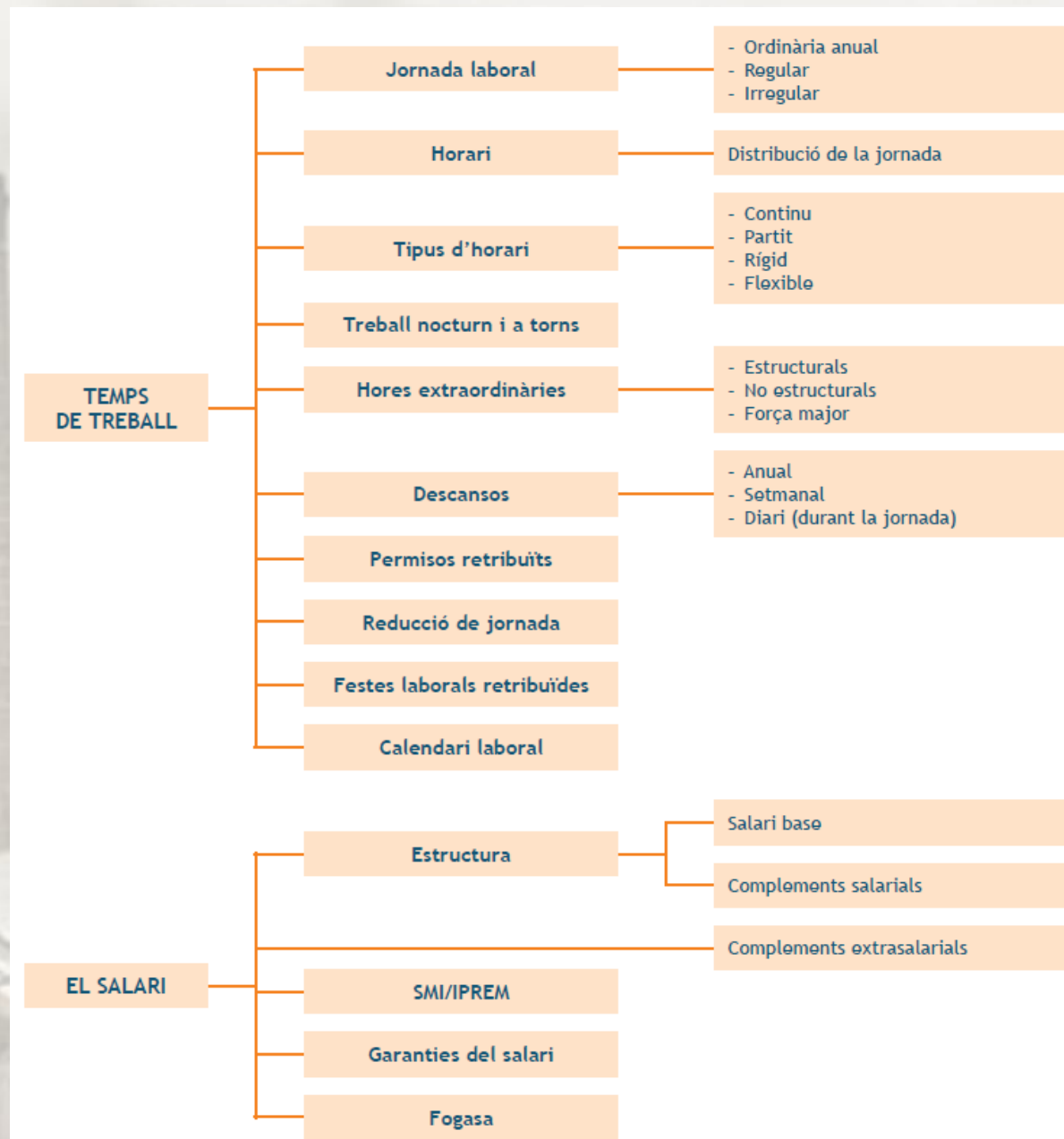


La jornada laboral i el salari



La jornada laboral i l'horari de treball

La **jornada laboral** és el temps que el treballador dedica a la realització de la seva activitat laboral (el número d'hores al dia, a la setmana o a l'any que el treballador ha d'estar a disposició de l'empresa).

A Espanya, la durada màxima de la jornada laboral és de **40 hores setmanals** de mitjana en còmput anual. Ha de ser **pactada en conveni o contracte**, en defecte de pacte l'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any el 10% de la jornada de treball.

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

Jornades especials

Es donen en determinats sectors (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.

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

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.

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.

Rígid: l'hora d'inici i final del treball diari o de les seves fraccions està preestablert.

Flexible: cada treballador pot iniciar i acabar la jornada dins d'uns marges, respectant la durada de la jornada.

Treball nocturn i a torns

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

- no podrà ser realitzat per menors d'edat
- no es podran fer hores extres
- la jornada diària no podrà excedir de 8 hores de mitjana en un període de 15 dies
- per considerar-se treballador nocturn caldrà realitzar com a mínim 3 hores nocturnes al dia o un 1/3 de la jornada anual

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.

- no poden estar més de dues setmanes en el torn de nit (a no ser que ho hagin sol·licitat expressament)
- treballadors que estudiïn títol acadèmic professional tindran preferència per escollir torn

Les hores extraordinàries

La jornada laboral

Són les hores de treball que es realitzen per sobre de la jornada màxima ordinària legal o pactada.

Estructurals

- Estan pactades al contracte o al conveni (són obligatòries)
- Són hores amb què l'empresa pretén fer front a un augment de l'activitat

No estructurals

Són voluntàries per al treballador

De força major

- Són necessàries per prevenir o reparar un dany que es pugui produir sobre les persones o sobre l'empresa
- Són obligatòries per al treballador
- Es poden pagar en diners o compensar-se amb temps de descans
- No computen a efectes de les 80 hores extraordinàries màximes legals permeses a l'any

- Es pagaran amb diners o descans equivalent per gaudir en els 4 mesos següents
- No podran excedir de **80 hores** a l'any, llevat que es compensin amb descans
- Per a jornades inferiors a la legal establerta, el número d'hores extraordinàries a realitzar serà proporcional a la jornada laboral

Els treballadors a temps parcial i els nocturns només podran realitzar hores extraordinàries de força major. Els menors de 18 anys tenen prohibit realitzar hores extraordinàries de qualsevol tipus.

Descans, permisos, reducció de jornada i festes

Períodes de descans

Descans durant la jornada

Descans diari

Descans setmanal

Descans anual

Permisos retribuïts

Reducció de jornada

Festes laborals retribuïdes

Els períodes de descans

El treballador té reconeguda per llei el dret i l'obligació de gaudir de **períodes de descans**.

Descans anual

- 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

Descans setmanal

- 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

Descans diari

Mínim de 12 hores entre jornades

Descans durant la jornada

- 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

Respecte del **descans anual**:

- si no s'ha treballat l'any complet, la durada de les vacances es redueix proporcionalment (2,5 dies per cada mes)
- no es poden substituir per una compensació econòmica, (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)

Permisos retribuïts

S'han d'avisar amb antelació i s'han de justificar a l'empresa. 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 (si és festiu el següent dia laborable).

Causa	Temps
Matrimoni o inscripció parella de fet	15 dies
Realització d' exàmens prenatal s i tècniques de preparació al part, així com les sessions corresponents en els casos d' adopció, guarda o acolliment	El temps indispensable
Naixement d'un fill, malaltia greu, hospitalització, intervenció quirúrgica o defunció d'un familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat	2 dies (4, si cal desplaçar-se)
Lactància d'un menor de 9 mesos (home o dona però si treballen a la mateixa empresa → possibilitat limitació exercici simultani)	1 hora al dia, que es podrà dividir en dues fraccions de mitja hora, es pot acumular en jornades completes o reducció de jornada en mitja hora
Trasllat del domicili habitual	1 dia
Desplaçament del treballador	4 dies cada per cada 3 mesos fora
Compliment d'un deure inexcusable	El temps indispensable (es descomptarà el que cobri)
Realització d' exàmens d'estudis oficials	El temps indispensable (no retribuït si no ho preveu el conveni col·lectiu)
Permís per formació vinculada al lloc de treball (cal antiguitat 1 any a l'empresa)	20 hores anuals (acumulable fins 3 anys)
Realització de funcions sindicals o representació del personal	Període establert a la Llei o al conveni col·lectiu
Durant el preavis d'un acomiadament objectiu	6 hores setmanals per buscar una altra feina

Reducció de jornada laboral i festes laborals

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. Suposarà una **reducció proporcional del salari**.

Pel naixement de fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats.

Dret a absentar-se 1 hora i a reduir la seva jornada fins a un màxim de 2 hores.

Per cura de menors afectats per càncer o malaltia greu.

Dret a una reducció de la meitat de la seva jornada

Per guarda legal d'un menor de 12 anys o parent fins al 2n grau de consanguinitat.

Dret a reduir la seva jornada entre 1/8 com a mínim i 1/2 com a màxim.

Víctimes de violència de gènere per a la seva protecció o assistència.

Dret a reduir la jornada i adaptar o flexibilitzar el seu horari

Festes laborals retribuïdes

L'Estatut dels Treballadors estableix que les **festes laborals** constitueixen dies retribuïts i no recuperables (l'empresa no ens pot demanar que anem a treballar un dia per recuperar-los), i no poden excedir de **14 dies a l'any** en total (incloent les festes estatals i les 2 locals). Si treballem o coincideix amb el nostre descans setmanal (no diumenge) ens correspondrà un altre dia festiu en compensació.

El calendari laboral

És el document que **elabora l'empresa**, anualment després de consulta i previ informe dels representants dels treballadors, en què es fixen els temps de treball i de descans en cada empresa o centre de treball i s'ha de fixar a un lloc visible i accessible.

Inclou:

- l'horari de treball
- la distribució anual dels dies de treball
- els festius
- els descansos setmanals, entre jornades i els dies inhàbils
- els període de vacances

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.

El **salari en espècie** no podrà superar el 30% de les percepcions del treballador i el SMI sempre s'haurà de pagar en diners.

Estructura del salari



Salari base



Complements salarials

Salari base

És la part del salari fixada per unitat de temps o d'obra, sense tenir en compte cap altra consideració.

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.

Personals

De lloc de treball

De quantitat o qualitat de treball

En espècie

De residència

Per resultats de l'empresa

De venciment periòdic superior al mes

Complements salarials

Caldrà que estiguin previstos al conveni col·lectiu / contracte de treball o hauran de ser reconeguts judicialment.

Classes de complement salarial	Exemples
Personals	Antiguitat, titulació, idiomes...
Del lloc de treball	- penositat, toxicitat, perillositat - responsabilitat - treball nocturn
Major qualitat o quantitat de treball	Puntualitat, incentius...
En espècie	Lloguer d'habitatge o de plaça d'aparcament, cursos, préstecs sense interès, vehicle...
De residència	Ceuta, Melilla, Canàries... (fixant domicili)
Per resultats de l'empresa	Complement de productivitat o paga de beneficis
De venciment periòdic superior al mes	Dues pagues extraordinàries (poden estar prorratejades)

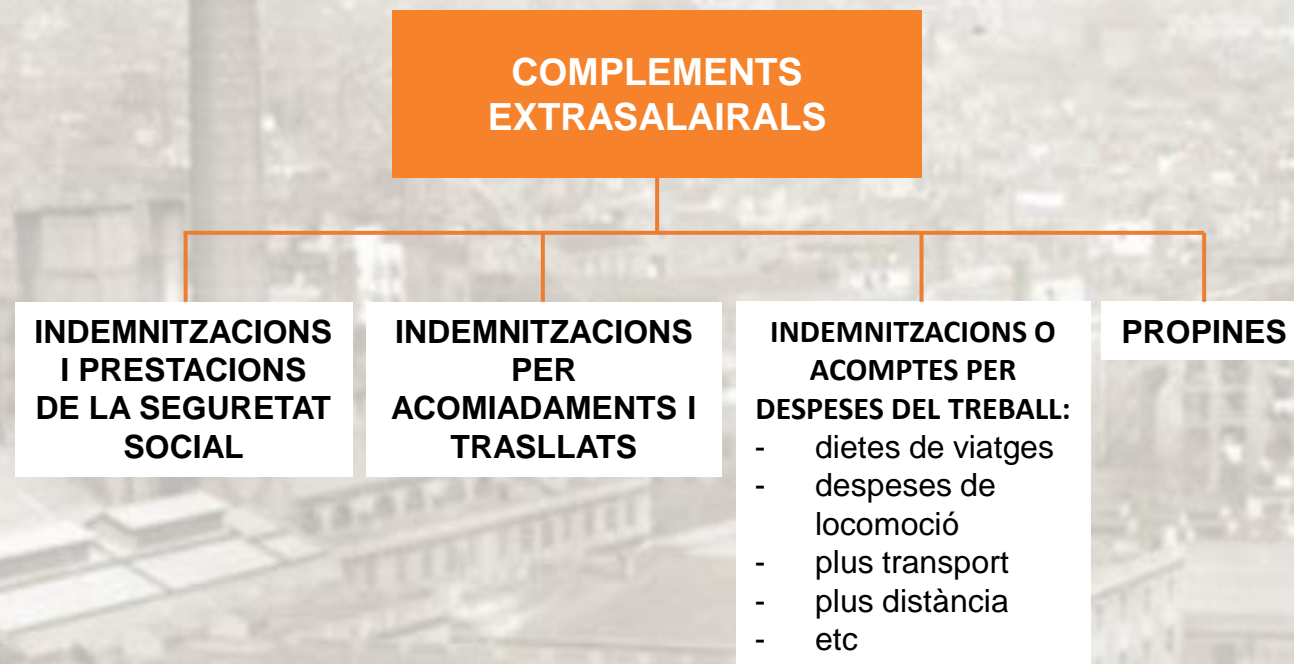
Complement salarials de venciment periòdic superior al mes

L'Estatut dels Treballadors estableix el dret a percebre com a mínim **2 pagues extraordinàries**. Caldrà tenir en compte:

- les pagues extres **poden estar prorratejades** (repartir l'import de les pagues extres a les que es tingui dret entre els 12 mesos de l'any)
- el **prorrateig ha d'estar pactat** per conveni, pacte entre empresa i representants dels treballadors o pot haver-se cedit a l'empresa per conveni la possibilitat de decidir-ho
- una de les pagues extres s'haurà de percebre necessàriament al **Nadal** (sempre que no estiguin prorratejades)
- la **quantia** de la paga extra serà la acordada per conveni o entre empresa i els representats dels treballadors i no podrà ser inferior al salari base ni a l'SMI
- la **cotització** de les pagues extres es farà de manera prorratejada mensualment (tot i que no es cobrin prorratejades) però la retenció de l'**IRPF** es farà quan es cobri

Complements extrasalarials

Són retribucions que no tenen la consideració de salari ja que no retribueixen directament el treball. Entre altres, es troben:



El salari mínim interprofessional (SMI)

L'**SMI** és la quantitat mínima fixada pel Govern (prèvia consulta organitzacions empresarials i sindicats) que han de cobrar (en diners) tots els treballadors per una jornada completa.

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.

L'**IPC** (Índex de preus al consum) és una expressió numèrica de l'increment dels preus de béns i serveis en un període de temps respecte d'un període anterior.

Les garanties del salari

El Dret del Treball conté **normes** que garanteixen i protegeixen el cobrament efectiu del salari però cal tenir en compte que el **termini màxim per reclamar deutes salarials és d'1 any**.

Lloc i pagament del salari

Serà puntual en la data i el lloc convinguts.
Es podrà reclamar un 10% de la quantitat deguda com a recàrrec per impuntualitat (**mora**).

El crèdit salarial o deute privilegiat

Els salaris dels últims 30 dies de treball, si no superen el doble de l'SMI, tenen preferència de cobrament enfront de qualsevol altra deute de l'empresa.

Inembargabilitat del salari

Els creditors del treballador només li podran embargar una part de salari. L'SMI és inembargable.

El Fons de Garantia Salarial (Fogasa)

És un organisme autònom de caràcter administratiu adscrit al Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social que té com a funció garantir als treballadors el cobrament dels salaris pendents, així com les indemnitzacions per extinció de la relació laboral quan l'empresa és declarada insolvent o en concurs de creditors.

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)		

Aquest organisme es **finança** amb les quotes que mensualment abonen les empreses (0,20% de la base de contingències professionals de cada treballador).