

***Actualitzada amb
la reforma laboral
2022!***

Guia de drets laborals

Presentació

Des del Servei de Treball de l'Oficina Jove d'Osona, hem elaborat aquesta guia per ampliar els coneixements en matèria de drets laborals, tant de professionals de joventut, com de joves. I per agrupar informacions que normalment trobem disperses en diferents documents i pàgines web

Aquest servei, dirigit a joves de 16 a 29 anys de la comarca d'Osona, dona suport en el procés de recerca de feina, la preparació d'entrevistes, l'autoconeixement competencial, el coneixement de drets i deures laborals i suport als tècnics municipals, a l'Oficina Jove d'Osona, però també de forma descentralitzada.

A la guia s'explica breument com s'estructura la regulació laboral, la informació relativa als contractes de treball i les tipologies que hi ha, els drets i deures laborals bàsics, les condicions dels llocs de treball, la representació sindical, i un seguit d'informacions pràctiques com ara les inscripcions al SOC, a XALOC, o com llegir una nòmina, entre d'altres.

A banda de la informació que apareix en aquesta guia, des del Servei de Treball de l'Oficina Jove d'Osona us podrem ampliar la informació i donar suport en tots els vostres dubtes.

PER CONTACTAR AMB NOSALTRES

C/ Bisbe Morgades, 15, Vic
669.093.309
@osonajove
www.osonajove.cat





Índex

LA REGULACIÓ LABORAL.....3

- La Constitució
- L'Estatut dels Treballadors
- Convenis col·lectius

EL CONTRACTE DE TREBALL.....5

- Qui pot treballar?
- Quines condicions han de complir els contractes firmats per menors d'edat?
- Quines dades han de constar obligatòriament al contracte de treball?
- Quins tipus de contracte hi ha?
 - Contracte indefinit
 - Contractes temporals
 - Contractes formatius
- Com finalitza un contracte?
- Necessites més informació sobre els tipus de contractes?
- Com afecta la reforma laboral als contractes de les AAPP?

DRETS I DEURES LABORALS.....10

- Drets i deures de les persones treballadores
- Drets i deures de les empreses

CONDICIONS DEL LLOC DE TREBALL.....12

- El salari
- Permisos i vacances
- Jornada laboral

ELS SINDICATS.....16

- Delegats de personal i comitès d'empresa
- Llibertat sindical
- Els drets sindicals

INFORMACIONS PRÀCTIQUES.....20

- Com aconseguir el número de la seguretat social
- Inscripció SOC
- Inscripció Servei Local d'Ocupació
- Com llegir una nòmina
- Inspecció de Treball de Catalunya
- Què tenir en compte a l'hora de fer vaga

CONTACTE.....25

La regulació laboral

En aquest apartat s'explica on i com es regulen els drets laborals.

La Constitució

A l'article 35 de la Constitució es reconeix el dret a treballar i l'elecció d'ofici o professió.

El dret al treball es desenvolupa a través d'altres lleis.

L'Estatut dels Treballadors

És la norma bàsica i general que regula les relacions laborals i estableix els drets i deures laborals bàsics. A l'Estatut dels Treballadors es marquen unes garanties mínimes que s'hauran de respectar en les relacions laborals, entre aquestes trobem:

- Contractació.
- Jornada laboral.
- Permisos i vacances.
- Baixa mèdica.
- Lliure sindicació.
- Dret a vaga.
- Negociació col·lectiva.
- Reunió.
- No discriminació.
- Salari.

Els convenis col·lectius

El conveni col·lectiu és el document sorgit de la negociació col·lectiva, on les empreses representades per la patronal, i la plantilla, representada pels sindicats fixen les condicions laborals que hauran de seguir els contractes de treball.



Els convenis col·lectius poden millorar o ampliar els drets bàsics establerts a l'Estatut dels Treballadors, però mai podran empitjorar-los. A més de fixar drets i deures laborals, els convenis col·lectius també fixen les taules salarials.

Podem trobar molts convenis col·lectius diferents, al contracte de treball ha d'aparèixer el conveni col·lectiu d'aplicació. Consultant el conveni es poden conèixer les condicions laborals que s'han de tenir. En cas de no tenir conveni col·lectiu s'aplicarà l'Estatut dels Treballadors.

Es poden consultar els convenis col·lectius al Cercador d'Informació i Documentació Oficial de la Diputació de Barcelona:

http://cido.diba.cat/convenis_collectius

El contracte de treball

És l'acord entre l'empresa i la persona contractada, mitjançant el qual, aquesta es compromet de forma voluntària a prestar els seus serveis a l'empresa i sota la seva direcció, a canvi d'un salari.



Qui pot treballar?

Es pot treballar legalment a partir dels setze anys. Tot i que en el cas de menors d'edat es disposen unes condicions especials.

Quines condicions han de complir els **contractes firmats per menors d'edat**?

- El contracte ha d'estar firmat per la persona i el pare, la mare o tutor/a legal.
- No es permet fer treball nocturn ni hores extres.
- Es prohibeixen les activitats insalubres, penoses, nocives o perilloses.
- No es poden realitzar més de 8 hores diàries.
- Per cada quatre hores i mitja de treball s'han de donar 30 minuts de descans.
- S'han de donar dos dies seguits de descans a la setmana.

Quines dades han de constar obligatòriament al contracte de treball?

- Les dades personals de les dues parts.
- El tipus de contracte.
- El conveni col·lectiu aplicable.
- La categoria professional.
- El salari.
- La jornada de treball i la seva distribució.
- La durada del contracte.
- La durada del període de prova, en cas que n'hi hagi.
- La durada de les vacances,
- Les clàusules que es convinguin.
- La signatura de les parts.

Quins tipus de contracte hi ha?

- **Contracte indefinit.**
 - Fix-discontinuu.
- **Contractes temporals.**
 - Eventual per circumstàncies de la producció.
 - Substitució.
- **Contractes formatius.**
 - Formació en alternança
 - Pràctica professional

Contracte indefinit

- El contracte indefinit no estableix cap limitació temporal a la relació laboral.
- La jornada pot ser a temps parcial, complet o per prestar serveis fixos discontinuus.
- El contracte indefinit es pot realitzar de forma verbal o escrita. Però qualsevol de les parts pot sol·licitar que es faci per escrit.

FIX-DISCONTINUU

Pensats per treballs de naturalesa estacional, vinculats a activitats productives de temporada o de prestació intermitent.

- Es podrà celebrar entre una ETT i una persona contractada per ser cedida.
- S'hauran de celebrar obligatòriament per escrit.

Contractes temporals

- El contracte temporal estableix una relació laboral per un temps determinat.
- La jornada pot ser a temps complet o parcial.
- S'ha de formalitzar per escrit.

A continuació es detallen els dos tipus de contractes temporals existents:

EVENTUAL PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ:

S'utilitza per donar resposta a exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, dins de l'activitat normal de l'empresa.

- Es formalitzarà per escrit.
- Han de constar les causes que donen lloc a la circumstància de la producció i concretar-ne la durada.
- Màxim sis mesos ampliable a dotze. Només es podrà fer una pròrroga.

Les empreses poden formalitzar aquest tipus de contracte per atendre situacions ocasionals, previsibles i que tinguin una durada reduïda i delimitada. Només podran utilitzar-lo per aquestes situacions un màxim de 90 dies a l'any, independentment del nombre de persones que faci falta contractar.

CONTRACTE DE SUBSTITUCIÓ:

S'utilitza per substituir a una persona amb dret de reserva del lloc de treball, per completar la jornada reduïda d'una altra persona, o bé per cobrir un lloc de treball mentre dura el procés de selecció.

- S'ha de formalitzar per escrit.
- S'ha d'indicar el nom de la persona que se substitueix i la causa de la substitució.
- Pot finalitzar per:
 - i. La reincorporació de la persona.
 - ii. Passat el termini per reincorporar-se de la persona substituïda.
 - iii. Passats tres mesos, en cas del procés de selecció.

Contractes formatius

Té per objectiu la formació en alternança amb el treball retribuït per compte d'altri, amb les variants de contracte de formació en alternança i de pràctica professional.

A continuació es detallen aquests dos tipus de contractes formatius:

FORMACIÓ EN ALTERNANÇA:

El contracte de formació en alternança està pensat per compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o la formació del Sistema Nacional de Treball.

- Va dirigit a persones que no tinguin la titulació requerida per poder fer un contracte de pràctica professional.
- S'ha de formalitzar per escrit.
- El temps dedicat al treball no pot ser superior el 65% de la jornada durant el primer any, ni el 85% durant el segon.
- Pot tenir una durada de mínim tres mesos i màxim dos anys.
- No hi pot haver període de prova.
- La retribució serà la que el conveni estableixi per aquest tipus de contracte. Sí no s'estableix, no serà inferior al 60% el primer any ni al 75% el segon, del salari fixat pel conveni per al grup professional i el nivell retributiu corresponent. Mai serà inferior a l'SMI.

PRÀCTICA PROFESSIONAL:

Aquest contracte va dirigit a persones que tinguin un títol universitari, de formació professional o certificat de professionalitat,

- No poden haver transcorregut més de tres anys, o cinc en el cas de persones amb discapacitat, des de la finalització dels estudis.
- S'ha de formalitzar per escrit.
- Pot tenir una durada de mínim sis mesos i màxim un any.
- Pot ser a jornada completa o parcial.
- L'empresa ha de lliurar un certificat en què consti el lloc de treball ocupat i les principals tasques dutes a terme.
- La retribució serà la fixada en conveni col·lectiu per aquests contractes, sense que, pugui ser inferior al 60% el primer any o al 75% el segon, del salari fixat en conveni per aquest lloc de treball o equivalent. No serà inferior a l'SMI.

Com finalitza un contracte?

Mutu acord

La persona i l'empresa acorden la finalització del contracte. No hi pot haver renúncia de drets, ni intimidació. No hi haurà dret a atur, ni a indemnització, si no es pacta el contrari.

Finalització del contracte

Finalitza la relació laboral perquè així s'estipula al contracte. En cas que el contracte tingui una durada superior a un any, l'empresa ha de preavisar a la persona amb 15 dies d'antelació. En cas d'incomplir amb el preavis, es prorrogarà el contracte fins al termini màxim.

En aquest cas la persona podrà optar a la prestació d'atur, sempre que compleixi els requisits demanats.

Baixa voluntària

Finalització de la relació laboral per voluntat de la persona treballadora, en aquest cas cal avisar a l'empresa amb el temps previst al conveni col·lectiu d'aplicació. En cas d'incomplir amb el preavis, l'empresa pot deduir un dia de salari per cada dia de retard en el preavis.

En aquest cas la persona no tindrà dret a atur. Tampoc a indemnització, tot i que pot pactar-se el contrari.

Acomiadament

- **Causes objectives:** Causes econòmiques, organitzatives, de producció...
- **Disciplinari:** Basat en un incompliment greu i culpable de la persona.
- **Col·lectiu (ERO):** Afecta un nombre determinat de persones que treballen a l'empresa.

En cas d'acomiadament es podrà sol·licitar l'atur, sempre que es compleixin els requisits.

Necessites més informació sobre els tipus de contractes?

Pots consultar la [Guia de Contractes](#) que trobaràs a la pàgina web del SEPE, o bé posar-te en contacte amb nosaltres.

Com afecta la reforma laboral als contractes de les administracions públiques?

Contractes temporals

Els contractes temporals funcionaran tal com es preveu a l'Estatut dels Treballadors amb l'actual reforma, ja que l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, es remet a què diu l'Estatut dels Treballadors en matèria de contractació.

Contractes formatius

El contracte de formació en alternança serà l'utilitzat pels programes públics d'ocupació i formació d'activació i inserció laboral en què participin les administracions públiques.

Contracte indefinit i fix-discontinuu

Per aquesta tipologia de contractes, l'administració pública actuarà tal com s'estableix a l'Estatut dels Treballadors, en conseqüència a què diu l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Contractes vinculats a plans de recuperació, transformació i resiliència i fons de la UE. Contractes vinculats a programes d'activació laboral.

El conjunt del sector públic pot subscriure contractes de duració determinada per l'execució del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència, pel temps necessari per a la seva execució. També per l'execució de programes temporals el finançament dels quals provengui de fons de la UE.

Les administracions públiques i entitats sense ànim de lucre, poden realitzar contractes per la millora de l'ocupabilitat i la inserció laboral (amb una duració màxima de 12 mesos).

Drets i deures laborals

En aquest apartat es presenten de forma general els principals drets i deures laborals.

Drets i deures de les persones treballadores.

Drets bàsics

- Al treball i a l'elecció de professió o ofici.
- A la lliure sindicació.
- A la negociació col·lectiva.
- A l'adopció de mesures de conflicte col·lectiu.
- A vaga.
- A reunió.
- A la informació, consulta i participació en l'empresa.

Drets en la relació laboral

- A l'ocupació efectiva.
- A la promoció i formació professional.
- A la no discriminació per raó de sexe, estat civil, edat (dins els límits marcats per la llei), origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació sindical, llengua, discapacitat...
- A la integritat física i a una política adequada de seguretat i higiene laboral.
- Al respecte a la intimitat i a la dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- A la percepció puntual de la remuneració pactada o legalment establerta.
- A tot allò que es derivi específicament del contracte de treball.



Deures bàsics

- Complir amb les obligacions concretes del lloc de treball seguint els principis de bona fe i diligència.
- Complir amb les mesures d'higiene i seguretat adoptades.
- Complir amb les ordres i instruccions de l'empresa en l'exercici de la seva funció directiva.
- Contribuir a la millora de la productivitat.
- No concórrer amb l'activitat de l'empresa.
- Els que es derivin del contracte de treball.

Drets i deures de les empreses.

Drets bàsics

- El poder de direcció: facultat de l'empresa per dictar ordres sobre la manera, el temps i el lloc d'execució del lloc de treball, així com la qualitat i quantitat del temps.
- El poder per poder modificar o transformar l'execució amb la finalitat d'adaptar la prestació laboral als canvis mitjançant la mobilitat funcional o geogràfica o la modificació substancial de les condicions de treball.
- El poder disciplinari: és la facultat que té l'empresa per vigilar i controlar l'execució del treball i el compliment del personal de les seves obligacions, així com la facultat d'imposar sancions en cas d'incompliment dels seus deures.

Deures bàsics

- A donar d'alta al personal a la Seguretat Social.
- Al pagament dels salaris de forma puntual i al lliurament de la nòmina.
- L'empresa ha de complir amb la igualtat de tracte, promoció professional i respecte a la categoria professional dels treballadors.
- El respecte a la intimitat i a la dignitat de la plantilla.
- Complir amb la política de seguretat i higiene a la feina.



Condicions del lloc de treball

En aquest apartat es presenten aspectes com els permisos, el salari, les vacances i la jornada.

El salari

És la totalitat de les percepcions econòmiques, en diners o espècies, a canvi de treballar.

El salari ha de sortir al contracte i no podrà ser inferior al que s'estableix al conveni col·lectiu d'aplicació, i si no n'hi ha al Salari Mínim Interprofessional. En cas que al punt del salari del contracte hi posi "Segons Conveni", haurem de consultar el nostre conveni col·lectiu per poder veure el salari.

En cas que hi hagi una part del salari en espècies, aquesta no podrà ser superior al 30%.

El Salari Mínim Interprofessional

És el sou mínim que s'ha de cobrar per una jornada completa de treball. Aquest sou el marca el govern després de consultar les associacions sindicals i les organitzacions empresarials.

- SMI 2022: 1.000 € mensuals per 14 pagues.

Les pagues extraordinàries

L'Estatut dels Treballadors estableix que es té dret a dues pagues extres l'any, una de les quals es percep amb motiu de les festes de Nadal, i l'altra, el mes que es determini en conveni col·lectiu o per acord entre l'empresa i la representació de la plantilla.

La quantia d'aquestes pagues es fixarà en el conveni col·lectiu. El conveni també pot establir que les pagues extraordinàries es prorrategin al llarg de l'any i es cobrin les parts juntament amb la nòmina de cada mes.

Les hores extraordinàries

En cas que hi hagi hores extraordinàries remunerades (màxim 80 l'any), aquestes s'hauran de pagar, com a mínim, igual que les hores ordinàries.

Permisos i vacances

Interrupcions periòdiques

- **VACANCES:** L'Estatut dels Treballadors reconeix 30 dies naturals de vacances l'any. Aquestes vacances poden ser ampliades en el conveni col·lectiu.
- **FESTES LABORALS RETRIBUÏDES:** Es pot gaudir de 14 dies de festa anuals que sempre hauran de ser remunerats, dels quals 10 corresponen a festes d'àmbit estatal, 2 d'àmbit d'autonòmic i 2 d'àmbit local.
- **DESCANS SETMANAL:** Es té dret a un dia i mig de descans ininterromput, tot i que pot ser ampliat en el conveni col·lectiu.
- **DESCANS DIARI:** Es disposa d'un descans de 15 minuts per cada 6 hores seguides de treball. Entre jornades hi ha d'haver un descans mínim de 12 hores. Aquestes condicions també poden ser millorades en el conveni.

Interrupcions no periòdiques

L'Estatut dels Treballadors contempla la possibilitat d'absentar-se del lloc de treball amb dret a retribució, amb preavís i justificació.

A continuació es detallen aquestes situacions.

CIRCUMSTÀNCIES	TEMPS DE PERMÍS
Matrimoni	15 dies
Malaltia greu familiar o defunció familiar fins a 2º grau.	2 dies si és a la mateixa localitat, 4 si no ho és.
Trasllat del domicili habitual	1 dia
Funcions sindicals i polítiques	El temps establert al conveni.
Compliment d'un dret públic	El temps indispensable.
Lactància de fill/a menor de 9 mesos	1 hora al dia que es pot dividir en dos períodes.
Preparació al part	El temps indispensable.

Graus de consanguinitat

- **1r Grau:** Parella, pare i mare, fills, filles i fillastres, sogres, gendre i nora.
- **2n Grau:** Avi i àvia, germans i germanes, nets i netes, cunyats i cunyades, fills i filles de fillastres, cònjuges de nets i netes i cònjuges d'avis i àvies.

Jornada laboral

- És el temps que es dedica al treball, aquest temps es pactarà en el contracte de treball o el conveni col·lectiu.
- La durada de la jornada de treball pot ser, com a màxim, de 40 hores setmanals de treball efectiu de mitjana, en còmput anual.
- La jornada diària de treball efectiu no pot superar les 9 hores, tal com s'estableix a l'Estatut dels Treballadors.
- La distribució que es faci del temps de treball haurà de respectar sempre el descans de 12 hores entre jornades.

Hores extraordinàries

Són les hores de treball que es realitzen fora de la jornada ordinària. Aquestes hores es poden compensar econòmicament (80 hores l'any com a màxim) o bé, amb temps de descans.

Horari nocturn

És l'horari comprès entre les 22 h i les 6 h. Es considera que es treballa en horari nocturn sempre que es treballin almenys tres hores en aquest horari, o si està previst treballar en aquest horari un terç de la jornada anual.

Els sindicats

Són les associacions de treballadors que defensen col·lectivament els drets laborals.

Delegats de personal i comitès d'empresa

Són la representació de la plantilla a l'empresa o lloc de treball. En funció del nombre de persones que treballen a l'empresa hi haurà delegats de personal o comitès d'empresa.

Els delegats de personal i els comitès d'empresa són escollits a través de les eleccions sindicals, que se celebren cada quatre anys.

Entre les seves funcions hi ha:

- Rebre informació per part de l'empresa sobre la situació de la producció i les vendes, així com sobre l'evolució de l'ocupació a l'empresa.
- Rebre la còpia bàsica dels contractes de treball, la notificació de les pròrrogues o les denúncies corresponents.
- Conèixer les dades econòmiques de l'empresa (balanç, compte de resultats, memòria, etc.).
- Emetre informe previ en temes com possibles reestructuracions de plantilla, reduccions de jornada, plans de formació professional, establiment de sistemes de primes i incentius, etc.
- Vigilar per l'estricta compliment de les normes vigents en matèria laboral, Seguretat Social, ocupació, seguretat i higiene, etc.
- Competències en Negociació Col·lectiva.
- Designar un o més delegats de prevenció, segons el nombre de personal.



Delegats de personal

Representen a la plantilla en els centres de treball amb més de 10 persones i menys de 50. En aquells llocs que tinguin entre 6 i 10 persones treballant, aquestes poden decidir si volen delegat de personal per majoria absoluta.

- Entre 6 i 30 treballadors: 1 delegat.
- Entre 31 i 49 treballadors: 3 delegats.

Comitès d'empresa

Òrgan de representació de la plantilla de les empreses o centres de treball on treballin 50 persones o més.

Nombre de persones que formen el comitè d'empresa en funció del nombre de treballadors:

- De 50 a 100 treballadors: 5.
- De 101 a 250 treballadors: 9.
- De 251 a 500 treballadors: 13.
- De 501 a 750 treballadors: 17.
- De 751 a 1.000 treballadors: 21.
- Més de mil treballadors: 2 membres per cada 1.000 fins a 75 membres.

Garanties dels delegats i membres dels comitès

- 1.No ser acomiadats o sancionats a conseqüència del seu exercici com a representant dels treballadors.
- 2.Prioritat de permanència a l'empresa o centre de treball respecte als altres treballadors en supòsits de suspensió o extinció per causes econòmiques o tecnològiques.
- 3.Expressar lliurement la seva opinió en les matèries concernents a l'esfera de la seva representació.
- 4.Obertura d'expedient contradictori en el cas de sancions per faltes greus o molt greus.
- 5.Disposar d'un crèdit horari per a l'exercici de les seves funcions de representació, segons la següent distribució:
 - a.Fins a 100 treballadors: 15 hores
 - b.De 101 a 250 treballadors: 20 hores
 - c.De 251 a 500 treballadors: 30 hores
 - d.De 501 a 750 treballadors: 35 hores
 - e.De 751 treballadors en endavant: 40 hores.

Llibertat sindical

Tal com apunta la llei de llibertat sindical, tots els treballadors tenen dret a sindicar-se lliurement per la promoció i defensa dels seus interessos econòmics i socials. Són treballadors tant els subjectes d'una relació laboral, com els que ho siguin d'una relació de caràcter administratiu o estatutària al servei de les administracions públiques.

Els drets sindicals

Els drets sindicals són el conjunt de normes jurídiques que regulen les relacions entre els sindicats i les empreses.

Entre els drets sindicals trobem el dret a reunió, a negociació col·lectiva, de conflictes col·lectius i el dret a vaga.

Dret a reunió

La plantilla d'una mateixa empresa o centre de treball té dret a reunir-se en assemblea.

Aquesta pot ser convocada pels delegats de personal, els comitès d'empresa, o per, com a mínim, el 33% de la plantilla.

A la reunió només es podran tractar els temes inclosos prèviament a l'ordre del dia.

Quan per circumstàncies diverses no es pugui reunir tota la plantilla de forma simultània sense alterar el funcionament normal de l'empresa, se celebraran reunions parcials que contaran com una de sola.

Negociació col·lectiva

És la negociació desenvolupada per la representació de la plantilla i la de les empreses. D'aquí en neixen els convenis col·lectius, fruit dels acords lliurement adoptats per les parts en virtut de la seva autonomia col·lectiva.

Mitjançant els convenis col·lectius les empreses i els treballadors regulen les condicions de treball i productivitat.

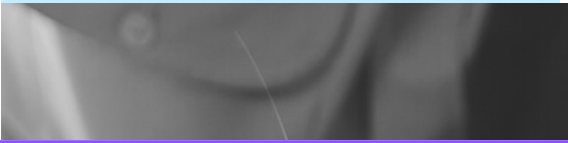
Dret a vaga

La Constitució reconeix el dret a vaga dels treballadors per la defensa dels seus interessos. Aquest dret es regula al Reial decret llei 17/1977 sobre relacions de treball.

Conflicte col·lectiu

Serveix per tramitar les demandes que afecten interessos generals d'un grup genèric de treballadors. Tracten sobre l'aplicació i interpretació de les normes estatals, dels convenis col·lectius, pactes o acords d'empresa, o d'una decisió empresarial de caràcter col·lectiu.

Quan els treballadors utilitzin el sistema del conflicte col·lectiu de treball, aquests no podran exercir el dret a vaga.



Informacions pràctiques

En aquest apartat s'expliquen aspectes pràctics com, aprendre a llegir una nòmina o sol·licitar el número de la seguretat social.



Com aconseguir el número de la Seguretat Social

Per poder treballar necessitem l'afiliació a la Seguretat Social. Aquest tràmit serà obligatori per poder treballar.

Hi ha tres formes per inscriure's a la Seguretat Social:

Treballador

La sol·licitud més habitual és la que fa la mateixa persona. En aquest cas s'haurà de fer de forma [telemàtica](#).

Empresa

En alguns casos, l'empresa que contracta pot sol·licitar en nom del treballador el número de la seguretat social.

D'ofici

Es dona en casos en què, a través d'una inspecció de treball, s'hagin detectat irregularitats en l'afiliació dels treballadors.

Com inscriure's al Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC)

El SOC és el Servei d'Ocupació de Catalunya i ofereix diferents serveis d'àmbit laboral per totes aquelles persones que estiguin cercant feina, ja sigui perquè estan a l'atur, o perquè volen millorar la seva situació laboral.

Per poder disposar dels serveis del SOC, cal fer la inscripció com a demandant d'ocupació.

Internet

La inscripció per Internet no és immediata, es farà efectiva com a mínim 48 hores més tard. Per fer la inscripció només cal omplir el [formulari](#) que hi ha a la web.

Telèfon

Si necessitem que la inscripció sigui immediata, hi ha l'opció de fer-la per telèfon trucant al 900.800.046, de dilluns a divendres de 08:00 a 14:00 hores.

Com inscriure's al Servei Local d'Ocupació

La majoria d'ajuntaments disposen de serveis de promoció econòmica i ocupació per poder donar resposta a les demandes del seu mercat de treball. Aquests serveis ofereixen orientació laboral, formacions i borsa de treball.

La inscripció s'ha de fer de forma presencial al servei del municipi propi. En cas que al municipi no n'hi hagi, la persona s'haurà de dirigir al municipi més proper que disposi de servei d'ocupació.

Com demanar cita prèvia

A la pàgina web de [Xaloc](#), es poden cercar els municipis i trobar les dades de contacte per sol·licitar hora per fer la inscripció.

Com llegir una nòmina

Encapçalament

Dades empresa:

- Nom.
- Adreça.
- Número seguretat social.
- CIF o NIF.

Dades treballador:

- Nom i cognoms.
- DNI i n° seguretat social.
- Lloc de treball i antiguitat.
- Categoria professional.

Contingut

Percepcions:

Hi ha d'aparèixer:

- Salari base.
- Complements salarials.
- Pagues extres, en cas que estiguin prorratejades.

Deduccions:

Aportacions salarials que es fan a:

- IRPF.
- Contingències comunes.
- Desocupació.
- Formació professional.

EMPRESA		TRABAJADOR		
Domicili		Categoria	Antigüedad	
C.I.F.	Nº Inscrip. S.S.	Nº Afiliación	G.C	N.I.F.
Periodo de Liquidación		Total Dias	Importe Total	

Cuantía	Conceptos	Importe	Deducción	TOTALES
	SALARI BASE			
	COTIZ. SEGURO VIDA B			
	COTIZ. SEGURO VIDA B			
	Cont.Comunes			
	Desempleo			
	For.Profesional			
	I.R.P.F. Retr.Especie			
	I.R.P.F.			

Final

Finalment, surten totes les percepcions, "salari brut", i les deduccions que se'ls hi ha de fer, d'aquí sortirà el total a percebre, el que es coneix com a "salari net".

Total Devengado	Total Deducir	LÍQUIDO A PERCIBIR (Euros)	LÍQUIDO A PERCIBIR (Pesetas)
-----------------	---------------	-------------------------------	---------------------------------

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE EMPRESA			
CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
1. Contingencias comunes			
Importe remuneración mensual mensual.....	_____		
Importe prorratea paga extraordinarias.....	_____		
TOTAL.....	_____		_____
AT Y EP.....	_____		_____
2. Conting. profesionales y conceptos recaudac. conjunta.....	Desempleo..... Formación Profesional..... Fondo Garantía Salarial....		_____ _____ _____
3. Cotización adicional horas extraordinarias.....	_____		
4. Base sujeta a retención de I.R.P.F.....	_____		

Inspecció de treball

La Inspecció de Treball de Catalunya (ITC) s'encarrega de defensar els drets dels treballadors, combatre la precarietat i la discriminació dels col·lectius més vulnerables i protegir les empreses que actuen correctament lluitant contra el frau i la competència deslleial.

Com actua?

La ITC pot actuar d'ofici, a petició raonada d'altres òrgans, per iniciativa pròpia o bé per una denúncia.

Qualsevol persona pot denunciar irregularitats laborals, encara que no treballi a l'empresa que vol denunciar. Aquesta denúncia es pot fer de forma presencial o per [Internet](#).

Què tenir en compte a l'hora de fer vaga

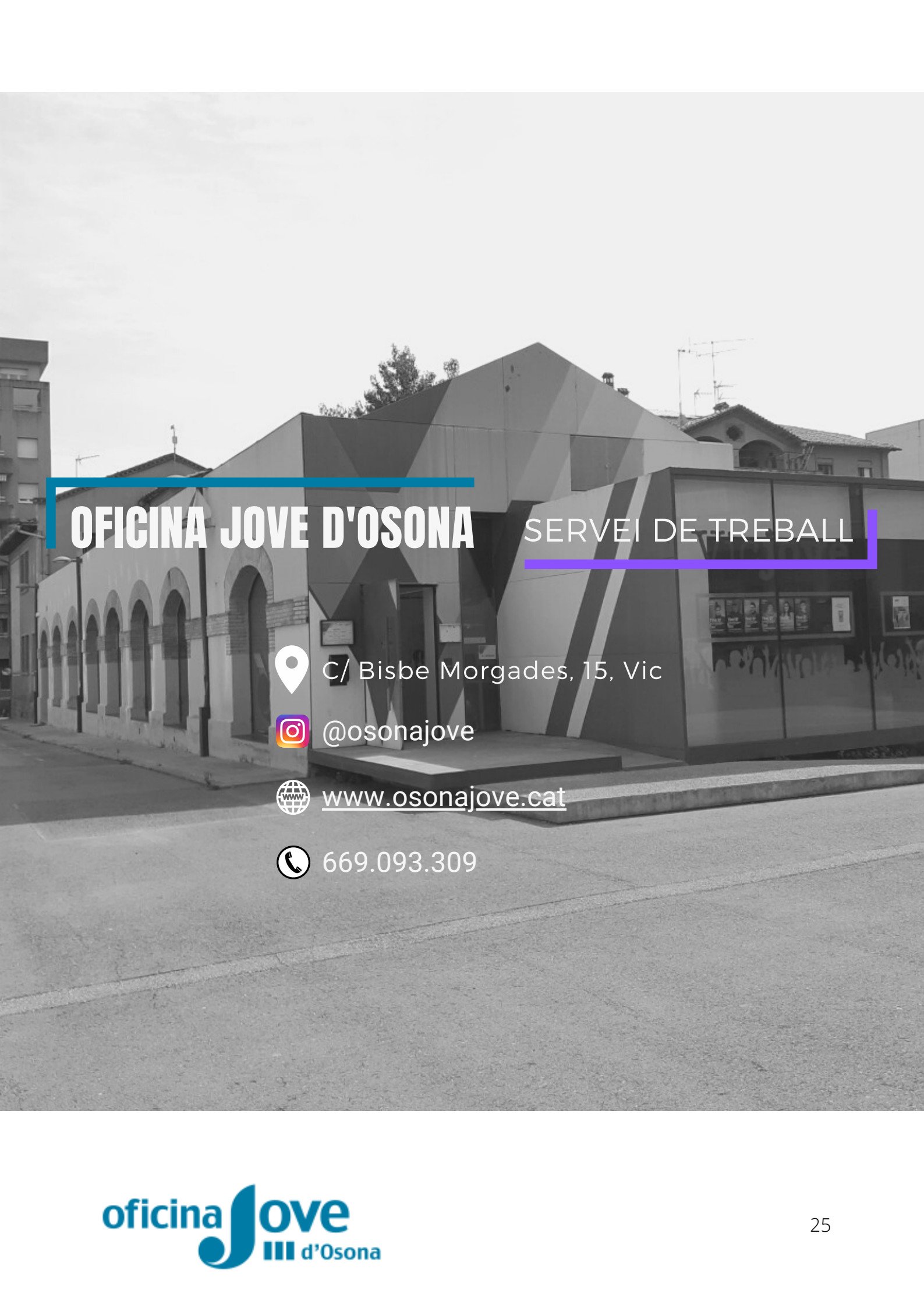
Per poder secundar una vaga, aquesta ha d'haver estat convocada per algun dels sindicats legalment constituïts. En aquesta convocatòria hi haurà els motius que la justifiquen i la durada. Si la convocatòria ha sigut registrada legalment, donarà protecció legal a les persones que vulguin seguir-la.

Aspectes pràctics:

- Pots seguir la vaga completa o bé unes hores concretes.
- No hem de preavisar sobre la intenció de fer vaga.
- No estem obligats a respondre a l'empresa si ens pregunta si farem vaga.
- Es restarà del salari el dia, dies o hores de vaga.

Més informació

A la [pàgina web](#) del sindicat Intersindical podeu trobar respostes a les preguntes més freqüents relacionades amb el dret a vaga.



OFICINA JOVE D'OSONA

SERVEI DE TREBALL



C/ Bisbe Morgades, 15, Vic



@osonajove



www.osonajove.cat



669.093.309