de personal hi som per representar-te i defensar els teus interessos enfront de l'empresa.


Tu, com a treballador/ora, pots postular-te com a delegat/ada de personal, sempre que tinguis una antiguitat d'almenys sis mesos en l'empresa.

L'ACOMIADAMENT, LA DIMISSIÓ O LA FI DEL CONTRACTE DE TREBALL

La fi del teu contracte, que és quan s'acaba la relació laboral entre tu i l'empresa, pot deure's a diverses causes: per acord d'ambdues parts; sense causa justificada; per causa justificada; per mort, jubilació o invalidesa permanent de la persona contractant; per força major; o per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, entre d'altres.

L'acomiadament: pot ser disciplinari o improcedent.

En cas dels acomiadaments disciplinaris, els motius són justificats i recauen sobre la responsabilitat dels treballadors/ores: falta de disciplina i obediència, impuntualitat persistent, disminució contínua o voluntària de la productivitat o embriaguesa causes objectives per a un acomiadament disciplinari.




L'acomiadament improcedent, succeeix quan l'empresari decideix acabar la relació laboral abans que finalitzi el contracte sense causes objectives, En cas que no hi estiguis d'acord, el que has de fer és el següent:

- Acudir a la representació legal dels treballadors/ores i, si escau, a un advocat/ada.
- Presentar la sol·licitud de conciliació: tens 20 dies hàbils per presentar aquest document.
- Aquest procediment consisteix en una telefonada a l'empresari perquè tingui presents les teves al·legacions. És una manera d'avisar-lo que anirà a judici si no arribeu a un acord previ.
- Si l'acte de conciliació no té èxit, aleshores has de demandar a l'empresa davant el Jutjat Social.
- Sentència. una vegada celebrat el judici, el jutge té cinc dies per respondre.

El resultat pot ser:

- Nul: l'empresari està obligat a readmetre't i pagar-te el salari que has deixat de percebre des del moment de l'acomiadament fins a la notificació de la sentència.
- Improcedent: pots ser readmès o indemnitzat.
- Procedent: com en els acomiadaments disciplinaris, no tindries dret a indemnització.



En totes aquestes situacions pots disposar de l'assessorament i de la cobertura de Comissions Obreres.

QUITANÇA I LIQUIDACIÓ

Quan el teu contracte finalitza, has de rebre el salari corresponent als dies de vacances no gaudits (en cas de tenirne) i la part proporcional de pagues extres. Sempre hi tens dret.

INDEMNITZACIÓ

La indemnització són els diners que reps quan el teu contracte finalitza per causa justificada o quan el jutjat dictamina que l'acomiadament es improcedent.

PRESTACIÓ PER ATUR

Per rebre la prestació per atur has d'haver cotitzat a la Seguretat Social durant, almenys, 12 mesos. Per beneficiar-te d'aquesta has de dur el formulari de sol·licitud a l'oficina d'ocupació en la qual estiguis inscrit durant els 15 dies hàbils següents a la pèrdua del treball. Compte: quan et dones de baixa voluntàriament d'una empresa, **NO TENS DRET A COBRAR ATUR**, sempre és millor acabar el contracte o que t'acomiadin.

La quantia que rebràs i el temps màxim durant el qual podràs percebre-la, dependran tant del temps que vas estar cotitzant com de la quantitat aportada durant aquest període. Per molt de temps que hagi cotitzat, la quantia de la prestació dependrà del que hagi cobrat durant els sis últims mesos.



Acció Jove – Joves de CCOO de Catalunya
Via Laietana, 16, baixos
www.ccoo.cat/acciojove
acciojove@ccoo.cat
Facebook: [acciojove.ccoo](https://www.facebook.com/acciojove.ccoo)
Twitter: [Twitter@jovesCCOO](https://twitter.com/jovesCCOO)
#sombandaorganitzada / # endevant