

# PETIT DEÇÀLEG D'AUTODEFENSA LABORAL

INFORMACIÓ IMPRESCINDIBLE  
PER DEFENSAR-NOS A LA FEMA

**COS**<sup>IR</sup>



# **PETIT DECÀLEG D'AUTODEFENSA LABORAL**

INFORMACIÓ IMPRESCINDIBLE PER DEFENSAR-NOS A LA FEINA



Carrer Olímpia Arozena Torres, 42, baix  
esquerra, València

Carrer de Muntadas, 24, Barcelona

---

Text: **Àrea Nacional de formació**  
Edició: **Àrea Nacional de comunicació**

Primera edició: **novembre de 2022**

Més informació:  
**info@sindicatcos.cat**  
**sindicatcos.cat**

# ÍNDEX

Abans de signar un contracte cal.....	5
Temps de treball.....	7
Hores extres.....	10
Mobilitat funcional.....	12
Modificació substancial de les condicions de treball.....	15
Tipus d'acomiadaments.....	18



**ABANS DE  
SIGNAR UN  
CONTRACTE CAL...**

**1.**

Revisar meticulosament les dades de l'empresa.

**2.**

Repassar les dades personals.

**3.**

Contrastar la jornada i la duració del contracte (clàusules 2a i 3a).

**4.**

Verificar que hi apareix el salari i que és correcte (clàusula 4a).

**5.**

Revisar el període de vacances.

**6.**

Anar amb compte amb els annexos i les clàusules addicionals.

**7.**

Parar atenció als espais en blanc. No hem de signar cap document si hi falta informació rellevant com el salari, la jornada, etc.

**8.**

Demandar una còpia completa del contracte de treball.

# TEMPS DE TREBALL



Les normatives de referència són l'Estatut dels Treballadors (ET), als art. 34 a 38, i els convenis col·lectius.

La llei estableix uns màxims i mínims:

- Jornada màxima de 40 hores setmanals.
- Descans mínim de 12 hores entre jornada i jornada.
- Descans mínim setmanal d'un dia i mig, acumulables en períodes de 14 dies.

Mitjançant conveni o bé per acord d'empresa, es pot establir una **distribució irregular de fins a un 10% de la jornada anual** establerta al conveni. Si la duració de la jornada diària continuada és superior a 6 hores, ha d'incloure un **descans de, com a mínim, 15 minuts**. No es poden fer més de 9 hores ordinàries diàries de treball tret que, per conveni o bé per acord d'empresa, s'estableixi una altra distribució del temps de treball diari.

## **CALENDARI LABORAL**

L'empresa ha de fer cada any un calendari laboral que ha d'exposar en un lloc visible del centre de treball. En aquest, hi han de constar les hores anuals que es treballaran, l'horari de treball, els dies laborables i els festius, els descansos setmanals o entre setmanes, els ponts i altres dies no laborables, i les vacances.

La **duració mínima de les vacances és de 30 dies naturals**

(incloent-hi els dies festius). No són opcionals: **el temps de vacances no es pot bescanviar per salari.**

Les vacances es pacten en conveni col·lectiu o per pacte individual amb el límit esmentat de 30 dies naturals. S'han de fixar de mutu acord. Si no hi ha acord sobre les dates de les vacances, tenim 20 dies des del moment en què ens són comunicades per presentar una demanda al Jutjat social.



**HORES  
EXTRES**

Les hores que sobrepassin les 40 ordinàries són considerades hores extraordinàries (**art. 35 de l'ET**). El conveni o el contracte individual estableix a quant cal cobrar-les. El preu de l'extra no pot ser inferior al valor de l'hora ordinària.

Les hores extres també es poden compensar amb hores de descans equivalent a les hores extres realitzades. Si no es pacta amb anterioritat el contrari, els descansos equivalents a les hores extres es compensen en els 4 mesos següents.

Les hores extres han de ser sempre voluntàries i no poden superar les 80 anuals.

Les **hores complementàries** amplien la jornada parcial (inferior a la completa) i es pacten per escrit entre treballadores i empresa. Cal tenir present que només ens poden proposar fer hores complementàries i les podem pactar si la jornada és superior a 10 hores setmanals de còmput anual i sempre que el total de complementàries no sigui superior al 30% del total de les hores ordinàries de treball. Precisant més, el nombre d'hores no pot superar el 15% de les hores ordinàries establertes al contracte, ampliables al 30% per conveni col·lectiu.



# MOBILITAT FUNCIONAL

100

S'entén com a mobilitat funcional la facultat que té l'empresa d'encomanar-nos tasques o funcions diferents de les que desenvolupem habitualment.

La mobilitat funcional té límits:

- Les tasques o funcions noves han de pertànyer al nostre grup professional. Si el conveni no defineix grups professionals, han de ser tasques de nivells professionals equivalents (art. 39.1 ET).
- Per poder fer les noves tasques, hem de tenir la titulació acadèmica o professional precisa (art. 39.1 ET).
- En cas que no corresponguin al mateix grup professional o a una categoria equivalent, cal que l'empresa justifiqui la mobilitat funcional amb raons tècniques o organitzatives a les representants de les treballadores. Així mateix, aquesta situació ha de durar el mínim temps possible.

A més, s'ha d'efectuar:

- Sense menystenir la nostra dignitat.
- Sense perjudici de la nostra formació i promoció professional.

Mentre fem funcions de categories o grups professionals superiors, hem de cobrar com si hi pertanyéssim. Si les funcions són inferiors, mantindrem la retribució estipulada al contracte.

A més, si fem funcions superiors a les del grup professional propi o a les de categories equivalents durant més de 6 mesos en 1 any o 8 mesos durant 2 anys, podem reclamar l'ascens. Contra la negativa de l'empresa de concedir-nos l'ascens, cal reclamar-lo al Jutjat Social.



**MODIFICACIÓ  
SUBSTANCIAL DE LES  
CONDICIONS  
DE TREBALL**

Les modificacions substancials de les condicions de treball, entre altres, afecten:

- a) La jornada de treball
- b) L'horari i distribució del temps de treball
- c) El règim de treball a torns
- d) El sistema de remuneració i quantia salarial
- e) El sistema de treball i rendiment
- f) Les funcions, si superen els límits previstos a l'art. 39 de l'ET per la mobilitat funcional.

Les modificacions substancials de les condicions de treball tenen límits:

- L'empresa no hauria de modificar-nos les condicions de treball si no demostra amb proves les raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que motiven els canvis.
- Les modificacions han de ser notificades per l'empresa a les treballadores afectades i a la representació legal de les treballadores amb una antelació mínima de 15 dies.

Poden afectar individualment o ser col·lectives. Es considera que són també individuals quan afecten l'horari de treball i funcions de més d'una treballadora si, en un període de 90 dies no s'apliquen alhora a:

- a) Menys de 10 treballadores en empreses de menys de 100 en plantilla.

- b) Menys del 10% del total, en empreses d'entre 100 i 300 treballadores.
- c) Menys de 30 treballadores, en empreses de 300 o més treballadores.

Podem impugnar una modificació substancial al Jutjat social en un termini de 20 dies des que l'empresa ens la notifica. Si la modificació es refereix a la jornada, horari o règim de treball a torns, encara que estigui justificada, tenim dret a finalitzar el contracte i cobrar una indemnització de 20 dies per any treballat, amb un màxim de 9 mensualitats.

Les modificacions substancials són col·lectives quan l'empresa ens les imposa col·lectivament o quan s'han acordat o pactat col·lectivament. Davant d'una modificació substancial col·lectiva, l'empresa ha d'obrir un període de consultes previ amb la representació de les treballadores, que no pot durar més de 15 dies. Si el termini s'esgota sense acord, la representació de les treballadores pot impugnar-la davant la jurisdicció laboral mitjançant el procediment del conflicte col·lectiu.



# TIPUS D'ACOMIADAMENTS

# PER CAUSES OBJECTIVES

L'art. 52 de l'ET estableix diverses causes objectives de l'extinció del contracte de treball. Poden estar relacionades o bé amb les treballadores o bé amb l'empresa:

- **Per ineptitud de les treballadores** amb posterioritat a la incorporació a l'empresa.
- **Per falta d'adaptació** als canvis tècnics en el lloc de treball.
- **Per causes econòmiques.** En aquest cas, l'empresa ha de demostrar que té pèrdues econòmiques, que en preveu o que els ingressos ordinaris o vendes han disminuït de manera constant durant tres trimestres consecutius i que els ingressos de cadascun d'aquests és inferior als registrats en el mateix trimestre de l'any anterior.
- **Per causes tècniques, organitzatives o per canvis en la producció.** L'empresa pot acomiadar objectivament per causes tècniques si canvia els mitjans o instruments de producció, és a dir, si introdueix nous dispositius o maquinària per fer la feina.

Les causes organitzatives fan referència a canvis en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o bé en la manera d'organitzar el treball, entre d'altres.

S'entenen com a causes productives les modificacions que

l'empresa fa per millorar la producció de l'empresa.

En els acomiadaments objectius, la indemnització és de **20 dies de sou per any treballat**. A més, l'empresa ens ha de comunicar per escrit amb una **antelació de 15 dies**, explicant-nos-en els motius. Des del moment en què se'ns notifica l'acomiadament, tenim dret a una **llicència de 6 hores setmanals pagades** per l'empresa per buscar feina.

## **PER CAUSES DISCIPLINARIES:**

Segons estableix **l'art. 54.1 de l'ET**, l'empresa pot extingir un contracte davant d'un incompliment greu i culpable de les treballadores. És obligatori que ens ho notifiqui per escrit fent-hi constar els fets que el motiven de manera suficient perquè puguem defensar-nos eficaçment.

Cal tenir present que el **termini per reclamar un acomiadament és de 20 dies hàbils** (no compten ni els dissabtes, ni els diumenges ni els festius). Cal comptar-los des de l'endemà del darrer dia de feina.

A més, un cop jutjat, l'acomiadament pot ser declarat:

- **Procedent**, si l'empresa acredita correctament els incompliments greus i culpables descrits a la carta

d'acomiadament.

- **Improcedent**, si l'empresa no pot provar l'existència o gravetat de les causes al·legades o si es dona un defecte formal greu. Si és declarat improcedent, l'empresa ha de decidir en 5 dies si ens readmet i ens paga els salaris de tramitació (dies no treballats pel fet d'haver estat acomiadades) o si ens paga una indemnització de 33 dies de salari per any treballat.
- **Nul**. Es declara nul un acomiadament quan es dona una discriminació prohibida en la Constitució o quan es produeix una violació de drets fonamentals. Si es considera nul, tenim dret a ser readmeses al nostre lloc de treball i l'empresa ens ha de pagar els salaris de tramitació.



**Indicador**  
**sindicatos.cat** 