

Dossier Informatiu Drets Laborals



Índex:

1.CONÈIXER ELS NOSTRES DRETS LABORALS	2
1.1 Introducció / explicació procés històric.....	2
1.2 Els diferents reglaments aplicables.....	3
1.3 Drets laborals bàsics	4
2.ON PUC TROBAR L’ESTATUT O EL CONVENI DEL MEU SECTOR?.....	6
3.QUÈ ÉS LA SEGURETAT SOCIAL? COM PUC SABER SI ESTIC DONAT D’ALTA?.....	6
4.QUÈ PUC FER SI NO ES RESPECTEN ELS MEUS DRETS?	8
5.QUI EM POT ASSESSORAR DE FORMA GRATUÏTA?	10

1. CONÈIXER ELS NOSTRES DRETS LABORALS

1.1 Introducció / explicació procés històric.

Herència social, podria definir els drets actuals dels treballadors, i és que, la lluita de la classe treballadora ha estat present des d'abans de la creació del dret dels treballadors.

La prestació de serveis realitzada per a una tercera persona sempre ha existit, però la relació jurídica que es deriva d'aquesta varia, en gran part, com a conseqüència de la Revolució Industrial. Les societats es veuen afectades per un canvi de funcionament, i és que, mitjançant l'establiment del sistema capitalista i la revolució burgesa, aspectes com l'organització del treball o l'estructura de la població treballadora es van veure afectats. La introducció de la mecanització va produir una modificació del sistema de producció, que passa del taller de l'artesà a les fàbriques, amb la qual cosa, l'estratificació de la societat queda diferenciada evidenciant la nova especialització, i la posterior jerarquització del treball. La gran inversió que representava la mecanització provocaria una divisió social caracteritzada per la titularitat dels béns i mitjans de producció en contra d'aquells que només disposaven de la titularitat de la força de treball.

Aquest canvi d'estructura de la població treballadora va representar el naixement d'una nova classe social, **el proletariat**. Aquesta classe, es trobaria davant d'una relació d'explotació per part de la burgesia, i és que, aquesta última pretendria establir una plusvàlua dels béns mitjançant la baixada del preu de mà d'obra, evidenciant, així, la relació natural de confrontació entre les dues parts.

Afegida aquesta desigualtat, la manca de defensa que existia per part del contracte civil, va fer que els treballadors, que es trobaven davant d'una situació d'explotació, s'organitzessin i donessin pas als moviments obrers. Aquesta presa de consciència i associació per a la defensa dels seus drets com a col·lectiu, va ser un procés gradual, començant per una organització de caràcter mutualista, creant fons comuns per cobrir riscos socials, per finalment tenir una voluntat de reforma del sistema econòmic i les bases d'aquest.

Aquesta reacció del moviment obrer, va venir acompanyada d'una intervenció de l'estat, el qual, per harmonitzar el conflicte sorgit, crea el Dret laboral com a eina per a la protecció del subjecte més feble en la relació laboral: **el treballador**. Tot i això, però, l'acció de l'estat no va ser sempre com la coneixem, sinó que, va començar de forma aïllada i tímida, centrant-se en aquells grups més febles i en els aspectes més rellevants (jornada laboral o treballs penosos). Una segona etapa, va ser la inclusió dels temes laborals en les diferents constitucions, igual, que la creació de l'organització internacional del treball, donant, doncs evidència de la notorietat que estava adquirint la temàtica per als diferents actors internacionals, a causa de la creixent preocupació dels problemes socials després de la primera guerra mundial. Finalment, el dret del treballador va patir una ampliació i consolidació del terme, mitjançant l'aprovació del dret a la llibertat sindical i associacionisme, com també, en l'àrea dels drets col·lectius.

Aquesta evolució però, no va mantenir sempre una evolució lineal, i és que, en el cas espanyol, tot i la consolidació del dret del treballador, prematurament, en la segona república, es va veure coartada la seva evolució prometedora a causa de l'establiment de la dictadura franquista, la qual, va revocar tota la legislació republicana i va fer tenir una pèrdua de drets dels treballadors. Aquesta tendència, no es va veure modificada, fins que, el 1977, va tenir lloc la transició democràtica, la qual, es va caracteritzar per iniciar un nou sistema de relacions laborals, on l'eix fonamental seria la potenciació de l'autonomia col·lectiva. El nou sistema reconeix a la classe treballadora, una protecció especial, manifestada mitjançant uns drets socials individuals, addicionals als que ja té com a ciutadà, com per exemple, el dret al treball ple, a un salari suficient, a la llibertat professional, a l' descans necessari, la promoció social, a les vacances retribuïdes o bé a la seguretat i higiene en el treball. D'altra banda, a més, se'ls reconeix uns drets col·lectius per respectar aquesta autonomia col·lectiva, centrant-se en el dret a sindicar-se lliurement, a la negociació col·lectiva, el dret de vaga o fins i tot, a la regulació d'un *Estatut dels treballadors*.

La normativa laboral post-constitucional, s'ha basat en diferents reformes laborals, en les quals, a poc a poc, la classe treballadora s'ha vist perjudicada respecte al text original. De fet, l'actual reforma laboral, ha escombrat literalment les condicions laborals dels treballadors, donant pas, si no s'impedeix, a una nova etapa de desprotecció de la classe treballadora, en la qual els empresaris podran jugar amb el destí de moltes persones pel simple fet de buscar un benefici personal, i per tant, deixant a les noves generacions, sense aquella herència social que tant ha costat aconseguir.

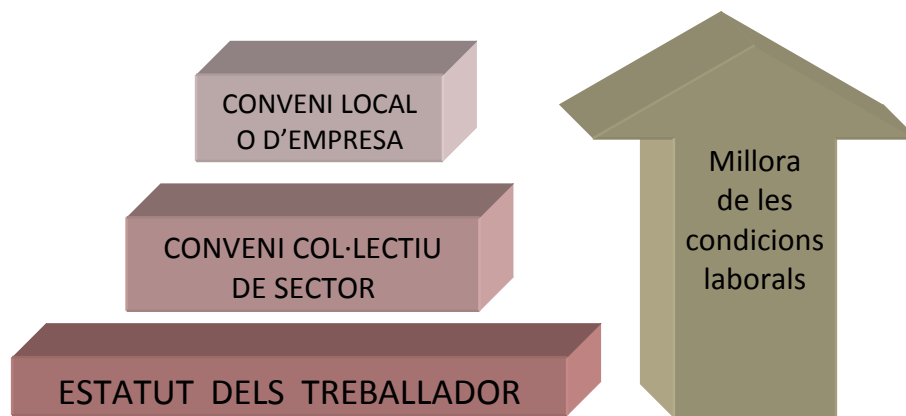
1.2 Els diferents reglaments aplicables.

Estatut dels Treballadors: llei que estableix els drets mínims que tenim com a treballador/a. EN CAP FEINA POT'S TENIR CONDICIONS PITJORS QUE LES QUE S'ESTABLEIXEN EN L'ESTATUT.

Conveni col·lectiu de sector professional: Acord escrit entre els representants dels empresaris (la patronal) i els representants dels treballadors. El conveni regula qüestions relatives a les condicions de treball i ocupació, i aquelles altres matèries que puguin afectar les parts que el signen. És el marc legal que regula les nostres relacions amb l'empresa, en el qual s'estableixen els nostres drets i obligacions com a treballadores i treballadors.

ELS CONVENIS DE SECTOR SEMPRE MILLOREN LES CONDICIONS DE L'ESTATUT.

També poden haver **convenis locals o d'empresa** que milloren encara més els convenis de sector.



1.3 Drets laborals bàsics

Els drets i les condicions laborals bàsiques estan establertes a l'Estatut dels Treballadors. A continuació en destaquem uns quants i recorda que **EN CAP FEINA POTS TENIR CONDICIONS PITJORS QUE LES QUE S'ESTABLEIXEN EN L'ESTATUT.**

Els treballadors tenen com a drets bàsics, amb el contingut i l'abast que la normativa específica disposa per a cadascun, els següents:

- a) Treball i lliure elecció de professió o d'ofici.
- b) Lliure sindicació.
- c) Negociació col·lectiva.
- d) Adopció de mesures de conflicte col·lectiu.
- e) Vaga.
- f) Reunió.
- g) Participació a l'empresa.

En la relació de treball, els treballadors tenen dret:

- a) A l'ocupació efectiva.
- b) A la promoció i la formació professional en el treball.
- c) A no ser discriminats directament o indirecta per a l'ocupació, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, edat dins els límits que marca aquesta Llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació a un sindicat o no, com també per motius de llengua dins l'Estat espanyol. Tampoc no poden ser discriminats per raons de disminucions físiques, psíquiques i sensorials, sempre que es trobin en condicions d'aptitud per desenvolupar el treball o l'ocupació de què es tracti.
- d) A la integritat física i a una política adequada de seguretat i higiene.
- e) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració a la seva dignitat, inclosa la protecció davant ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual i davant l'assetjament per raons d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.
- f) A la percepció puntual de la remuneració pactada o legalment establerta.
- g) A l'exercici individual de les accions que es derivin del contracte de treball.
- h) A tot allò que es derivi específicament del contracte de treball.

SALARI MÍNIM

El Govern fixa anualment el salari mínim interprofessional.

El Salari mínim per a l'any 2015, corresponent a qualsevol activitat (agrícola, industrial o de serveis), sense distinció de sexe ni edat dels treballadors:

648,60 euros/mes - 9.080,40/any (648,60 x 14 pagues)

DRET AL DESCANS NECESSARI

Jornada laboral

La **durada màxima** de la jornada laboral ordinària és de **40 hores setmanals** de treball.

Mitjançant conveni col·lectiu o d'empresa, es pot establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. No obstant, aquesta distribució ha de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal; entre el final d'una jornada i el començament de la següent han de passar, com a mínim, 12 hores.

Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi de 6 hores, s'ha d'establir un període de descans durant la jornada d'una durada no inferior a 15 minuts.

Hores extraordinàries

El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a 80 hores a l'any.

La quantia mai serà inferior al valor de l'hora ordinària i es poden compensar per temps equivalents de descans retribuït.

La prestació laboral en hores extraordinàries és voluntària, llevat que aquesta s'hagi pactat tenint en compte allò establert a la llei.

No poden realitzar hores extraordinàries els menors de 18 anys ni els que treballen de nit.

Descans setmanal, festes i permisos

Els treballadors tenen dret a un descans mínim setmanal, acumulable per períodes de fins a 14 dies, de dia i mig ininterromput. La durada del descans setmanal dels menors de 18 anys ha de ser, com a mínim, de 2 dies ininterromputs.

Les festes laborals, que tenen caràcter retribuït i no recuperable, no poden excedir de 14 l'any, de les quals 2 han de ser locals.

Permisos retribuïts:

Matrimoni: 15 dies naturals

Naixement fill/a: 2 dies (4 en cas de desplaçament)

Exàmens prenatals i tècniques de preparació al part: temps indispensable

Lactància d'un fill menor de 9 mesos: 1 hora d'absència de la feina, que poden dividir en 2 fraccions. Es pot substituir per una reducció de la jornada normal de mitja hora. Poden gaudir d'aquest permís indistintament la mare o el pare, si tots dos treballen.

Càrrec d'un menor de 6 anys o una persona amb disminució física, psíquica o sensorial que no exerceix cap altra activitat retribuïda: dret a una reducció de la jornada laboral, amb la disminució proporcional del salari

Mort, accident o malaltia greu de parents fins al segon grau de consanguinitat : (cònjuge , pares, fills, néts, germans ...), : 2 dies (4 en cas de desplaçament)

Trasllat del domicili habitual: 1 dia

Compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent-hi (sufragi actiu, assistència a judici): temps indispensable.

Vacances anuals

El període de vacances anuals retribuïdes, no substituïble per compensació econòmica, ha de ser el que s'hagi pactat en el conveni col·lectiu o contracte individual. En cap cas la durada pot ser inferior a 30 dies naturals.

2.ON PUC TROBAR L'ESTATUT O EL CONVENI DEL MEU SECTOR?

Estatut dels Treballadors:

www.gencat.cat/treball/doc/doc_83784893_1.pdf

Estatuto de los Trabajadores:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730>

Com puc saber el **Conveni Col·lectiu que em correspon:**

http://empresaiocupacio.gencat.cat/ca/treb_ambits_actuacio/relacions_laborals_qualitat_treball/accés_directe/preguntes_mes_frequents/convenis_collectius/

Cercador de convenis:

http://empresaiocupacio.gencat.cat/ca/treb_ambits_actuacio/relacions_laborals_qualitat_treball/consell_relacions_laborals/treb_recursos/treb_cercador_de_convenis/

Cerca de **convenis per Comunitats Autònomes:**

http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/C_Registro/BDEnlacesCCAA.htm

ALGUNS EXEMPLES DE CONVENIS VIGENTS A 28/09/2015:

Neteja de locals: <http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6072/1225725.pdf>

Hosteleria:

<http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6776/1394122.pdf>

Empreses d'Atenció de persones a domicili:

<http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6834/1412546.pdf>

Construcció:

<https://bop.diba.cat/scripts/ftpisa.asp?fnew?bop2013&08/062013001081.pdf&1>

Acció social amb joves, infants i famílies en risc:

<http://www.gencat.cat/eadop/imatges/6002/11299007.pdf>

3.QUÈ ÉS LA SEGURETAT SOCIAL? COM PUC SABER SI ESTIC DONAT D'ALTA?

L'Organització Internacional del Treball, en un document publicat en 1991 denominat "Administració de la seguretat social", va definir la seguretat social com:

"La protecció que la societat proporciona als seus membres, mitjançant una sèrie de mesures públiques, contra les privacions econòmiques i socials que, de no ser així, ocasionarien la desaparició o una forta reducció dels ingressos per causa de malaltia, maternitat, accident de treball, o malaltia laboral, desocupació, invalidesa, vellesa o

mort; com també la protecció en forma d'assistència mèdica i d'ajuda a les famílies amb fills”.

La Seguretat Social ve garantida, a Espanya, per l'article 41 de la Constitució Espanyola del 1978 que diu: *"Els poders públics mantindran un règim públic de Seguretat Social per a tots els ciutadans que garanteixi l'assistència i prestacions socials suficients davant situacions de necessitat, especialment en cas de desocupació. L'assistència i prestacions complementàries seran lliures"*.

El camp d'aplicació, a efectes de la modalitat contributiva, comprèn els espanyols que resideixin a Espanya i els estrangers que resideixin o es trobin legalment a Espanya, sempre que, en ambdós supòsits, exerceixin la seva activitat en territori nacional:

- Treballadors per compte d'altri.
- Treballadors per compte propi o autònoms.
- Socis treballadors de les cooperatives de Treball Associat.
- Estudiants.
- Funcionaris.

Per saber si estic donat d'alta haig de sol·licitar l'informe de vida laboral ¿Com puc obtenir l'informe de vida laboral?

L'informe de vida laboral, el podeu sol·licitar a través de la Seu Electrònica, mitjançant les vies següents:

1. **Via SMS:** Servei Informe de vida laboral via SMS, si prèviament ha comunicat a la Tresoreria General de la Seguretat Social un número de telèfon mòbil. En aquest cas i prèvia sol·licitud del codi, podreu obtenir, imprimir i/o consultar l'informe de vida laboral en el mateix moment de la petició, a través del vostre propi ordinador.
Sol·licitud a través de la xarxa:
<https://w7.seg-social.es/AutenticacionSMSWeb/Identificacion?URI=https%3A%2F%2Fw7.seg-social.es%2FXhtml%3FJacadaApplicationName%3DSGIRED%26E%3DS%26TRANSACCION%3Datt88%26URL%3D901%26LANG%3D2%26ESTILO%3D1>
2. Servei Informe de vida laboral **sense certificat digital**, en aquest supòsit: Les dades del Número de la Seguretat Social, DNI i domicili han de coincidir amb els de la base de dades de la Seguretat Social perquè s'envii l'informe al vostre domicili. Feta la petició, s'enviarà un missatge a l'adreça electrònica que ens faciliteu en què se us informarà de l'estat de la petició. Vint-i-quatre hores després de la recepció del correu, podreu conèixer l'estat de la vostra petició a través del servei *"Consulta d'estat de sol·licitud d'informes"*. En el supòsit que **disposeu de certificat digital**, el podeu obtenir directament, també, des del vostre ordinador.
3. **Via telefònica**, trucant al 901 50 20 50, amb un horari de consulta 24h.

4. QUÈ PUC FER SI NO ES RESPECTEN ELS MEUS DRETS?

Hem cercat un seguit de guies que pretenen orientar i aporta algunes pautes per saber com afrontar situacions de no respecte als nostres drets laborals. Aquest material didàctic, elaborat pels diferents sindicats CCOO, UGT, CGT, ens han servit per configurar un petit guió esquematitzat, per puntualitzar els aspectes més rellevants per una bona defensa laboral, i que s'expliquen al detall en aquestes.

A grans trets, les tres guies exemplifiquen una divisió de la temàtica en tres grans grups, on cada una, segons les seves característiques, aguditza en un sentit o un altre.

1. El que es necessita saber del món laboral i les seves característiques.

- Tipologia de contractes.
- Normatives Reguladores.
- Reduccions de jornada.
- Nòmines.
- Acomiadaments.

2. Problemàtiques freqüents a tenir en compte.

- Treballar sense contracte.
- Treballar més hores de les que consta al meu contracte.
- Assetjament sexual al a feina.
- Treballar sense papers.
- Assetjament psicològic o *mobbing* a la feina.

3. Planta cara a la precarietat, organitza't

En cada apartat, trobareu recomanacions concretes per defensar els vostres drets. No obstant, us fem un resum d'alguns **consells pràctics i recursos per poder demostrar que no es respecten els teus drets:**

Per evitar caure en ofertes fraudulentament:

- Rebutja ofertes de lloc de treball diferents del que s'han publicat.
- Rebutja ofertes que paguen el salari en negre.
- Rebutja les ofertes que **t'obliguen** o et **suggereixen** donar-te d'alta com a autònom per aconseguir el lloc de treball i que, al final, presenten unes condicions que no tenen res a veure amb l'anunci original.
- Rebutja les ofertes en línia per treballar a l'estranger que et demanen diners per tramitar visats o permisos de treball.
- Rebutja la preselecció de la teva candidatura a una oferta de treball si et demanen que ho confirmis per SMS.
- Desconfia de les cites per a una entrevista notificades per correu electrònic. La confirmació per a una entrevista de feina ha de ser sempre per telèfon.

Si detectes una falta de respecte als teus drets:

- És molt més fàcil denunciar-ho mentre s'està treballant que quan ja t'han acomiadat. No esperis que et facin fora de la feina per a activar-te.

- Guarda fotos, SMS o qualsevol document que demostrï la relació laboral, així com també el temps que portes treballant a l'empresa.
- Grava les converses amb el teu cap o amb l'empresari sense que ell ho sàpiga, sobretot aquelles referents a la jornada, les dates de vacances o a les tasques a fer. Pots fer-ho discretament amb un smartphone, per exemple, sense que ningú no se n'adoni.
- Guarda correus electrònics on el cap o l'empresari t'encomani les tasques a realitzar.
- Busca testimonis. Procura que sigui gent de confiança, disposada, si calgués, a declarar a favor teu davant d'un jutge. Mira de no perdre el contacte amb els companys que ja no treballin a l'empresa, potser et podran fer un cop de mà més endavant.
- Denuncia davant la Inspecció de Treball la teva situació.

Si treballes sense contracte:

- Truca per telèfon el teu cap i grava la conversa conduint aquesta a parlar sobre el temps que portes treballant sense contracte. Procura que no sospiti que l'estàs enregistrant.
- Si l'empresa et dona el salari en mà dins d'un sobre, ingressa'l el mateix dia en el teu compte corrent a través del caixer més proper a la feina, posant com a concepte "salari".

Si ets víctima d'algun tipus d'anunci fraudulent, no dubtis a denunciar-ho, així evitaràs que molts altres joves siguin víctimes del mateix engany. Pots adreçar-te a qualsevol sindicat de treballadors, a l'Agència Catalana del Consum, o les associacions de consumidors, i si la gravetat del frau s'escau, també als Mossos d'Esquadra.

I sobretot, parla amb els teus companys i les teves companyes! Si no estan respectant els teus drets, segurament els de les teves companyes tampoc! Si defenseu els vostres drets units, tindreu molta més força!

Aquí adjuntem, aquí, quines han estat les guies per a la defensa dels drets dels treballadors:

- **Petita guia d'autodefensa per a precàries (CGT).**

Accés al document en català:

<http://cgtcatalunya.cat/IMG/pdf/petitaguidautodefensaa.pdf>

Accés al document en castellà:

<http://cgtcatalunya.cat/IMG/pdf/pequenaguiaautodefensa.pdf>

- **Trabajadoras contra la precariedad (Secretaria de la dona CCOO).**

Accés al document:

http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc13328_Trabajadoras_contra_la_precariedad_guia_practica.pdf

- **Guia jove de supervivència al món laboral (Avalot, UGT).**

Accés al document:

Opció 1. <http://www.ugt.cat/lavalot-joves-de-la-ugt-de-catalunya-ha-creat-la-guia-jove-de-supervivencia-al-mon-laboral/>

Opció 2. [http://www.avalot-](http://www.avalot-proves.net/wp/download/Aquesta%20carpeta%20figuren%20resolucions,%20comunic)

[proves.net/wp/download/Aquesta%20carpeta%20figuren%20resolucions,%20comunic](http://www.avalot-proves.net/wp/download/Aquesta%20carpeta%20figuren%20resolucions,%20comunic)
[acts,%20articles%20etc./guies_i_recursos/guia_jove_supervivencia_laboral_2015_we](http://www.avalot-proves.net/wp/download/Aquesta%20carpeta%20figuren%20resolucions,%20comunic)
[b.pdf](http://www.avalot-proves.net/wp/download/Aquesta%20carpeta%20figuren%20resolucions,%20comunic)

5. QUI EM POT ASSESSORAR DE FORMA GRATUÏTA?

Sindicat Unió Sindical Obrera de Catalunya USOC (1º consulta gratuïta)

C/ Sant Ramon 8. 08001 Barcelona

T. 934428500 usoc@usoc.cat

Servei d'orientació jurídica (SOJ)

Avinguda del Carrilet, 3 Edifici D, 1a. planta (Ciutat de la Justícia)

08902 L'Hospitalet de Llobregat

T. 934221545

Horari 9-14h

Càritas

Pl. Nova 1. 08002 Barcelona

T. 933013550

Horari a convenir

Probens

Sant Rafael 10. 08001 Barcelona

T. 934414105

Dimecres matí i dijous tarda

Cita prèvia dimarts 10h

Fundació Escó

Sant Ramón 2, 2º1º. 08001 Barcelona

T. 934430635

Comissió Catalana d'Ajuda al Refugiat

Junta de Comerç 26. 08001 Barcelona

T. 933012539

Dilluns a dijous 10 a 14h.

Servei Solidari

Sant Antoni Abad 61. 08001 Barcelona

T. 934416406 serveisolidari@serveisolidari.org

Anem per feina (Assessorament específic de servei domèstic)

Guàrdia 11 baixos. 08001 Barcelona

T. 934433040

Atenció per derivació.

Impulsem (Preu reduït)
C/ Tàpies 6. 08001 Barcelona
T. 934436583
impulsem@impulsem.org