

El primer contracte: Dret laboral i Seguretat Social

El Dret laboral existix perquè qui contracta i qui és contractat no negocien en igualtat de condicions. Tota la resta —el conveni, el salari mínim, la indemnització, l'atur— són maneres distintes de corregir eixe desequilibri.

El marc de la unitat



SABERS BÀSICS

- Bloc 5: el Dret laboral, treball per compte d'altri i per compte propi.
- Bloc 5: característiques del contracte de treball i les seues modalitats.
- Bloc 5: retribució del treball, el salari i el càlcul de la nòmina.
- Bloc 5: canvis i finalització de la relació laboral, acomiadament i quitança.
- Bloc 5: la Seguretat Social, prestacions i problemàtica de la desocupació.

COMPETÈNCIES ESPECÍFIQUES

- Investigar l'ordenament jurídic estatal i autonòmic amb fonts fiables.
- Reconéixer i denunciar de forma argumentada situacions de desigualtat.
- Emprar un llenguatge jurídic eficaç per a defendre un dret propi.



EL CAS

Tres anys sense ser treballador de ningú, i ho era des del primer dia

Les plataformes de repartiment sostenien que els seus repartidors eren autònoms: contracte mercantil, moto pròpia, alta al RETA, llibertat per a connectar-se. Un va demandar dient que eixa llibertat era aparent, perquè l'aplicació assignava les comandes, fixava el preu, puntuava i penalitzava. El 2020 el Tribunal Suprem li va...

Qui decidix si eres treballador: tu, l'empresa o la llei?



§1

Per què hi ha un Dret només per al treball

*El Dret civil pressuposa dos parts iguals. En
el treball eixa igualtat no existix.*



EL PUNT DE PARTIDA

Un contracte entre qui necessita menjar i qui té cinquanta candidats

Un contracte civil parteix de dos parts lliures que pacten el que volen: si el pacte és dolent per a una, se suposa que no l'hauria firmat. Eixe raonament s'esfondra tan bon punt una de les parts necessita el contracte per a pagar el lloguer. El Dret del treball va aparéixer al segle XIX com a resposta a eixe desequilibri, i continua construït damunt d'ell.

*No és un Dret neutral, i no ho és a posta.
Corregix una desigualtat que existix abans
de firmar res.*



Què té de particular esta branca

- És Dret de mínims: la llei i el conveni fixen un sòl. Es pot millorar, mai empitjorar.
- Els seus drets són irrenunciables: pots firmar que renunciïs a les vacances i la firma no val res.
- És col·lectiu a més d'individual: un treballador sol negocia poc; milers negociant alhora, molt.



Cada esglaó pot millorar l'anterior

FONT	QUÈ ÉS	REGLA
Constitució	Treball, vaga i llibertat sindical	El sostre de tot
Estatut dels Treballadors	La llei bàsica de la relació laboral	Fixa el mínim legal
Conveni col·lectiu	Acord del sector o l'empresa amb els sindicats	Millora l'Estatut, no l'empitjora
Contracte de treball	El pactat individualment	Millora el conveni, no l'empitjora
Usos i costums	Pràctiques locals i professionals	Només si no hi ha res més

És la jerarquia de la unitat 1, amb una regla afegida que no existix en Dret civil.



CONCEPTE CLAU

Primacia de la realitat

Les coses són el que són, no el que el contracte diu que són. Si algú treballa sota les quatre notes de laboralitat hi ha relació laboral, encara que el contracte es titule «prestació de serveis» i ell mateix l'haja firmat. Ni la voluntat de l'empresa ni la del treballador poden convertir en mercantil el que de fet és laboral.

D'ací el fals autònom: no és una etiqueta política, és una qualificació jurídica que decidix un jutge mirant com es treballa.



El repartiment que va acabar canviant la llei

El Suprem va mirar les quatre notes i va concloure que no eren autònoms. Un any després la llei ho va escriure negre sobre blanc.

profedeconomia.es

Foto: Javier Perez Montes, CC BY-SA 4.0 via Wikimedia Commons



Les notes de laboralitat

- 01 Voluntarietat: ningú està obligat a treballar; el treball forçós està prohibit.
- 02 Retribució: es treballa a canvi d'un salari. Un voluntariat no és relació laboral.
- 03 Alienitat: els fruits són d'un altre des del principi, i també els riscos. Si el negoci va malament, es cobra igual.
- 04 Dependència: es treballa dins de l'àmbit d'organització d'un altre. Horaris, instruccions, mitjans, control.

Compte d'altri i compte propi

PER COMPTE D'ALTRI

- Cobra salari i cotitza al Règim General.
- El protegixen l'Estatut dels Treballadors i el conveni.
- Els riscos del negoci no són seus.

PER COMPTE PROPI

- Factura, no cobra salari, i cotitza al RETA.
- Organitza la seua activitat, tria clients i assumix els seus riscos.
- Hi ha una figura intermèdia: l'autònom econòmicament dependent.



§ 2

El contracte de treball

Ha de constar per escrit en quasi totes les modalitats, i des de 2021 el punt de partida va canviar.

La primera columna és la regla general; les altres són l'excepció, i cada una exigeix una causa.





L'indefinit va passar a ser la regla

El temporal és ara l'excepció que cal justificar. Només hi caben dos causes de temporalitat —circumstàncies de la producció i substitució de persona treballadora— i les dos han de constar al contracte amb precisió. Es va recuperar a més el fix discontinu per al treball estacional, molt rellevant en un territori amb tant de turisme i tanta...

Un contracte temporal sense causa vàlida no és «un temporal irregular»: es convertix en indefinit.



AVÍS PRÀCTIC

El període de prova és l'únic tram sense explicacions

Durant este període, qualsevol de les dos parts pot desistir sense preavís, sense causa i sense indemnització. La durada màxima la fixa el conveni i, si no, l'Estatut. És l'únic moment de la relació laboral en què l'acomiadament no s'ha de justificar, i per això convé saber exactament quin dia acaba.

Mira-ho al contracte abans de firmar, no després.



§ 3

El salari i la nòmina

*Brut és el que guanyes; líquid, el que cobres.
La diferència té nom i destinació.*

Dalt el que l'empresa et reconeix; al mig, el que es descompta i on va; baix, el que entra al teu compte.

EXEMPLE · AUXILIAR ADMINISTRATIU · 1.500 € BRUTS/MES

1 · EL QUE GUANYES
Meritacions

Salari base	1.200,00 €
Complements	175,00 €
Prorratig pagues extres	125,00 €
Total brut	1.500,00 €

2 · EL QUE ET LLEVEN
Deduccions

IRPF (≈ 10 %)	- 150,00 €
SS treballador (6,35 %)	- 95,25 €
A compte d'Hisenda i de la teua jubilació	
Total deduccions	- 245,25 €

L'IRPF és una bestreta. En la declaració de la renda de juny s'ajusta i pot eixir a tornar o a pagar.

La SS no te la tornen. Va al fons comú que paga pensions, atur i baixa per malaltia.

3 · EL QUE COBRES
LÍQUID A PERCEBRE**1.254,75 €**

La diferència entre brut i líquid sol ser del 15-25 %.

Quan un anunci diu "1.500 €/mes" quasi sempre es referix al brut. El que ingresses és menys.



Com es llig qualsevol nòmina

$$\text{Meritacions} - \text{Deduccions} = \text{Líquid a percebre}$$

ON

Meritacions El que l'empresa et reconeix: salari base, complements, hores extra i pagues.

Deduccions La teua cotització a la Seguretat Social i la retenció d'IRPF.

Líquid El que entra al teu compte a final de mes.

EXEMPLE

Els percentatges de cotització i els trams de retenció canvien cada any, així que el correcte és consultar la taula vigent i no memoritzar xifres.



Dos deduccions que no són el mateix

Cotització a la Seguretat Social

La teua aportació a una assegurança col·lectiva: sanitat, incapacitat, atur, jubilació. La part de l'empresa és major que la teua i no ix a la nòmina.

Retenció d'IRPF

Una bestreta de l'impost sobre la renda, no una despesa addicional. En fer la declaració s'ajusta, i pot eixir a tornar.



Tres comprovacions que estalvien problemes anys després

- Que el teu grup professional a la nòmina coincidisca amb la faena que fas realment.
- Que les hores extra hi apareguen com a tals i no amagades en un complement.
- Que la base de cotització siga la que toca: d'ella depenen el teu atur, la teua baixa i la teua pensió.
- I demana una vegada a l'any l'informe de vida laboral. És gratuït i s'obté en minuts.



§ 4

Quan la relació canvia o acaba

Ací hi ha les dos confusions més esteses de tota la unitat.



Qui acaba el contracte, i què es cobra

ORIGEN	EXEMPLE	INDEMNITZACIÓ?
Voluntat del treballador	Dimissió amb el preavís del conveni	No, llevat d'incompliment greu de l'empresa
Mutu acord	Baixa pactada	El que es pacte
Causes objectives del contracte	Fi del contracte temporal, jubilació	Segons la modalitat
Acomiadament	Decisió unilateral de l'empresa	Depén de la seua qualificació

Modificar condicions substancials també exigix causa, procediment i preavís.



Quitança i indemnització no són el mateix

QUITANÇA

- El que l'empresa et deu passe el que passe.
- Dies treballats de l'últim mes, vacances no gaudides i part de les pagues.
- Es cobra també si te'n vas voluntàriament.

INDEMNITZACIÓ

- Una quantitat addicional que només correspon en certs supòsits.
- Acomiadament objectiu: vint dies per any treballat.
- Improcedent: trenta-tres dies per any, amb topalls.



Què passa quan t'acomiaden

- 01 Carta d'acomiadament per escrit, amb data d'efectes i fets concrets. Una carta genèrica és un acomiadament mal fet.
- 02 Qualificació: disciplinari, per incompliment greu i culpable, o objectiu, per causes econòmiques o organitzatives.
- 03 Firma de la quitança. Hi pots afegir a mà «no conforme»: cobres igual i no renunciïs a impugnar.
- 04 Papereta de conciliació davant del servei autonòmic de mediació. Vint dies hàbils, i el termini és implacable.
- 05 Demanda davant del Jutjat social. No és obligatori advocat en la instància, encara que és molt recomanable.
- 06 Sentència: procedent, improcedent o nul. La qualificació decidix el que cobres i si tornes al lloc.



SEGONA CONFUSIÓ

Improcedent no significa il·legal

Improcedent significa que l'empresa no ha provat la causa i per tant ha de pagar més, però és ella qui tria entre readmetre o indemnitzar. Només l'acomiadament nul —el que vulnera drets fonamentals o afecta situacions especialment protegides— obliga a readmetre, i a més amb els salaris deixats de percebre.

Per això la nul·litat és la qualificació que realment protegix, i no la improcedència.



Un jutge declara improcedent el teu acomiadament. Què passa a continuació?

A Tornes obligatòriament al teu lloc de treball

B L'empresa tria entre readmetre't o pagar-te la indemnització

C L'acomiadament queda anul·lat i cobres els salaris de tramitació

D Només tens dret a la quitança

Solució: B. L'elecció és de l'empresa, llevat que l'acomiadat siga representant dels treballadors. La readmissió obligatòria i els salaris deixats de percebre són propis de l'acomiadament nul, no de l'improcedent.



§ 5

La Seguretat Social

*Cada mes ix diners de la teua nòmina cap a
un sistema que potser no has usat encara.
Convé veure què hi compres.*



NO ÉS UNA GUARDIOLA INDIVIDUAL

Un sistema de repartiment, i per això els debats que sentiràs

El que cotitzen els qui treballen hui paga les prestacions de qui les necessita hui. S'organitza en règims —el General per al treball per compte d'altri i el RETA per a autònoms— i funciona en tres passos: afiliació una sola vegada en la vida, alta cada vegada que comences un treball, i cotització mensual.

Cobrix incapacitat temporal, naixement i cura de menor, incapacitat permanent, jubilació, viduïtat i orfandat, i desocupació.



El que obri la porta a la baixa i a la pensió

El que et descompten cada mes no és un impost més. És el que dona dret a l'atur, a la baixa i, molts anys després, a la pensió.

profedeconomia.es

Foto: El Pantera, CC BY-SA 4.0 via Wikimedia Commons



Com funciona l'atur, en concret

La prestació contributiva per desocupació no es cobra per estar sense faena, sinó per haver cotitzat abans. Les seues regles són molt concretes i els terminis, curts, així que convé conèixer-les abans de necessitar-les.

Requisit: 360 dies cotitzats en els sis anys anteriors.

Si dimitixes voluntàriament, no la cobres.

Durada: al voltant d'un terç del que has cotitzat, amb un màxim de dos anys.

Quantia: un percentatge de la base reguladora, decreixent en el temps.

Termini: quinze dies hàbils des del final de la relació laboral.

EL GRÀFIC

Del primer avís intern al jutjat. Cada esglaó s'esgota abans de pujar al següent, i alguns tenen terminis molt curts.





TORNA AL CAS

No decidix l'empresa, ni decidixes tu

Decidixen els fets, comprovats per un jutge a la llum de les quatre notes de laboralitat. És la primacia de la realitat, i existix precisament perquè els drets laborals són irrenunciables: si n'hi haguera prou amb firmar un paper anomenant-ho d'una altra manera, tot el Dret del treball seria opcional.

Un conflicte real va pujar pels tribunals, la interpretació es va consolidar i el Parlament la va convertir en norma general.



Abans de tancar la unitat

- ☐ Sabries explicar per què el Dret laboral no tracta igual les dos parts.
- ☐ Sabries aplicar les quatre notes de laboralitat a un cas i detectar un fals autònom.
- ☐ Sabries llegir una nòmina i separar la cotització de la retenció d'IRPF.
- ☐ Sabries distingir quitança d'indemnització i procedent, improcedent i nul.
- ☐ Sabries dir què exigix l'atur i en quin termini cal impugnar un acomiadament.

Fins aquí la teoria

Continua al llibre de la unitat.