

Ampliació · 2a avaluació (unitats 4-6)

Reptes per a aprofundir en l'anàlisi del sector, la identitat digital i la lectura de la nòmina, amb càlculs complets i raonats.

2a avaluació · Unitats 4, 5, 6

REPÀS TEÒRIC

U4. El sector productiu i el teu perfil: llegir el mercat amb prospectiva

El títol no habilita per a treballar en abstracte, sinó per a ocupacions taxades en el **CNCP**; cadascuna té el seu codi **CNO-11**. La diferència de nivell està a llegir el mercat amb **prospectiva ocupacional**: no n'hi ha prou amb saber quants contractes hi ha hui, sinó quines ocupacions *creixeran* (variació interanual, pes de l'indefinit, ocupacions de millor comportament de l'Observatori del SEPE).

Convé dominar les dues vies d'ocupació i les seues regles: en el **sector privat** l'ocupabilitat es juga en la candidatura i la xarxa; en la **funció pública** regix l'EBEP (igualtat, mèrit i capacitat), amb l'FP de Grau Mitjà en el subgrup **C1** i la de Grau Superior en el **B**, a més de nombroses borses. L'estratègia més habitual és *borsa primer, oposició després*.

Els **jaciments d'ocupació** (transició digital, transició ecològica i economia de les cures) revaloritzen el teu títol si combines la teua base amb una competència emergent.

U5. Aprenentatge autònom i identitat digital: gestionar el sistema

L'aprenentatge permanent es gestiona com un sistema: un **PLE** ben dissenyat prioritza poques fonts de qualitat sobre l'allau, i inclou la **curació de continguts** (buscar, filtrar, organitzar i tornar al que està guardat) i una **xarxa personal** que multiplica el que s'aprén en solitari.

El nivell alt està a avaluar la **fiabilitat** amb criteris combinats —autoria, actualitat, propòsit, contrast i evidència— en un entorn amb desinformació fins i tot generada per IA: la popularitat no és senyal de qualitat. En identitat digital, el decisiu és entendre que l'**empremta digital** és en part aliena (l'escriuen altres) i quasi **permanent**; per això la gestió té un moviment *proactiu* (construir presència professional de qualitat: LinkedIn, portafolis, netiqueta) i un altre *defensiu* (privacitat, dret a l'oblit del RGPD i la LOPDGDD). La **marca personal** és eixa gestió estratègica amb fi professional.

U6. El contracte de treball: jerarquia de fonts i anatomia de la nòmina

El contracte es mou en una **jerarquia de fonts** (llei → conveni → contracte) regida pel principi de **norma més favorable**: una capa inferior només millora la superior, mai l'empitjora; per això una clàusula que paga menys que el conveni és **nul·la** i reclamable. El salari real el fixa el **conveni**, no l'**SMI** (1.221 € bruts en 14 pagues el 2026).

Després de la reforma de 2021 l'indefinit és la regla i el temporal exigix causa taxada; el debat tècnic s'ha desplaçat al **fix-discontinu** i a la qualitat real de l'ocupació. El **fals autònom** continua sent frau (Llei Rider). En la nòmina cal distingir les **percepcions salarials** (cotitzen i tributen) de les **no salarials** (dietes, transport), i entendre que del brut es resten la **cotització del treballador** (al voltant del 6,50 %: contingències comunes, desocupació, formació i MEI) i la **retenció d'IRPF** (una bestreta que s'ajusta en la renda). A més, l'empresa cotitza per tu prop d'un **30-31 %** extra que no apareix en la nòmina: és el teu *cost laboral* real.

EL QUE ÉS ESSENCIAL

- La prospectiva ocupacional anticipa quines ocupacions creixeran o decauran; encreuar-la amb el teu perfil t'ajuda a triar formació complementària amb criteri.
- Una font digital és fiable segons criteris d'autoria (qui la firma), actualitat (quan es va publicar) i contrast (si altres fonts ho confirmen).
- La marca personal ben gestionada (perfil professional cuidat, coherent i amb netiqueta) pot decantar un procés de selecció; una empremta digital descuidada pot arruïnar-lo.

- En la nòmina, la base de cotització determina el que es cotitza i la base subjecta a IRPF determina el que es reté; no sempre coincidixen amb el salari brut total.

VOCABULARI

prospectiva ocupacional

jaciments d'ocupació

fonts fiables

curació de continguts

netiqueta

microcredencials

marca personal

base de cotització

retenció d'IRPF

salari net

complements salarials

conveni col·lectiu

EXEMPLES RESOLTS

1. **Nòmina completa.** Calcula el salari net d'un tècnic de Grau Superior. Meritacions: salari base 1.300 € i complement 200 €. Cotització del treballador sobre el brut: contingències comunes 4,70 %, desocupació 1,55 %, formació professional 0,10 % i MEI 0,15 %. Retenció d'IRPF: 9 % del brut.

1. Salari brut: $1.300 + 200 = 1.500$ €.

2. Cotització a la Seguretat Social (suma de tipus = $4,70 + 1,55 + 0,10 + 0,15 = 6,50$ %):

- Contingències comunes: $1.500 \times 4,70 \% = 70,50$ €.
- Desocupació: $1.500 \times 1,55 \% = 23,25$ €.
- Formació professional: $1.500 \times 0,10 \% = 1,50$ €.
- MEI: $1.500 \times 0,15 \% = 2,25$ €.

Total Seguretat Social = $70,50 + 23,25 + 1,50 + 2,25 = 97,50$ €.

3. Retenció d'IRPF: $1.500 \times 9 \% = 135$ €.

4. Total deduccions: $97,50 + 135 = 232,50$ €.

5. Salari net: $1.500 - 232,50 = 1.267,50$ €.

6. Bretxa brut-net: $232,50 \div 1.500 = 15,5$ %, dins del rang habitual (15-25 %).

2. **El cost laboral real.** Una empresa vol saber quant li costa de veritat un treballador amb salari brut de 1.500 € al mes. A més de pagar-li el brut, cotitza a la Seguretat Social a càrrec seu un 30,65 % del brut. Calcula el cost laboral mensual i compara'l amb el net que cobra el treballador (deduccions a càrrec seu: 6,50 % de Seguretat Social i 9 % d'IRPF).

1. Cotització a càrrec de l'empresa: $1.500 \times 30,65 \% = 1.500 \times 0,3065 = 459,75$ €.

2. Cost laboral mensual: $1.500 + 459,75 = 1.959,75$ €.

3. Net del treballador: Seguretat Social = $1.500 \times 6,50 \% = 97,50$ €; IRPF = $1.500 \times 9 \% = 135$ €; total deduccions = $232,50$ €; net = $1.500 - 232,50 = 1.267,50$ €.

4. Comparació: l'empresa desemborsa 1.959,75 € i el treballador ingressa 1.267,50 €. La diferència (692,25 €) són cotitzacions i impostos que financen les prestacions i els serveis públics. El brut no és ni el que costa l'empresa ni el que cobra el treballador.

3. **Indemnització per acomiadament.** Sara, amb un salari regulador de 60 € al dia, és acomiadada de manera improcedent després de 6 anys. La indemnització per acomiadament improcedent és de 33 dies de salari per any treballat. Calcula la indemnització i compara-la amb els 45 dies per any que regien abans de la reforma de 2012.

1. Amb la regla actual (33 dies/any): $33 \times 6 = 198$ dies. Indemnització = $198 \times 60 = 11.880 \text{ €}$.

2. Amb la regla anterior (45 dies/any): $45 \times 6 = 270$ dies. Indemnització = $270 \times 60 = 16.200 \text{ €}$.

3. Diferència: $16.200 - 11.880 = 4.320 \text{ €}$.

Conclusió: la reforma de 2012 va abaratir l'acomiadament improcedent en passar de 45 a 33 dies per any; amb la mateixa antiguitat i salari, la indemnització és menor.

4. Conveni enfront de l'SMI. El conveni d'un sector fixa per a una categoria 1.480 € bruts al mes en 14 pagues; l'SMI de 2026 és de 1.221 € bruts al mes en 14 pagues. Calcula la diferència mensual, la diferència anual i el salari brut anual que correspon al conveni.

1. Diferència mensual: $1.480 - 1.221 = 259 \text{ €}$ al mes a favor del conveni.

2. Diferència anual (14 pagues): $259 \times 14 = 3.626 \text{ €}$ a l'any.

3. Brut anual del conveni: $1.480 \times 14 = 20.720 \text{ €}$.

Conclusió: l'SMI és només un sòl absolut; el salari real el marca el conveni, que en este cas suposa 3.626 € més a l'any. Comprovar el conveni en el REGCON abans de firmar és decisiu.

REPTES

1. Tria una ocupació de la teua família professional i, usant els criteris de **prospectiva**, argumenta si creus que creixerà o decaurà en 5 anys i quina formació complementària et faria més ocupable en ella.
2. T'arriba per xarxes esta afirmació: «un estudi demostra que l'FP té més inserció laboral que la universitat». Aplica els criteris de **fiabilitat** (autoria, actualitat, contrast) per a decidir si t'hi fies.
3. Dues persones tenen el mateix salari brut. A una li retenen un 6 % d'IRPF i a l'altra un 14 %. Explica per què pot ocórrer això si cobren el mateix, i què passa després amb eixa diferència.
4. Calcula el salari net i la **bretxa brut-net**. Brut mensual: 2.000 €; cotització del treballador 6,50 %; retenció d'IRPF 12 %, totes dues sobre el brut.
5. El cost laboral d'un treballador per a l'empresa inclou el seu brut més la cotització empresarial (30,65 % del brut). Per a un brut de 1.800 € al mes, calcula el cost mensual i el cost anual en 14 pagues.
6. Indemnització per **acomiadament improcedent** (33 dies de salari per any treballat, amb un límit de 24 mensualitats). Treballador amb salari mensual de 1.500 € (salari diari 50 €) i 20 anys d'antiguitat. Calcula la indemnització per la fórmula de dies i comprova si supera el límit.
7. Salari base 1.250 € al mes amb 2 pagues extra a l'any del mateix import (1.250 € cadascuna). Calcula el salari brut anual i la nòmina mensual si es prorrategen les pagues en 12 mesos.
8. El **contracte de formació en alternança** limita el temps de treball efectiu al 65 % de la jornada el primer any i al 85 % el segon. Per a una jornada completa de 38 hores setmanals, calcula les hores màximes de treball cada any.
9. Un contracte fixa un salari inferior al del conveni i, a més, un període de prova més llarg que el que marca el conveni. Raona la validesa de cada clàusula aplicant el principi de **norma més favorable**.

10. Explica per a què servix el **període de prova** i per què no significa treballar sense drets. Indica el matís de les empreses de menys de 25 treballadors.
11. Un repartidor d'una plataforma digital complix horari, rep ordres per una app, no pot enviar una altra persona al seu lloc i treballa en exclusiva per a l'empresa, però està donat d'alta com a autònom. Quina figura és i quina norma va reforçar la presumpció de laboralitat?
12. Després de la reforma de 2021 l'indefinit va passar del 10 % a més del 40 % dels nous contractes. Explica per què el debat tècnic s'ha desplaçat al **fix-discontinuu** i què ha de mirar un treballador més enllà de l'etiqueta del contracte.
13. Segons l'EBEP, a quins subgrups de la funció pública donen accés l'FP de Grau Mitjà i la de Grau Superior? Explica per què té sentit l'estratègia de *borsa primer, oposició després*.
14. Explica per què l'**empremta digital** és més difícil de controlar que la identitat digital i quins dos moviments (proactiu i defensiu) implica gestionar-la. Menciona un dret que reconeix la normativa de protecció de dades.
15. Definix **netiqueta** i explica per què la teua forma de comunicar-te en la xarxa pot afectar la teua ocupabilitat.
16. Distingix les **percepcions salarials** de les **no salarials** en una nòmina i posa dos exemples de cadascuna. Quines cotitzen i tributen?
17. L'SMI 2026 és de 1.221 € bruts al mes en 14 pagues (17.094 € anuals). Una oferta diu 1.100 € bruts al mes en 12 pagues. Respecta l'SMI? Compara'l en còmput anual.
18. Un **contracte formatiu per a l'obtenció de pràctica professional** ha de pagar el salari íntegre de conveni. Si el conveni fixa 1.400 € bruts, el treballador cotitza 6,50 % i se li reté un 5 % d'IRPF, calcula el seu salari net.
19. Explica per què l'**alienitat** i la **dependència** són les dues notes que millor distingixen un treballador per compte d'altri d'un autònom real.
20. La transició digital i l'ecològica revaloritzen els títols d'FP que afigen una competència emergent. Tria la teua família professional i proposa una competència concreta que encreuar amb la teua base, justificant per què obri portes.

SOLUCIONARI

1. Resposta oberta; es valora el raonament. Ha de recolzar-se en tendències reals (digitalització, transició ecològica, envelliment de la població, normativa) i proposar una formació complementària coherent. Exemple: l'ocupació d'instal·lador electricista creixerà per l'autoconsum i el vehicle elèctric; formació complementària útil: carregadors de vehicle elèctric i autoconsum fotovoltaic.
2. Cal comprovar: **autoritat** (qui publica l'estudi? una font oficial com el SEPE, l'INE o el Ministeri, o un compte anònim?), **actualitat** (de quin any són les dades? les dades d'ocupació envellixen ràpid) i **contrast** (ho confirmen altres fonts independents o ho repeteix sempre la mateixa?).

Només si la font és identificable i solvent, les dades estan actualitzades i altres fonts ho corroboren, l'afirmació és creïble. Si no, ha de tractar-se com a no verificada.

3. La retenció d'IRPF és una **bestreta** de l'impost sobre la renda, i el seu percentatge no depèn sols del salari: depèn també de la situació personal i familiar (fills a càrrec, discapacitat, tipus i duració del contracte, etc.). Per això, amb el mateix brut, dues persones poden tindre retencions diferents. Després, en la **declaració de la renda** anual s'ajusta: si et van retindre de més, et tornen; si et van retindre de menys, pagues la diferència. La retenció no és un cost extra, sinó un pagament a compte de l'impost real.
4. Cotització a la Seguretat Social = $2.000 \times 6,50\% = 2.000 \times 0,065 = \mathbf{130\ €}$.
Retenció d'IRPF = $2.000 \times 12\% = 2.000 \times 0,12 = \mathbf{240\ €}$.
Total deduccions = $130 + 240 = 370\ €$.
Salari net = $2.000 - 370 = \mathbf{1.630\ €}$.
Bretxa brut-net = $370 \div 2.000 = \mathbf{18,5\%}$, dins del rang habitual (15-25 %).
5. Cotització a càrrec de l'empresa = $1.800 \times 30,65\% = 1.800 \times 0,3065 = \mathbf{551,70\ €}$.
Cost laboral mensual = $1.800 + 551,70 = \mathbf{2.351,70\ €}$.
Cost anual (14 pagues) = $2.351,70 \times 14 = \mathbf{32.923,80\ €}$.
El cost real de l'empresa supera amb molt el brut que figura en la nòmina.
6. Per la fórmula de dies: $33 \times 20 = 660$ dies. Indemnització = $660 \times 50 = \mathbf{33.000\ €}$.
Límit de 24 mensualitats = $24 \times 1.500 = \mathbf{36.000\ €}$.
Com que $33.000\ € < 36.000\ €$, **no se supera el límit**: cobra els 33.000 € calculats per la fórmula de dies.
7. Brut anual = $1.250 \times 14 = \mathbf{17.500\ €}$ (12 mensualitats + 2 pagues extra).
Nòmina mensual prorratejant les pagues = $17.500 \div 12 = \mathbf{1.458,33\ €}$.
Prorratejar no canvia els diners anuals: reparteix les extres al llarg dels 12 mesos.
8. Primer any: $38 \times 65\% = 38 \times 0,65 = \mathbf{24,7\ hores\ setmanals}$.
Segon any: $38 \times 85\% = 38 \times 0,85 = \mathbf{32,3\ hores\ setmanals}$.
La resta de la jornada es dedica a la formació: per això este contracte combina treball retribuït i aprenentatge (és la base de l'FP Dual).
9. El contracte individual només pot **millorar** el conveni, mai empitjorar-lo.
La clàusula que paga *menys* que el conveni és **nul·la**: el treballador té dret al salari de taula i pot reclamar la diferència.
La clàusula que fixa un període de prova *més llarg* que el màxim del conveni també és **nul·la** en l'excés: s'aplica el límit del conveni. Empitjorar la norma superior mai és vàlid.
10. El període de prova (art. 14 ET) és un tram inicial en què qualsevol de les parts pot rescindir el contracte sense al·legar causa ni pagar indemnització.
No és treballar sense drets: durant ell es cobra el salari complet, es cotitza, es generen vacances i regix la prevenció de riscos. L'única cosa diferent és que el contracte pot acabar sense les garanties de l'acomiadament.
La seua duració màxima la fixa el conveni (amb límits legals): fins a 6 mesos per a tècnics titulats i 2 mesos per a la resta, excepte en **empreses de menys de 25 treballadors**, on els treballadors no tècnics poden tindre fins a 3 mesos.
11. És un **fals autònom**: concorren les notes d'una relació laboral (alienitat, dependència, caràcter personalíssim), així que el que compta és la realitat de la prestació, no el nom del contracte. És frau de llei. La norma que va reforçar la presumpció de laboralitat dels repartidors de plataformes és la **Llei Rider** (Reial Decret llei 9/2021).

-
12. La xifra d'indefinit va millorar perquè el temporal va quedar restringit a causes taxades i el **fix-discontinuu** va passar a comptar com a indefinit en les estadístiques. La crítica és que en alguns sectors el fix-discontinuu opera com un temporal reanomenat (crides i cessaments repetits, jornades curtes). Per això, més que l'etiqueta, cal mirar el **clausulat**: dates de crida, jornada efectiva, descansos, indemnització pactada i conveni aplicable.
13. L'FP de **Grau Mitjà** dóna accés al subgrup **C1** i la de **Grau Superior** al subgrup **B** (la seua implantació avança de manera gradual, convé comprovar cada convocatòria).
L'estratègia de borsa primer, oposició després té sentit perquè la borsa permet començar a treballar i cobrar de seguida amb contractes temporals, acumulant experiència que suma punts en el barem, mentre es prepara una oposició que es convoca cada diversos anys.
14. L'**empremta digital** inclou també el que altres publiquen sobre tu i el que queda arxivat, que no controles del tot, i sol ser permanent.
Moviment **proactiu**: construir presència professional de qualitat (LinkedIn, portafolis, netiqueta) que ocupe els primers resultats en buscar el teu nom.
Moviment **defensiu**: revisar la privacitat, despublicar o demanar retirar contingut que perjudique i separar el personal del professional.
La normativa (RGPD i LOPDGDD) reconeix, entre altres, el **dret a l'oblit** i el de rectificació.
15. La **netiqueta** són les normes de cortesia i respecte en la comunicació digital (llenguatge correcte, sense faltes, sense polèmiques gratuïtes, responent amb educació).
Afecta l'ocupabilitat perquè la teua forma de comunicar-te en la xarxa és una mostra gratuïta de com treballaràs: moltes empreses revisen els perfils digitals abans de decidir i han descartat candidats per comentaris ofensius o una imatge pública incompatible amb el lloc.
16. Les **percepcions salarials** cotitzen i tributen: el salari base i els complements salarials (antiguitat, nocturnitat, productivitat, prorrateig de pagues extra).
Les **percepcions no salarials** compensen despeses i, dins de límits, no cotitzen: dietes, plus de transport, indemnitzacions.
La suma de totes les meritacions (salarials i no salarials) forma el salari brut del mes.
17. Càlcul anual de l'oferta = $1.100 \times 12 = 13.200 \text{ €}$.
Càlcul anual de l'SMI = **17.094 €**.
Com que $13.200 \text{ €} < 17.094 \text{ €}$, l'oferta **no respecta l'SMI**: és il·legal. L'SMI és un sòl absolut que es compara en càlcul anual, amb independència de com es reparta en pagues.
18. Cotització a la Seguretat Social = $1.400 \times 6,50 \% = 1.400 \times 0,065 = 91 \text{ €}$.
Retenció d'IRPF = $1.400 \times 5 \% = 1.400 \times 0,05 = 70 \text{ €}$.
Total deduccions = $91 + 70 = 161 \text{ €}$.
Salari net = $1.400 - 161 = 1.239 \text{ €}$.
A diferència de l'antic contracte en pràctiques, no hi ha retall salarial per ser formatiu: es cobra el salari íntegre de conveni.
19. L'**alienitat** significa que el fruit i el risc del negoci són de l'empresa: el treballador cobra el seu salari passe el que passe amb les vendes. Un autònom real assumix el risc de la seua activitat.
La **dependència** significa treballar dins de l'organització i direcció de l'empresa (horari, lloc, instruccions, mitjans que ella proporciona). Un autònom real organitza el seu treball amb els seus propis mitjans.
Quan algú donat d'alta com a autònom treballa amb alienitat i dependència, el més probable és que siga un fals autònom.

20. Resposta oberta; es valora la coherència. Ha d'identificar un jaciment real i una competència complementària concreta.

Exemple (Administració i Gestió): encreuar la base administrativa amb competències de **gestió electrònica i anàlisi de dades**, perquè la digitalització de l'administració pública i privada demanda perfils que manegen seu electrònica, facturació digital i fulls de càlcul avançats. Un altre exemple (Electricitat): afegir **autoconsum fotovoltaic i punts de recàrrega**, lligats a la transició ecològica.