

# Gestió de recursos humans

CFGS.AFI.M07/0.00

Gestió de recursos humans



Aquesta col·lecció ha estat dissenyada i coordinada des de l'Institut Obert de Catalunya.

*Coordinació de continguts*

Jenny Manzano López

*Redacció de continguts*

David Jurado Zafra

Juan Carlos Chicharro Castro

*Agraïments*

Primera edició: febrer 2020

© Departament d'Ensenyament

Dipòsit legal:



Llicenciat Creative Commons BY-NC-SA. (Reconeixement-No comercial-Compartir amb la mateixa llicència 3.0 Espanya).

Podeu veure el text legal complet a

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/es/legalcode.ca>



## Introducció

El mòdul *Gestió de Recursos Humans* vol donar una visió del treballador en el si de l'empresa. És habitual conèixer o haver experimentat ser treballador des del punt de vista de l'empleat, on l'empleat és una persona que acudeix a una empresa a fer una feina i a rebre un salari per aquesta feina. Perquè aquesta transacció es dugui a terme de manera correcta, l'empresa ha de realitzar una sèrie de gestions. Aquest mòdul s'ocupa d'aquestes gestions.

El mòdul conté dues unitats formatives: “Procés de contractació” (consta d'una unitat) “Retribucions, nòmines i obligacions oficials” (consta de dues unitats).

L'estudi de la primera unitat identifica les fases del procés de contractació i se centra en tota la documentació que es genera en aquest procés i en la normativa legal que hi fa referència. La contractació és el primer pas de la relació laboral entre empresa i treballador. En aquesta relació, força regulada normativament, intervenen, a més dels dos elements anteriors, organismes oficials que vetllen pel registre i legalitat de la relació laboral.

A la segona unitat, “L'empresari i la Seguretat Social”, s'analitza la relació existent entre l'empresari i la Seguretat Social, es descriuen els tràmits necessaris davant d'aquesta administració, mostra els tràmits d'afiliació, alta, baixa i variació de dades del treballador i explica la normativa que regula les bases de cotització i la determinació d'aportacions a la Seguretat Social. També s'analitzen els diferents processos retributius, identificant els conceptes de salari mínim professional (SMI) i indicador públic de renda d'efectes múltiples (IPREM), que serveixen com a base en la regulació salarial i en les prestacions de la Seguretat Social.

La tercera unitat, “Procés retributiu”, culmina la gestió del departament de recursos humans amb la generació de la nòmina, és a dir, el pagament dels serveis dels treballadors per part de l'empresa. En aquesta unitat s'aprèn com calcular una nòmina tenint en compte les diferents casuístiques que es poden donar: salari mensual, salari diari, malaltia, malaltia, acomiadament. També es té en compte l'impost de la renda de les persones físiques (IRPF), ja que incideix clarament en el càlcul del líquid a percebre per part del treballador.



## **Resultats d'aprenentatge**

### **Procés de contractació**

1. Gestiona la documentació que genera el procés de contractació, aplicant la normativa vigent.
2. Programa les tasques administratives corresponents a la modificació, suspensió i extinció del contracte de treball, aplicant la normativa vigent.

### **Retribucions, nòmines i obligacions oficials**

1. Identifica les obligacions administratives de l'empresari amb la Seguretat Social, aplicant la normativa vigent i realitzant els càlculs pertinents..
2. Confecciona els documents derivats del procés de retribució de recursos humans i les obligacions de pagament, aplicant la normativa vigent.





## **Continguts**

### **Procés de contractació**

#### **Unitat 1**

Procés de contractació

1. Contractació i conveni col·lectiu
2. Modificació, suspensió i extinció del contracte de treball

### **Retribucions, nòmines i obligacions oficials**

#### **Unitat 2**

L'empresari i la Seguretat Social

1. L'empresari i la Seguretat Social
2. El salari

#### **Unitat 3**

Procés retributiu

1. Càlcul i confecció de nòmines
2. Programes informàtics específics



# Procés de contractació

David Jurado Zafra



# Índex

<b>Introducció</b>	<b>5</b>
<b>Resultats d'aprenentatge</b>	<b>7</b>
<b>1 Contractació i conveni col·lectiu</b>	<b>9</b>
1.1 Dret laboral	10
1.1.1 Definició i requisits	10
1.1.2 Regulació del contracte laboral	12
1.1.3 Jerarquia de les normes laborals	14
1.2 Convenis col·lectius	14
1.2.1 Comissió negociadora	15
1.2.2 Contingut mínim dels convenis col·lectius	17
1.2.3 Legitimació	17
1.2.4 Règim d'inaplicabilitat dels convenis col·lectius	19
1.2.5 Concurrència	20
1.2.6 Durada i vigència	20
1.2.7 Interpretació i aplicació	21
1.2.8 Validesa	21
1.3 Contractació laboral	22
1.3.1 Subjectes de la relació laboral	22
1.3.2 Elements essencials del contracte de treball	24
1.3.3 Forma del contracte de treball	25
1.3.4 Durada del contracte de treball	25
1.3.5 Contingut mínim del contracte de treball	26
1.3.6 Altres clàusules addicionals	28
1.3.7 Període de prova	29
1.3.8 Drets i deures en el contracte de treball	30
1.4 Tipus de contractes	33
1.4.1 Contractes indefinits	33
1.4.2 Contractes temporals o de durada determinada	36
1.4.3 Contractes formatius	41
1.4.4 Altres modalitats contractuals	48
1.5 Contractació a temps parcial	52
1.6 Gestió del procés de contractació	54
1.7 Aplicacions informàtiques de gestió de recursos humans	56
1.8 Serveis d'assessoria, gestoria i consultoria laboral	56
<b>2 Modificació, suspensió i extinció del contracte de treball</b>	<b>59</b>
2.1 Modificacions del contracte de treball	59
2.1.1 Mobilitat funcional	60
2.1.2 Mobilitat geogràfica	61
2.1.3 Modificacions substancials de les condicions de treball	67
2.2 Suspensió del contracte de treball	70

2.2.1	Acord mutu entre les parts i per causes consignades vàlidament al contracte . . . . .	71
2.2.2	Incapacitat temporal . . . . .	71
2.2.3	Maternitat, paternitat, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment . . . . .	72
2.2.4	Risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural d'un menor de nou mesos . . . . .	72
2.2.5	Exercici de càrrec públic representatiu . . . . .	73
2.2.6	Privació de llibertat mentre no existeixi sentència condemnatòria . . . . .	73
2.2.7	Suspensió de sou i feina, per raons disciplinàries . . . . .	73
2.2.8	Força major temporal . . . . .	73
2.2.9	Suspensió per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció . . . . .	74
2.2.10	Exercici del dret a vaga . . . . .	76
2.2.11	Tancament legal de l'empresa . . . . .	76
2.2.12	Abandonament del lloc de treball de treballadora víctima de violència de gènere . . . . .	77
2.2.13	Excedència forçosa . . . . .	77
2.2.14	Excedència voluntària . . . . .	78
2.2.15	Excedència per cura dels fills . . . . .	78
2.2.16	Excedència per cura d'un familiar . . . . .	79
2.3	Extinció del contracte de treball . . . . .	79
2.3.1	Extinció per voluntat conjunta de l'empresa i del treballador . . . . .	80
2.3.2	Extinció basada en fets objectius . . . . .	81
2.3.3	Extinció per voluntat del treballador . . . . .	83
2.3.4	Extinció per voluntat de l'empresari . . . . .	85
2.3.5	Liquidació per extinció del contracte de treball . . . . .	96
2.4	Arxiu i registre de la documentació . . . . .	100

## Introducció

Les funcions de recursos humans cada vegada tenen un paper més important a les empreses. En aquesta unitat estudiarem una de les funcions més importants del departament de recursos humans: la contractació dels treballadors i la modificació, suspensió i extinció del contracte de treball. També veurem aspectes legals fonamentals que afecten empresaris i treballadors.

En l'apartat "Contractació i conveni col·lectiu" s'exposa la normativa que fa referència al dret laboral i que regula la contractació laboral abordant el paper dels subjectes en la relació laboral i explicant les principals característiques dels contractes de treball. També s'aborden en aquest apartat els diferents tipus de contractes laborals existents, com els contractes indefinits, fixos discontinus, d'obra o servei determinat, eventuais per circumstàncies de la producció, en pràctiques, per a la formació i l'aprenentatge, de relleu o de treball de grup.

En l'apartat "Modificació, suspensió i extinció del contracte de treball" s'estudien els diferents supòsits que es poden donar en qüestions de modificacions del contracte de treball, com són la mobilitat funcional, la mobilitat geogràfica o les modificacions substancials. També es recullen les causes de suspensió del contracte de treball i les excedències. Per acabar l'apartat, s'expliquen els diferents tipus d'extinció del contracte de treball, tant per voluntat de l'empresari com per voluntat del treballador, i es desenvolupa el càlcul de la liquidació per extinció del contracte de treball.

Per assolir els objectius d'aquesta unitat, heu de llegir amb atenció el contingut de la unitat i fer les activitats i exercicis proposats. També us pot ser d'utilitat ser una mica curiosos i localitzar els diferents textos normatius que es comenten al text. Teniu al vostre abast l'espai "Fòrum" per plantejar i compartir dubtes amb els vostres companys així com l'ajuda del professorat de l'aula.





## Resultats d'aprenentatge

En finalitzar aquesta unitat, l'alumne/a:

**1.** Gestiona la documentació que genera el procés de contractació, aplicant la normativa vigent.

- Identifica la normativa que regula la contractació laboral.
- Diferencia les fases del procés de contractació.
- Reconeix les funcions dels organismes públics que intervenen en el procés de contractació.
- Determina les diferents modalitats de contractació laboral vigents i els elements aplicables a cada col·lectiu.
- Proposa la modalitat de contracte més adequada a les necessitats del lloc de treball i a les característiques d'empreses i treballadors.
- Identifica les funcions del conveni col·lectiu i les variables que regulen la contractació laboral.
- Emplena la documentació que es genera en cadascuna de les fases del procés de contractació.
- Reconeix les vies de comunicació convencionals i telemàtiques amb les persones i organismes oficials que intervenen en el procés de contractació.
- Utilitza aplicacions informàtiques específiques per a la confecció, registre i arxiu de la informació rellevant en el procés de contractació.
- Valora les implicacions de l'externalització del procés de contractació i gestiona la documentació que s'ha d'aportar.

**2.** Programa les tasques administratives corresponents a la modificació, suspensió i extinció del contracte de treball, aplicant la normativa vigent.

- Identifica la normativa que regula la modificació, suspensió i extinció del contracte de treball.
- Efectua els càlculs sobre els conceptes retribuïts derivats de les situacions de modificació, suspensió i extinció del contracte de treball.
- Identifica i emplena la documentació que es genera en els processos de modificació, suspensió i extinció del contracte de treball.
- Reconeix les vies de comunicació convencionals i telemàtiques amb les persones i els organismes oficials que intervenen en els processos de modificació, suspensió o extinció del contracte de treball.

- Comunica, en temps i forma, als treballadors els canvis produïts per la modificació, suspensió o extinció del contracte de treball.
- Utilitza programes informàtics específics per a la confecció, registre i arxiu de la documentació rellevant generada en el procés de modificació, suspensió o extinció del contracte.
- Selecciona la informació i documentació que s'ha d'aportar en cas d'haver externalitzat el procés relacionat amb la contractació del personal.

## 1. Contractació i conveni col·lectiu

És evident la importància que el treball té en les nostres vides. Gràcies a ell, per una banda, les persones obtenen els recursos econòmics per poder sobreviure i, per l'altra, es generen béns i serveis que són útils per a aquestes mateixes persones. Aquests són els objectius principals, però no podem deixar de plantejar-nos altres motius pels quals el treball és important a les nostres vides, com per exemple tenir la sensació de ser útil a la societat, de participar-hi de manera activa, tal com s'observa a la figura 1.1.

“Una màquina pot fer el treball de 50 homes corrents. Però no existeix cap màquina que pugui fer el treball d'un home extraordinari”.

Elbert Hubbard (1856-1915)

**FIGURA 1.1.** Dones treballant durant la II Guerra Mundial



Font: Wikipedia

És per això que les relacions laborals han d'estar, d'alguna manera, regulades a la nostra societat, ja que si no fos així podrien aparèixer abusos o desequilibris que farien perillar la societat en què vivim, com per exemple l'anomenat estat del benestar.

## 1.1 Dret laboral

Les relacions laborals parteixen d'una situació de desigualtat en què la figura de l'empresari és més forta que la del treballador. Per equilibrar aquesta relació va néixer al segle XIX el **dret laboral** com a resposta de l'Estat a la duresa de les condicions de treball de l'era industrial i a les recomanacions dels moviments obrers.

### 1.1.1 Definició i requisits

**El dret laboral** és la branca del dret que regula les relacions individuals i col·lectives que es desenvolupen en l'àmbit professional i que tenen el seu origen en el contracte de treball.

A la secció "Referències", a l'apartat "Adreces d'interès", hi trobareu el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

L'activitat que regula el dret del treball és aquella prestada pels treballadors que, tal com estableix l'article 1.1 de l'Estatut dels treballadors (ET), presten els seus serveis retribuïts per compte d'altri i dins l'àmbit d'organització i direcció d'una altra persona, física o jurídica, anomenada ocupador o empresari.

D'aquest article es deriven les característiques que han de tenir les activitats regulades pel dret laboral:

1. **Voluntarietat.** L'activitat que realitza el treballador ha de ser prestada lliurement i voluntàriament, és a dir, sense coacció i fruit del lliure acord entre qui el realitza i qui se'n beneficia. El treballador ha de ser lliure durant el desenvolupament de tota la relació laboral. Aquesta voluntarietat es manifesta quan pren la determinació de treballar o no; quan decideix si treballa per una persona o per una altra o quan decideix posar fi a la relació laboral.
2. **Personal.** L'activitat laboral objecte del contracte ha de ser duta a terme per la persona contractada per fer-ho. No s'admet que el treballador en delegui la realització a una altra persona.
3. **Per compte d'altri.** Es treballa per una altra persona (ja sigui física o jurídica), a la qual se li cedeix el fruit del treball i, a canvi, es cobra un salari. Per tant, en queda exclòs el treball per compte propi, el resultat del qual és per a la persona que realitza l'activitat laboral.
4. **Subordinació.** L'empresari és qui ordena quan, on i com s'ha de realitzar el treball. S'ha de tenir en compte que la subordinació no ha de ser absoluta, ja que aleshores el treball no seria lliure.
5. **Retribució.** Qualsevol activitat laboral ha de ser remunerada, la qual cosa exclou la realitzada de manera gratuïta. El treballador rep un salari

i l'empresari obté els béns o serveis fruit de la tasca desenvolupada pel treballador.

### **Treballs exclosos de la legislació laboral**

Perquè el treball estigui regulat pel dret laboral ha de complir els cinc requisits esmentats anteriorment. Això vol dir que si manca una sola de les característiques no existeix cap relació laboral.

L'article 1.3 de l'ET enumera una sèrie de **treballs exclosos de la relació laboral** perquè no compleixen les característiques bàsiques del contracte de treball i que, per tant, no es poden considerar relació laboral.

Aquestes activitats són:

1. Relació de servei dels funcionaris públics, que es regeix per les normes legals i reglamentàries corresponents, com també la relació del personal al servei de les administracions públiques i altres ens, organismes i entitats del sector públic, si, a l'empara d'una llei, regulen aquesta relació normes administratives o estatutàries.
2. Prestacions personals obligatòries.
3. Activitat que es limita, purament i simplement, al mer exercici del càrrec de conseller o membre dels òrgans d'administració en les empreses que tenen la forma jurídica de societat i sempre que aquesta activitat a l'empresa només comporti l'exercici de tasques inherents al càrrec.
4. Treballs realitzats a títol d'amistat, benevolència o bon veïnatge.
5. Treballs familiars, excepte que es demostrï la condició d'assalariat dels qui els porten a terme. Es consideren familiars, a aquests efectes, sempre que convisquin amb l'empresari, el cònjuge, els descendents, ascendents i altres parents per consanguinitat o afinitat fins al segon grau inclusivament.
6. Activitat de les persones que intervenen en operacions mercantils a compte d'un empresari o més d'un, sempre que estiguin obligats personalment a respondre del bon fi de l'operació i n'assumeixin el risc i ventura.
7. Activitat de les persones que presten serveis de transport a l'empara d'autoritzacions administratives de les quals són titulars, exercida, pel preu corresponent, amb vehicles comercials de servei públic dels quals són propietaris o tenen el poder directe de disposició, fins i tot si aquests serveis són fets de manera continuada per a un mateix carregador o comercialitzador.

### **Relacions laborals de caràcter especial**

Hi ha relacions laborals que tot i complir les característiques de voluntarietat, personal, per compte d'altri, subordinació i remuneració, tenen unes característiques pròpies que fan que sigui necessària una regulació específica.

Algunes són:

- Personal d'alta direcció no inclòs al punt 3 de l'apartat anterior.
- Servei de la llar familiar.
- Condemnats en les institucions penitenciàries.
- Esportistes professionals.
- Artistes en espectacles públics.
- Persones que intervinguin en operacions mercantils per compte d'un empresari o més, sense que n'assumeixin el risc i ventura.
- Treballadors amb discapacitat que prestin serveis en els centres especials d'ocupació.
- Estibadors portuaris que prestin serveis a través d'entitats de posada a disposició de treballadors a les empreses titulars de llicències del servei portuari de manipulació de mercaderies, sempre que aquestes entitats exerceixin la seva activitat exclusivament en l'àmbit portuari.
- Menors sotmesos a l'execució de mesures d'internament per al compliment de la seva responsabilitat penal.
- Persones en residència per a la formació d'especialistes en ciències de la salut.
- Advocats que prestin serveis en despatxos d'advocats, individuals o col·lectius.

### 1.1.2 Regulació del contracte laboral

La relació laboral que sorgeix del contracte de treball està subjecta a un sistema de normes o principis jurídics, també anomenats fonts del dret laboral, que constitueixen el dret del treball.

Les fonts del dret es classifiquen en externes, internes i professionals.

#### Fonts externes

Les fonts externes del dret del treball són normes laborals aplicables a l'Estat espanyol en virtut de la seva permanència a l'OIT (Organització Internacional del Treball) i a la UE (Unió Europea). Es diferencia entre:

- **Reglaments comunitaris i directives comunitàries de la Unió Europea.** Els **reglaments comunitaris** són actes legislatius vinculants que s'han d'aplicar en la seva integritat a tota la Unió Europea. Les **directives**

comunitàries són actes legislatius en els quals s'estableixen els objectius que tots els països de la UE han de complir. No obstant això, correspon a cada país elaborar les seves pròpies lleis sobre com assolir els seus objectius.

- **Convenis de l'OIT**, que són els convenis de l'Organització Internacional del Treball. Formen part de l'ordenament jurídic dels països que els ratifiquen.

A la secció "Referències" trobareu un enllaç al lloc web de la Comissió Europea que explica els tipus d'actes jurídics de la UE.

#### Convenis de l'OIT

El Consell d'Administració de l'OIT ha establert vuit convenis que són fonamentals per garantir els drets dels éssers humans en el treball:

1. Conveni sobre la llibertat sindical i la protecció del dret de sindicació, 1948 (núm. 87)
2. Conveni sobre el dret de sindicació i de negociació col·lectiva, 1949 (núm. 98)
3. Conveni sobre el treball forçós, 1930 (núm. 29)
4. Conveni sobre l'abolició del treball forçós, 1957 (núm. 105)
5. Conveni sobre l'edat mínima, 1973 (núm. 138)
6. Conveni sobre les pitjors formes de treball infantil, 1999 (núm. 182)
7. Conveni sobre la igualtat de remuneració, 1951 (núm. 100)
8. Conveni sobre la discriminació (treball i ocupació), 1958 (núm. 111)

#### Fonts internes

Les fonts internes del dret del treball són normes laborals presents en l'ordenament jurídic de l'Estat espanyol:

- **Constitució espanyola.** Preval sobre la resta de lleis. Regula els drets bàsics dels treballadors i dels empresaris.
- **Lleis orgàniques.** Regulen els drets fonamentals i de les llibertats públiques, les que aproven els estatuts d'autonomia i la Llei general electoral.
- **Lleis ordinàries.** Són lleis aprovades per les Corts Generals que no tenen el caràcter d'orgàniques.
- **Normes amb rang de llei.** Normes dictades pel Govern per delegació de les Corts Generals. Regulen parts específiques de la normativa laboral.
- **Reglaments laborals.** Emanats pel Govern, tenen com a finalitat desenvolupar lleis existents per a la seva aplicació.

#### Aprovació, modificació i derogació de lleis

L'aprovació, la modificació o la derogació de les lleis orgàniques exigeix la **majoria absoluta** del Congrés en una votació final sobre el conjunt del projecte. Com que el Congrés es compon de 350 diputats, es requereix un mínim de 176 vots a favor.

L'aprovació, la modificació o la derogació de les lleis ordinàries exigeix la **majoria simple** del Congrés, és a dir, més vots a favor que en contra.

## Fonts professionals

Les fonts professionals del dret del treball apareixen per la voluntat de les parts de forma individual i col·lectiva.

- **Convenis col·lectius.** Són acords entre treballadors i empresaris que afecten tots aquells inclosos en el seu àmbit d'aplicació.
- **Contractes de treball.** Els contractes posen de manifest la voluntat i les condicions específiques de les parts (empresari i treballador).
- **Usos i costums laborals.** Són hàbits professionals d'aplicació en una localitat concreta.

### 1.1.3 Jerarquia de les normes laborals

Atès que no tots els convenis, els tractats i les lleis tenen la mateixa importància, en dret les normes s'apliquen per ordre jeràrquic, de manera que les normes de major rang prevalen sobre les de menor rang, les quals no poden contradir el que diu una norma de rang superior. Al seu torn, les normes de menor rang desenvolupen allò establert per les normes de rang superior, com mostra la figura 1.2.

FIGURA 1.2. Jerarquia de la normativa laboral



## 1.2 Convenis col·lectius

L'article 37 de la Constitució espanyola estableix que la llei garantirà el dret a la negociació col·lectiva laboral entre els representants dels treballadors i dels



empresaris i la força vinculant dels convenis. Aquest dret és desenvolupat en el títol III de l'Estatut dels treballadors ("De la negociació col·lectiva i dels convenis col·lectius").

Un **conveni col·lectiu** és l'acord resultant entre els representants dels treballadors i dels empresaris adoptat lliurement en virtut de la seva autonomia col·lectiva. Els convenis col·lectius obliguen tots els empresaris i treballadors inclosos dins del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de la seva vigència.

#### Caràcter vinculant

El terme *vinculant* s'utilitza per indicar que és obligatori.

D'acord amb l'article 82 de l'ET, els convenis col·lectius, com a resultat de la negociació que duen a terme els representants dels treballadors i dels empresaris, són l'expressió de l'acord adoptat lliurement en virtut de la seva autonomia col·lectiva. Mitjançant els convenis col·lectius i en el seu àmbit corresponent, els treballadors i empresaris regulen les condicions de treball i de productivitat.

En la taula 1.1 es mostra el tipus de convenis col·lectius segons el seu àmbit d'aplicació:

**TAULA 1.1.** Àmbit d'aplicació dels convenis col·lectius

Àmbit d'aplicació	Descripció
<b>Territorial</b>	Espai geogràfic d'aplicació: estatal, autonòmic, interprovincial o provincial
<b>Funcional</b>	Activitat desenvolupada per les empreses a les quals s'aplica el conveni. Segons aquest àmbit, hi ha convenis de sector o convenis d'empresa.
<b>Personal</b>	Treballadors afectats per un conveni. Els convenis poden afectar tots els treballadors inclosos en el seu àmbit territorial i funcional o solament a unes determinades categories professionals.
<b>Temporal</b>	Durada o període de vigència del conveni

La Constitució reconeix força vinculant als convenis col·lectius quan han estat subscrits amb els requisits establerts a l'Estatut dels treballadors. En aquests casos, el conveni obliga tot el personal de les empreses que està dins el seu àmbit funcional d'aplicació. Són els anomenats **convenis estatutaris**. Quan no s'han seguit aquests requisits es parla dels anomenats **convenis extraestatutaris**, que tenen una eficàcia limitada, semblant a un contracte, i comprenen únicament les persones representades per les parts que l'han signat. Finalment, els **convenis d'empresa** són exclusius d'una empresa o centre de treball i versen sobre condicions de treball que el conveni col·lectiu no ha regulat o deixa llibertat per regular-les.

### 1.2.1 Comissió negociadora

L'article 88 de l'ET estableix que el repartiment de membres amb veu i vot en el si de la comissió negociadora s'ha d'efectuar respectant el dret de tots els legitimats i en proporció a la seva representativitat.

Una **comissió negociadora** és un conjunt de persones que està constituït per representants de l'empresa i dels treballadors la missió del qual és elaborar un conveni col·lectiu.

#### **Representativitat**

El centre de treball amb més de deu treballadors i menys de cinquanta està representat per **delegats de personal** (un delegat fins a trenta treballadors, tres delegats fins a quaranta-nou treballadors). El centre de treball amb cinquanta o més treballadors està representat per un **comitè d'empresa** (el nombre d'integrants depèn del nombre de treballadors).

La comissió negociadora queda vàlidament constituïda quan els sindicats, les federacions o les confederacions i les associacions empresarials a què es refereix l'article anterior representen, com a mínim i respectivament, la majoria absoluta dels membres dels comitès d'empresa i delegats de personal, si escau, i empresaris que ocupin la majoria dels treballadors afectats pel conveni. Cal tenir en compte que:

- En els sectors en què no hi hagi òrgans de representació dels treballadors s'entén vàlidament constituïda la comissió negociadora quan aquesta estigui integrada per les organitzacions sindicals que tinguin la condició de més representatives en l'àmbit estatal o de comunitat autònoma.
- En els sectors en què no hi hagi associacions empresarials que tinguin la representativitat suficient s'entén vàlidament constituïda la comissió negociadora quan aquesta estigui integrada per les organitzacions empresarials estatals o autonòmiques.

En els supòsits anteriors, el repartiment dels membres de la comissió negociadora s'efectua en proporció a la representativitat de les organitzacions sindicals o empresarials en l'àmbit territorial de la negociació.

La designació dels components de la comissió correspon a les parts negociadores, les quals de mutu acord poden designar un president i comptar amb l'assistència d'assessors en les deliberacions que hi intervenen, igual que el president, amb veu però sense vot.

En els convenis sectorials el nombre de membres en representació de cada part no ha d'excedir els quinze. En la resta dels convenis no s'ha de superar els tretze.

Si la comissió negociadora opta per la no elecció d'un president, les parts han de consignar en l'acta de la sessió constitutiva de la comissió els procediments que s'han d'emprar per moderar les sessions i un representant de cadascuna de les parts ha de signar, juntament amb el secretari, les actes que corresponguin a aquestes sessions.

## 1.2.2 Contingut mínim dels convenis col·lectius

El contingut del conveni pot incloure totes les qüestions relatives a les condicions de treball: jornada, horari, règim de vacances, grups professionals, organització del treball, promoció i ascensos, retribucions, drets dels representants dels treballadors, drets en relació a la seguretat i salut en el treball, clàusules relatives a la igualtat d'oportunitats, a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, a l'assetjament moral i sexual, i qualsevol altra matèria relativa a les condicions en què es desenvolupen les relacions laborals.

Els convenis col·lectius han d'expressar, com a contingut mínim, el següent:

1. Determinació de les parts que els subscriuen.
2. Àmbit personal, funcional, territorial i temporal.
3. Procediments per resoldre les discrepàncies per a la modificació substancial de condicions de treball establertes en conveni i la inaplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, i adaptant, al seu cas, els procediments que s'estableixin al respecte en els acords interprofessionals estatals o autonòmics.
4. Forma i condicions de denúncia del conveni i el termini de preavís per a la denúncia.
5. Designació d'una comissió paritària de la representació de les parts negociadores, i l'establiment dels procediments i terminis d'actuació, inclosa la submissió de les seves discrepàncies a sistemes no judicials de solució de conflictes, establerts mitjançant acords interprofessionals estatals o autonòmics.

### Denúncia d'un conveni col·lectiu

La denúncia del conveni succeeix quan una de les parts signants del conveni col·lectiu decideix no prorrogar l'esmentat conveni, fet que demana obrir un nou procés negociador.

## 1.2.3 Legitimació

L'article 87 de l'ET estableix els subjectes que poden per negociar un conveni col·lectiu i que representen treballadors i empresaris.

### Representació dels treballadors

L'article 87.1 i 87.2 de l'ET estableix els subjectes legitimats per negociar un conveni col·lectiu en funció del seu àmbit d'aplicació, indicant que estan legitimats per negociar:

1. En els **convenis d'empresa o àmbit inferior**: el comitè d'empresa, els delegats de personal, si escau, o les representacions sindicals, si n'hi ha.
2. En els **convenis d'àmbit superior a l'empresa**:

- Sindicats que tinguin la consideració de més representatius en l'àmbit estatal, i també, en els seus respectius àmbits, els ens sindicals que hi estiguin afiliats, federats o confederats.
- Sindicats que tinguin la consideració de més representatius en l'àmbit de comunitat autònoma respecte dels convenis que no transcendeixin d'aquest àmbit territorial, i també, en els seus àmbits respectius, els ens sindicals que hi estiguin afiliats, federats o confederats.
- Sindicats que tinguin un mínim del 10% dels membres dels comitès d'empresa o delegats de personal en l'àmbit geogràfic i funcional al qual es refereixi el conveni.

### Representació dels empresaris

L'article 87.3 de l'ET estableix els subjectes legitimats per negociar un conveni col·lectiu en funció del seu àmbit d'aplicació, indicant que estan legitimats per negociar:

1. En els **convenis d'empresa o àmbit inferior**, el mateix empresari.
2. En els **convenis de grup d'empreses** i en els que afectin una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades en el seu àmbit d'aplicació, la representació d'aquestes empreses.
3. En els **convenis col·lectius sectorials**, les associacions empresarials que en l'àmbit geogràfic i funcional del conveni tinguin el 10% dels empresaris, en el sentit de l'article 1.2, i sempre que aquestes donin ocupació al mateix percentatge dels treballadors afectats, així com les associacions empresarials que en aquest àmbit donin ocupació al 15% dels treballadors afectats.

"Són empresaris totes les persones, físiques o jurídiques, o comunitats de béns que reben la prestació de serveis de les persones que s'esmenten a l'apartat anterior, com també de les persones contractades per ser cedides a empreses usuàries per empreses de treball temporal constituïdes legalment."

Article 1.2 de l'Estatut dels treballadors

En aquells sectors en què no hi hagi associacions empresarials que tinguin la representativitat suficient, estan legitimades per negociar els corresponents convenis col·lectius de sector les associacions empresarials d'àmbit estatal que tinguin el 10% o més de les empreses o treballadors en l'àmbit estatal, així com les associacions empresarials de comunitat autònoma que hi tinguin un mínim del 15% de les empreses o treballadors.

D'acord amb l'article 87.4 de l'ET, en els convenis d'àmbit estatal estan legitimats els sindicats de comunitat autònoma que tinguin la consideració de més representatius, d'acord amb el que preveu l'article 7.1 de la Llei orgànica de llibertat sindical, i les associacions empresarials de la comunitat autònoma que reuneixin els requisits que assenyala la disposició addicional sisena d'aquesta llei.

### 1.2.4 Règim d'inaplicabilitat dels convenis col·lectius

L'article 82.3 de l'ET estableix que, malgrat que els convenis col·lectius regulats per l'Estatut dels treballadors obliguen tots els empresaris i els treballadors inclosos dintre del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de vigència, quan es presentin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per negociar un conveni col·lectiu, es podrà procedir a inaplicar a l'empresa les condicions previstes en el conveni col·lectiu aplicable, sigui aquest de sector o d'empresa, amb el desenvolupament previ d'un període de consultes, que afectin les matèries següents:

1. Jornada de treball
2. Horari i distribució del temps de treball
3. Règim de treball per torns
4. Sistema de remuneració i quantia salarial
5. Sistema de treball i rendiment
6. Funcions, quan excedeixin els límits previstos a l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.
7. Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social

#### Causas d'inaplicabilitat del conveni col·lectiu

- **Causas econòmiques:** quan dels resultats de l'empresa se'n desprengui una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos o vendes. En tot cas, la disminució és persistent si es produeix durant dos trimestres consecutius.
- **Causas tècniques:** quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció.
- **Causas organitzatives:** quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció.
- **Causas productives:** quan es produeixin canvis, entre altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat.

### 1.2.5 Concurrència

#### Concurrència de convenis

Coincidència dels àmbits d'aplicació de diversos convenis col·lectius vigents, especialment pel que fa als aspectes temporal, funcional, territorial o personal.

Tal com disposa l'article 84 de l'ET, un conveni col·lectiu durant la seva vigència no pot ser afectat pel que disposen convenis d'àmbit diferent, llevat de pacte en contra, negociat d'acord amb el que disposa l'apartat 2 de l'article 83, i llevat del que preveu l'apartat següent.

La regulació de les condicions establertes en un conveni d'empresa, ja sigui per a una empresa o una pluralitat d'empreses, té prioritat aplicable respecte del conveni sectorial estatal, autonòmic o d'àmbit inferior en les matèries següents:

1. La quantia del salari base i dels complements salarials, inclosos els vinculats a la situació i resultats de l'empresa.
2. L'abonament o la compensació de les hores extraordinàries i la retribució específica del treball per torns.
3. L'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball per torns i la planificació anual de les vacances.
4. L'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional dels treballadors.
5. L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que s'atribueixen per aquesta llei als convenis d'empresa.
6. Les mesures per afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.
7. Altres matèries disposades pels acords interprofessionals o convenis col·lectius de caràcter estatal o de comunitat autònoma signats per organitzacions més representatives del seu àmbit, sense alterar aquesta prioritat aplicativa.

### 1.2.6 Durada i vigència

L'article 86 de l'ET estableix que correspon a les parts negociadores establir la durada dels convenis. Eventualment, es poden pactar diferents períodes de vigència per matèries o grup homogeni de matèries dintre del mateix conveni. També cal fer constar la forma i condicions de la seva denúncia, llevat que hi hagi pacte en contra.

#### Derogar

Revocar, és a dir, anul·lar, deixar sense efecte una disposició o una llei amb una nova disposició o llei.

Els convenis col·lectius es prorroguen d'any en any si no hi ha denúncia expressa de les parts. El conveni que en succeeix un d'anterior el deroga íntegrament, llevat dels aspectes que es mantinguin de forma expressa. La vigència d'un conveni col·lectiu, una vegada denunciat i conculsa la durada pactada, es produeix en els termes establerts en el mateix conveni.

### 1.2.7 Interpretació i aplicació

L'article 91 de l'ET estableix que, sense perjudici de les competències legalment atribuïdes a la jurisdicció social, el coneixement i la resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i la interpretació dels convenis col·lectius corresponen a la seva comissió paritària.

No obstant això, en els convenis col·lectius i en els acords a què es refereixen els articles 83.2 i 3 es poden establir procediments com ara la **mediació** i l'**arbitratge** per solucionar les controvèrsies col·lectives derivades de l'aplicació i la interpretació dels convenis col·lectius. L'acord assolit a través de la mediació i el laude arbitral té l'eficàcia jurídica i la tramitació dels convenis col·lectius que regula l'Estatut dels treballadors, sempre que els que hagin adoptat l'acord o subscrit el compromís arbitral tinguin la legitimació que els permeti acordar, en l'àmbit del conflicte, un conveni col·lectiu.

Aquests acords i laudes són susceptibles d'impugnació pels motius i d'acord amb els procediments previstos per als convenis col·lectius. Específicament, es pot presentar recurs contra el laude arbitral si no s'han observat en el desenvolupament de l'actuació arbitral els requisits i les formalitats establerts a aquest efecte o si el laude ha emès resolució sobre punts no sotmesos a la seva decisió.

En els supòsits de conflicte col·lectiu relatiu a la interpretació o aplicació del conveni hi ha d'intervenir la seva comissió paritària amb caràcter previ al plantejament formal del conflicte en l'àmbit dels procediments no judicials a què es refereix l'apartat anterior o davant l'òrgan judicial competent.

Les resolucions de la comissió paritària sobre interpretació o aplicació del conveni tenen la mateixa eficàcia jurídica i tramitació que els convenis col·lectius que regula aquesta llei.

Els procediments de solució de conflictes són aplicables, així mateix, en les controvèrsies de caràcter individual, quan les parts s'hi sotmetin de manera expressa.

### 1.2.8 Validesa

L'article 90 de l'ET obliga que els convenis col·lectius s'hagin de formalitzar per escrit sota sanció de nul·litat i presentar-los davant l'autoritat laboral competent, a l'efecte de registre, en el termini de 15 dies a comptar del moment en què les parts negociadores signen el conveni. Una vegada registrat, el conveni s'ha de remetre a l'òrgan públic competent per al dipòsit.

En el termini màxim de 20 dies des de la presentació del conveni en el registre, l'autoritat laboral n'ha de disposar la publicació obligatòria i gratuïta en el *Butlletí Oficial de l'Estat* (BOE) o, en funció del seu àmbit territorial, en el butlletí oficial de la comunitat autònoma o de la província corresponent.

#### Laude

Resolució vinculant i irrevocable, de compliment obligat, dictada per un o més àrbitres o amigables componedors que serveix per resoldre de manera definitiva un conflicte entre dues o més parts.

**Conculcar**

Anar en contra del que disposa una llei, norma o principi.

El conveni entra en vigor en la data que acordin les parts.

Si l'autoritat laboral considera que algun conveni conculca la legalitat vigent o lesiona greument l'interès de tercers s'ha d'adreçar d'ofici a la jurisdicció social, la qual ha de resoldre sobre les possibles deficiències amb l'audiència prèvia de les parts, de conformitat amb el que estableix la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

A la pàgina web de la Generalitat de Catalunya és possible cercar i consultar diversos convenis col·lectius (vegeu figura 1.3).

**FIGURA 1.3.** Cercador de convenis col·lectius de la Generalitat de Catalunya



Font: [https://treball.gencat.cat/ca/consell\\_relacions\\_laborals/convenis\\_colectius/](https://treball.gencat.cat/ca/consell_relacions_laborals/convenis_colectius/)

## 1.3 Contractació laboral

El contracte de treball manifesta la voluntat de les parts (empresari i treballador).

El **contracte de treball** és l'acord entre dues persones pel qual una d'aquestes (treballador) es compromet a prestar determinats serveis sota la direcció de l'empresari i en rep, a canvi, una retribució.

### 1.3.1 Subjectes de la relació laboral

El contracte és l'acord entre dues persones. Per tant, s'identifiquen dos subjectes en una relació laboral: el treballador i l'empresari.

Vegeu els requisits que han de tenir tant els treballadors com els empresaris per poder concertar un contracte de treball, ja que no tothom té les capacitats necessàries per ser treballador o empresari.



## Treballador

Els **treballadors** són persones físiques que desenvolupen la seva tasca de manera voluntària sota l'organització i direcció de l'empresari a qui cedeixen els fruits del seu treball a canvi d'un salari.

Poden celebrar vàlidament contractes de treball les persones següents, d'acord amb l'article 7 de l'ET:

- Majors de 18 anys.
- Majors de 16 i menors de 18, si tenen autorització dels pares o tutors.
- Majors de 16 i menors de 18, si estan emancipats legalment.

Tot i que es pot accedir al món laboral des dels 16 anys, els menors de 18 anys tenen prohibides:

- Feines nocturnes, perilloses i insalubres
- Hores extraordinàries

Excepcionalment, els menors de 16 anys poden intervenir en espectacles públics (sempre que la feina no els perjudiqui la salut ni la seva formació professional i humana), amb l'autorització prèvia per escrit de l'autoritat laboral.

## Empresari

Els **empresaris** poden ser persones físiques, jurídiques o comunitats de béns. L'Estatut dels treballadors diu que tenen capacitat per contractar.

L'Estatut dels treballadors atribueix la condició d'**empresari** a les persones, físiques o jurídiques, o comunitats de béns que reben la prestació de serveis d'un treballador, tal com s'esmenta a l'article 1.1 de l'ET, com també de les persones contractades per ser cedides a empreses usuàries per empreses de treball temporal constituïdes legalment.

L'Estatut dels treballadors estableix, per tant, que l'empresari pot ser una persona física o una persona jurídica. S'ha de tenir en compte que:

- La **personalitat jurídica** s'adquireix amb la inscripció al Registre Mercantil de l'escriptura de constitució de la societat. Tenen personalitat jurídica les societats, les associacions o les fundacions. Les persones jurídiques actuen al mercat de treball a través de les persones físiques que dirigeixen els seus òrgans de representació (directius, apoderats, representants...), que concerten els contractes de treball en virtut dels poders conferits pels estatuts de la societat, associació o fundació.

### Emancipació

L'emancipació permet al major de 16 anys i menor de 18 anys disposar de la seva persona i dels seus béns com si fos major d'edat. L'emancipació legal s'aconsegueix per: matrimoni, concessió dels qui exerceixen la pàtria potestat i concessió judicial.

- La **personalitat física** s'adquireix per naixement i capacitat d'obrar, per majoria d'edat o per emancipació. El menor d'edat emancipat pot contractar com a empresari, però assistit pels representants legals.

#### Exemple de persona física i persona jurídica

Un treballador autònom, per exemple la Maria Tossa Martí, de 36 anys, és propietària d'un quiosc i està donada d'alta a la Seguretat Social en el règim d'autònoms. És una persona física, ja que té personalitat física.

En canvi, si aquesta persona s'associa amb una altra per crear l'empresa Quiosc Pirineu, SL, aquesta societat seria una persona jurídica.

Totes dues persones, la física i la jurídica, tenen capacitat per contractar un treballador perquè compleixen els requisits. Una diferència entre persona física i persona jurídica que podem esmentar és una persona física no necessita demostrar un capital per iniciar la seva activitat. En canvi, una persona jurídica necessita d'un capital per a la seva constitució, que pot ser en béns o en diners.

La figura 1.4 mostra el moment en què dues persones, empresari i treballador, manifesten l'acord pres per concertar un contracte laboral.

**FIGURA 1.4.** Acord entre empresari i treballador



<https://search.creativecommons.org/photos/749aeb04-972a-4ab9-8586-3992461ede27>

### 1.3.2 Elements essencials del contracte de treball

Un contracte de treball demana que hi hagi tres elements:

1. **Consentiment.** El contracte es realitza de mutu acord, és prestat lliurement entre les parts que intervenen en el contracte (empresari i treballador).
2. **Objecte.** L'activitat del treballador és l'objecte, i es remunera amb el salari. L'objecte del contracte ha de ser lícit (d'acord amb la llei), possible (no pot ser objecte del contracte una cosa impossible de realitzar) i determinat (ha de quedar clarament definit el contingut de la prestació).
3. **Causa.** Els fruits que resulten del treball obtenen una cessió remunerada.

### Exemple d'elements essencials del contracte de treball

L'empresa GAD, SL ha contractat un fuster. La retribució és d'un salari de 1.200 euros mensuals.

Els tres elements essencials del contracte de treball són:

1. **Consentiment.** Acord entre el fuster i l'empresa GAD, SL. Aquest acord s'ha prestat de manera lliure.
2. **Objecte.** Elaborar taules i cadires.
3. **Causa.** El treballador entrega les taules i cadires que ha fet a l'empresari. L'empresari entrega una retribució per la feina d'elaboració de les taules i cadires.

### 1.3.3 Forma del contracte de treball

El contracte de treball es pot concertar per escrit o de paraula.

És obligatori subscriure'l per escrit quan ho exigeixi una disposició legal, i sempre en el cas dels contractes següents:

- Contracte en pràctiques
- Contracte per a la formació i l'aprenentatge
- Contracte per a la realització d'una obra o servei determinats
- Contracte a temps parcial, fix discontinu i de relleu
- Contracte a domicili
- Treballadors contractats a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger
- Contractes de durada determinada superiors a quatre setmanes

Qualsevol de les dues parts pot **exigir** que el contracte se subscrigui per escrit, fins i tot durant la relació laboral.

### 1.3.4 Durada del contracte de treball

La durada del contracte es pot concertar **per temps indefinit** o **per una durada determinada**. Si el contracte no es fa per escrit, s'entén que s'ha concertat per temps indefinit, excepte que s'acrediti que és temporal.

S'ha de tenir en compte que es consideren contractats per temps indefinit:

- Els treballadors que no hagin estat donats d'alta a la Seguretat Social, sempre que de la naturalesa del treball no es dedueixi la durada temporal del contracte.
- Els contractes que per llei s'han de realitzar per escrit i no es faci es consideraran celebrats per temps indefinit i a jornada completa.


### **1.3.5 Contingut mínim del contracte de treball**

En tots els contractes que es concertin per escrit hi ha de constar, com a mínim, la informació següent:

- Identificació de les parts: dades d'identificació de l'empresari i del treballador.
- Denominació i categoria o grup professional del lloc de treball.
- Identificació del centre de treball on el treballador haurà de prestar els seus serveis habitualment (lloc de treball).
- Durada i distribució de la jornada de treball.
- Vacances.
- Durada i data de començament de la relació laboral.
- Durada del període de prova (si n'hi ha).
- Retribució: salari base i complements salarials.
- Període de pagament.
- Termini de preavís que han de respectar les dues parts en cas de rescissió del contracte.
- Conveni col·lectiu regulador de la relació laboral.
- Signatura de les parts.
- Lloc i data.


Les figura 1.5 i figura 1.6 mostren les dues pàgines del contracte de treball indefinit ordinari, amb el contingut mínim que s'ha d'emplenar.

FIGURA 1.5. Pàgina 1 del contracte de treball indefinit ordinari



**MINISTERIO  
DE TRABAJO,  
MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL**

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL



FONDS SOCIAL EUROPEU  
EFIE iniciem en la Marxa

### CONTRACTE DE TREBALL INDEFINIT

**DADES DE L'EMPRESA**

CIF/NIF/NIE		
SR/SRA	NIF/NE	EN CONCEPTE (1)
NOM ORAÓ SOCIAL DE L'EMPRESA		DOMICILI SOCIAL
PAÍS	MUNICIPI	C. POSTAL

**DADES DEL COMPTE DE COTITZACIÓ**

RÈGIM	CODI PROV.	NUMERU	DEU. CONTROL	ACTIVITAT ECONÒMICA
-------	------------	--------	--------------	---------------------

**DADES DEL CENTRE DE TREBALL**

PAÍS	MUNICIPI
------	----------

**DADES DEL/DE LA TREBALLADOR/A**

SR/SR	NIF/NE (2)	DATA DE NAIXEMENT
NÚM. AFILIACIÓSS	NIVELL FORMATIU	NACIONALITAT
MUNICIPI DEL DOMICILI	PAÍS DE DOMICILI	

Amb l'assistència legal, si escau, de l/de la Sr./Sra. \_\_\_\_\_  
amb NIF/NE \_\_\_\_\_, en qualitat de (2) \_\_\_\_\_  
**DECLAREN**

Que compleixen els requisits exigits per subscriure aquest contracte i, per tant, acordem formalitzar-lo d'acord amb les següents:

#### CLÀUSULES

**PRIMERA:** E/la treballador/a prestarà els seus serveis com a (3) \_\_\_\_\_, professió inclosa al grup professional de \_\_\_\_\_, per a la realització de les funcions (4) \_\_\_\_\_, d'acord amb el sistema de classificació professional vigent a l'empresa.

Al centre de treball ubicat a (carrer, núm. i localitat) \_\_\_\_\_  
 A DISTÀNCIA, al domicili situat a (carrer, núm. i localitat) \_\_\_\_\_

**SEGONA:** el contracte es concerta per fer treballs periòdics de caràcter discontinu consistents en (5) \_\_\_\_\_ dins l'activitat cíclica intermitent de (6) \_\_\_\_\_ la durada de la qual serà de (7) \_\_\_\_\_  
 La durada estimada de l'activitat serà de (8) \_\_\_\_\_ Els/es treballadors/es seran cridats/lades per l'ordre i la forma que es determini al Conveni col·lectiu de \_\_\_\_\_. La jornada estimada durant el període d'activitat serà de \_\_\_\_\_ hores (9) \_\_\_\_\_ i la distribució horària serà de \_\_\_\_\_

Si el conveni col·lectiu d'àmbit sectorial permet, en els contractes fixos discontinus, fer servir la modalitat de temps parcial, indiqueu si us hi acolliu.  SÍ  NO

**TERCERA:** la jornada laboral serà:

**A temps complet:** la jornada laboral serà de \_\_\_\_\_ hores setmanals, prestades de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_, amb els descansos establerts legalment o convencionalment (10)

**A temps parcial:** la jornada laboral ordinària serà de \_\_\_\_\_ hores al dia, \_\_\_\_\_ a la setmana, \_\_\_\_\_ al mes, \_\_\_\_\_ a l'any (10) i serà inferior a la d'un/a treballador/a a temps complet compatible (11).

La distribució del temps de treball serà de (12) \_\_\_\_\_, d'acord amb el que preveu el conveni col·lectiu.  
 En el cas de jornada a temps parcial, assenyalau si hi ha pacte o no sobre la realització d'hores complementàries (13):  
 SÍ  NO

<http://www.sepe.es>

FIGURA 1.6. Pàgina 5 del contracte de treball indefinit ordinari

QUARTA: la durada d'aquest contracte serà INDEFINIDA, la relació laboral s'iniciarà en data ..... i s'estableix un període de prova de (14) .....

CINQUENA: el/la treballador/a percebrà una retribució total de ..... euros bruts (15) ..... que es distribuïran en els conceptes salarials següents (16) .....

SISENA: la durada de les vacances anuals serà de (17).....

SETENA: pel que fa al que no preveu aquest contracte, es tindrà en compte el que disposen la legislació vigent aplicable i, en particular, l'Estatut dels presència, l'indria, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (BOE de 24 d'octubre), i el Conveni col·lectiu de .....

VUITENA: aquest contracte es formalitza amb la modalitat de contracte de relleu: SI  NO

El/la treballador/a:

Que està a l'atur i inscrit com a demandant d'ocupació al Servei Públic d'Ocupació de .....

Que té concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada que va ser registrat al Servei Públic d'Ocupació de ..... en data .....

El/la representant de l'empresa:

Que el/la treballador/a de l'empresa, el/la Sr./Sra. ....

Nascut/uda el ..... que presta els seus serveis al centre de treball situat a (carrer, núm. i localitat) .....

amb la professió de ..... inclosa en el grup laboral/nivell/ professional .....

d'acord amb el sistema de classificació professional vigent a l'empresa, vigent a l'empresa que redueix la seva jornada ordinària de treball i el seu salari en un ..... (18) pel fet d'accedir a la situació de jubilació parcial regulada al Reial decret llei 5/2013, de 15 de març, ha subscrit en data ..... i fins al ..... el corresponent contracte de treball a temps parcial registrat al Servei Públic d'Ocupació de ..... amb el número ..... i amb data .....

NOVENA: AQUEST CONTRACTE PODRÀ SER COFINANÇAT PEL FONS SOCIAL EUROPEU.

DESENA: el contingut d'aquest contracte s'ha de comunicar al Servei Públic d'Ocupació de ..... en el termini dels 10 dies següents a la formalització.

ONZENA: PROTECCIÓ DE DADES.- Les dades consignades en aquest model tindran la protecció derivada del Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre (BOE 6 de desembre).

- (1) Directoria, gerent, etc.
- (2) Pare, mare, tutoria, persona o institució que el/la tingui al seu càrrec.
- (3) Assenyaleu el grup o nivell professional corresponent, segons el sistema de classificació professional vigent a l'empresa.
- (4) Indiqueu la professió. Les funcions poden ser totes les del grup professional o només alguna d'aquestes funcions.
- (5) Aquesta clàusula només s'emplenarà en cas de desenvolupar treballs de caràcter fix discontinu. Indiqueu l'activitat professional a desenvolupar pel/la treballador/a.
- (6) Indiqueu l'activitat fixa discontinua o de temporada de l'empresa i la seva durada.
- (7) Indiqueu la durada de l'activitat a desenvolupar pel/la treballador/a.
- (8) Diaris, setmanals, mensuals o anuals. Especifiqueu quin conveni és.
- (9) Indiqueu el nombre d'hores segons el conveni col·lectiu per a jornada completa, màxim legal o el del treballador a temps complet.
- (10) Indiqueu la jornada de l'ocupat de la treballador/a.
- (11) S'entendrà per "treballador a temps complet comparable" un treballador a temps complet de la mateixa empresa i centre de treball amb el mateix tipus de contracte de treball i que faci una feina idèntica o similar. Si a l'empresa no hi ha cap treballador comparable a temps complet, es tindrà en compte la jornada a temps complet prevista en el conveni col·lectiu d'aplicació o, si no n'hi ha, la jornada màxima legal.
- (12) Indiqueu la distribució del temps de treball a segons el conveni col·lectiu.
- (13) Assenyaleu el que sigui procedent, en cas afirmatiu, aquells l'annex si n'hi ha hores complementàries.
- (14) Respectant el que estableix l'art. 14.3 del text reble de la Llei de l'estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (BOE de 24 d'octubre).
- (15) Diaris, setmanals, mensuals o anuals.
- (16) Salari base, complement salarials, plusos.
- (17) Mínim: 30 dies naturals.
- (18) Un mínim del 25% i un màxim del 75%.

<http://www.sepe.es>

### 1.3.6 Altres clàusules addicionals

A més del contingut mínim, el contracte de treball pot recollir altres clàusules addicionals acordades entre l'empresari i el treballador en el moment de signar el contracte de treball. Aquestes clàusules han de ser lícites i possibles.

Entre les clàusules addicionals més habituals hi ha les següents:

- **Pacte de no concurrència.** El treballador accepta no poder treballar amb una empresa B durant la durada del contracte de treball amb l'empresa A, si les empreses A i B pertanyen al mateix sector i desenvolupen tasques similars.
- **Pacte de no competència.** El treballador que treballa amb l'empresa A accepta no poder treballar amb una altra empresa (del mateix sector o que tingui interessos comuns amb la primera empresa) durant un període determinat un cop finalitzada la relació laboral amb l'empresa A.
- **Pacte de permanència.** Segons aquest pacte el treballador es compromet a treballar per l'empresa durant un període de temps determinat, sense poder rescindir la seva relació laboral amb l'empresa durant aquest període de temps. En molts casos una empresa fa una inversió molt elevada en formació dels seus treballadors. Mitjançant aquesta clàusula, es garanteix que el treballador romandrà a l'empresa el temps suficient per recuperar la inversió en la seva formació.
- **Pacte de confidencialitat.** El treballador es compromet a no donar informació confidencial de l'empresa on treballa.

#### Exemple de pacte de no concurrència

Un mecànic que treballa en dues empreses a temps parcial (de 9.00 a 13.00 h en un taller mecànic i de 16.00 a 20.00 h en un altre) si signa un pacte de no concurrència no podria treballar en els dos llocs.

#### Exemple de pacte de permanència

A un desenvolupador de *software* l'empresa li paga un curs d'un nou llenguatge de programació que farà que aquest treballador estigui més valorat al mercat laboral. Fan un pacte de permanència pel qual si el treballador marxa de l'empresa abans de 3 anys, haurà de pagar el valor del curs realitzat.

### 1.3.7 Període de prova

L'article 14 de l'ET regula la forma, durada i els drets i deures dels treballadors durant el període de prova. Un primer aspecte que cal destacar és que de la mateixa definició del període de prova se'n desprèn que el període de prova no és obligatori, ja que és un aspecte que poden pactar l'empresari i el treballador.

---

És nul el pacte que estableixi un període de prova quan el treballador ja ha desenvolupat les mateixes funcions amb anterioritat a l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació.

---

El **període de prova** és un temps de durada determinada pactat per l'empresari i el treballador amb la finalitat de comprovar, totes dues parts, la conveniència de la contractació.

### **Forma del pacte de període de prova**

Si es pacta el període de prova, ha de constar per escrit. La durada està fixada en els convenis col·lectius.

### **Durada del període de prova**

La durada del període de prova va en funció del nombre de treballadors que té l'empresa i la titulació del treballador.

- Empreses de 25 o més treballadors
  - 6 mesos per a tècnic titulat
  - 2 mesos per a la resta de treballadors
- Empreses de menys de 25 treballadors
  - 6 mesos per a tècnic titulat
  - 3 mesos per a la resta de treballadors

### **Drets del treballador durant el període de prova**

Durant el període de prova, els treballadors tenen els mateixos drets i les mateixes obligacions que la resta de treballadors de la plantilla:

- Han d'estar donats d'alta a la Seguretat Social.
- Han de percebre el salari que correspongui al lloc de treball que ocupen.

Durant el període de prova, qualsevol de les parts pot donar per acabat el contracte sense necessitat de preavís i el treballador no té dret a rebre cap indemnització.

En el supòsit dels contractes temporals de durada determinada de l'article 15 de l'ET concertats per un temps no superior a 6 mesos, el període de prova no pot excedir el mes, llevat que es disposi una altra cosa per conveni col·lectiu.

### **1.3.8 Drets i deures en el contracte de treball**

Un contracte de treball suposa uns drets per al treballador, drets que esdevenen obligacions per a l'empresari. Alhora, les obligacions que contreu el treballador esdevenen drets de l'empresari. En signar un contracte, el treballador té una sèrie de drets però també es compromet a complir unes determinades obligacions.



## Drets dels treballadors

Segons l'article 4 de l'ET, els treballadors tenen els següents **drets bàsics**, amb el contingut i l'abast que per a cadascun disposi la seva normativa específica:

- Treball i lliure elecció de professió i ofici
- Lliure sindicació
- Negociació col·lectiva
- Adopció de mesures de conflicte col·lectiu
- Vaga
- Reunió
- Informació, consulta i participació a l'empresa

En la **relació de treball**, els treballadors tenen dret a:

- Ocupació efectiva
- Promoció i formació professional en el treball, inclosa la dirigida a la seva adaptació a les modificacions que s'estableixin en el lloc de treball, així com al desenvolupament de plans i accions formatives tendents a afavorir la seva ocupabilitat.
- No discriminació directament o indirectament per a l'ocupació o, una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, edat dins dels límits que marca aquesta llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol. Tampoc no poden ser discriminats per raó de discapacitat, sempre que es trobin en condicions d'aptitud per exercir el treball o l'ocupació de què es tracti.
- Integritat física i a una política de prevenció de riscos laborals adequada.
- Respecte per la seva intimitat i la consideració a la seva dignitat, inclosa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
- Percepció puntual de la remuneració pactada o establerta legalment.
- Exercici individual de les accions que derivin del contracte de treball.
- Tots els altres que derivin específicament del contracte de treball.

### Ocupació efectiva

L'empresari ha de permetre al treballador realitzar la seva prestació laboral sense obstacles, proporcionant-li els mitjans necessaris per fer la seva feina.

## Deures dels treballadors

Segons l'article 5 de l'ET, els treballadors tenen els següents **deures bàsics**:

- Compliment de les obligacions concretes del seu lloc de treball, de conformitat amb les regles de la bona fe i diligència.
- Observació de les mesures de prevenció de riscos laborals.
- Compliment de les ordres i instruccions de l'empresari en l'exercici regular de la seva facultat directiva.
- No concurrència amb l'activitat de l'empresa, en els termes fixats per la llei.
- Contribució a la millora de la productivitat.
- Tots els que derivin, si escau, dels contractes de treball respectius.

## Potestats dels empresaris

L'empresari, d'acord amb la definició de contracte de treball, té les següents potestats:

- **Poder de direcció.** Té la facultat de decidir l'organització de l'empresa, el sistema de control o donar les ordres i instruccions necessàries perquè la prestació laboral, pactada en els contractes, es desenvolupi de manera eficient.
- **Poder disciplinari.** Pot sancionar els incompliments dels treballadors. S'ha de dir que aquesta facultat està limitada per la llei.

## Obligacions dels empresaris

Les obligacions dels empresaris es poden resumir en dues de molt importants:

- **Respecte als drets dels treballadors.** En una relació bilateral, el que és un dret per a una part suposa una obligació per a una altra. Per tant, sembla lògic que els drets dels treballadors suposen, al mateix temps, una obligació per a l'empresari en termes que no pot discriminar, ha de facilitar-los els mitjans adequats de protecció, pagar-los el salari en el moment pactat, respectar la seva intimitat...
- **Compliment de la normativa laboral.** L'empresari té l'obligació de complir amb totes les seves obligacions amb els organismes laborals. En cas contrari, l'Administració pot sancionar-lo d'acord amb la llei.

Vegeu com aquest poder disciplinari pot arribar a extingir el contracte de treball de manera unilateral per part de l'empresari en l'apartat "Modificació, suspensió i extinció del contracte de treball".

Una obligació de l'empresari, per exemple, és donar d'alta a la Seguretat Social un treballador quan el contracta i donar-lo de baixa quan s'extingeix el seu contracte laboral.

## 1.4 Tipus de contractes

L'article 15.1 de l'Estatut dels treballadors estableix que “el contracte de treball es pot concertar per temps indefinit o per una durada determinada”.

Malgrat que aparentment l'article sembla que indiqui que l'empresari i el treballador són lliures de concertar un contracte a temps indefinit o de durada determinada, el més habitual ha de ser la contractació indefinida, ja que només es pot recórrer a la contractació temporal en els casos en què la llei expressament ho autoritza i en els termes en què ho fa. No obstant això, hi ha un ampli ventall de supòsits que inclouen la possibilitat de contractar per una durada determinada.

De totes maneres, s'ha de tenir en compte que el nostre ordenament jurídic només permet la contractació temporal en els casos següents:

1. Quan estigui justificada per una necessitat temporal de l'empresa (contractes per obra o servei determinats, eventuais per circumstàncies de la producció i d'interinitat).
2. Quan tingui una finalitat formativa (contracte per a la formació i l'aprenentatge o en pràctiques).
3. Quan tingui una finalitat de foment de l'ocupació (contractació temporal de treballadors amb discapacitats, per empreses d'inserció o per substituir jubilats parcialment).

### 1.4.1 Contractes indefinits

Els contractes indefinits són els que es subscriuen sense fixar-ne la data de finalització. D'entre tots els contractes indefinits, destaquen els següents:

- Contractes indefinits ordinaris
- Contractes fixos discontinus

#### Contractes indefinits ordinaris

El **contracte indefinit ordinari** és aquell que es concerta sense establir cap limitació de temps en la prestació dels serveis del treballador, i implica la condició de ser treballador fix en plantilla de l'empresa.

Pot ser verbal o escrit i es pot concertar a jornada completa o parcial.

Vegeu un esquema explicatiu del contracte indefinit ordinari elaborat per la Diputació de Barcelona en la secció “Annexos” del web del mòdul.

## Clàusules específiques

Els contractes indefinits poden ser, en alguns casos, beneficiaris d'incentius a la contractació si es compleixen els requisits que en cada cas exigeix la normativa d'aplicació, depenent de les característiques de l'empresa, del treballador i, si escau, de la jornada.

Quan es formalitza un contracte de treball ordinari, s'ha de seleccionar una de les següents opcions:

- Indefinit ordinari amb o sense reducció de quotes
- De persones amb discapacitat
- De persones amb discapacitat en centres especials d'ocupació
- De persones amb discapacitat procedents d'enclavaments laborals
- De persones desocupades de llarga durada
- De treballadors en situació d'exclusió social, víctimes de violència de gènere, domèstica, víctimes de terrorisme i víctimes del tràfic d'essers humans
- D'exclusos en empreses d'inserció
- De familiar de treballador autònom
- De treballadors majors de 52 anys beneficiaris de subsidis d'atur
- Procedent d'un contracte en pràctiques d'ETT
- De servei de la família i de la llar
- De treballadors en institucions penitenciàries
- Altres situacions
- Conversió de contracte temporal en contracte indefinit

## Forma

Els contractes indefinits es poden formalitzar de manera verbal o escrita. En el cas de la relació laboral indefinida, s'han de formalitzar per escrit els contractes a temps parcial. En aquest cas, si no es formalitza per escrit, es pressuposa que el contracte ha estat concertat **per temps indefinit i a jornada completa**, excepte prova en contra que acrediti la seva naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels serveis.

Qualsevol de les parts pot exigir que el contracte es formalitzi per escrit, inclús durant el transcurs de la relació laboral.

Els articles 15.2 i 15.3 de l'ET estableixen quins treballadors adquiriran la condició de treballadors fixos en qualsevol que hagi estat la modalitat de la seva contractació:

- Els que no hagin estat donats d'alta a la Seguretat Social un cop transcorregut un termini igual al que legalment hagués pogut fixar per al període de prova, excepte que de la naturalesa de les activitats o dels serveis contractats es dedueixi clarament la durada temporal.
- Els contractes temporals subscrits en frau de llei.

El contingut del contracte s'ha de comunicar al **servei públic d'ocupació estatal** en un termini de 10 dies hàbils següents a la seva celebració.

S'ha de tenir en compte que:

- Quan es formalitza el contracte amb un treballador amb discapacitat, el contracte s'ha de formalitzar per escrit, en model oficial. S'hi ha d'acompanyar la sol·licitud d'alta al règim corresponent de la Seguretat Social, així com el certificat de discapacitat.
- En el supòsit de treballadors a distància, en el contracte hi ha de constar el lloc de la prestació.
- Si el contracte se celebra a temps parcial, en el contracte hi ha de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades i la seva distribució. En cas que no hi figurin, el contracte es presumirà acordat a jornada completa excepte prova en contra.
- Les conversions de contractes temporals en indefinits poden celebrar-se a jornada a temps complet, a temps parcial o fix discontinu. Han de formalitzar-se per escrit i, igual que els contractes inicials, en el model que disposi el servei públic estatal. Cal comunicar-los al **servei públic d'ocupació**.

### Contracte fix discontinu

L'article 16 de l'ET estableix que el **contracte fix discontinu** és un contracte que es concerta per fer treballs que tinguin el caràcter de fixos discontinus i no es repeteixin en dates certes, dins del volum normal d'activitat de l'empresa.

Als supòsits de treballs discontinus que es repeteixin en dates certes els és aplicable la regulació del contracte a temps parcial subscrit per temps indefinit.

#### Exemple de contracte fix discontinu

Una cadena d'hotels de platja només té activitat els mesos d'estiu. Aquesta necessitat es repeteix cada any, igual que a les estacions d'esquí els passa a l'hivern, que contracten monitors per a les seves estacions.

Els treballadors fixos discontinus han de ser cridats en l'ordre i la forma determinada en els convenis col·lectius respectius. El treballador pot reclamar, en cas d'incompliment, en un procediment d'acomiadament davant la jurisdicció social, i el termini per a això s'inicia des del moment en què tingui coneixement de la falta de convocatòria.

#### Frau de llei

Es produeix frau de llei quan es realitza una acció emparant-se en una llei per eludir-ne una altra, ja sigui de l'ordenament jurídic del mateix país, ja sigui d'un altre.

Vegeu un esquema explicatiu del contracte indefinit ordinari elaborat per la Diputació de Barcelona en la secció "Annexos" del web del mòdul.

Els convenis col·lectius d'àmbit sectorial poden acordar, quan les peculiaritats de l'activitat del sector ho justifiquin, la subscripció a temps parcial dels contractes fixos discontinus, així com els requisits i les especialitats per a la conversió de contractes temporals en contractes fixos discontinus.

### **Durada**

La durada del contracte és indefinida, tot i que cal indicar la durada estimada de l'activitat.

### **Jornada**

Pot concertar-se a jornada completa o a temps parcial.

### **Forma**

El contracte fix discontinu s'ha de formalitzar per escrit en el model que s'estableixi, i hi haurà de figurar la indicació sobre la durada estimada de l'activitat, així com sobre la forma i l'ordre de nomenament que s'estableixi al conveni col·lectiu aplicable, i s'hi han de fer constar igualment, de manera orientativa, la jornada laboral estimada i la distribució horària.

## **1.4.2 Contractes temporals o de durada determinada**

Els contractes temporals són aquells que tenen fixada la data de finalització del contracte, de forma explícita o en funció del compliment d'un fet.

Els tipus de contractes temporals són:

- Contracte d'obra o servei determinat
- Contracte eventual per circumstàncies de la producció
- Contracte d'interinitat

Els contractes de durada determinada són els que estan recollits en els apartats *a*, *b* i *c* de l'article 15 de l'ET.

### **Contracte d'obra o servei determinat**

El **contracte d'obra o servei determinat** té per objecte la realització d'obres o serveis amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa i la seva execució, encara que limitada en el temps, és en principi de durada incerta, i no pot ser superior a 3 anys.

Els convenis poden identificar els treballs o les tasques amb substantivitat pròpia dins de l'activitat normal de l'empresa que puguin cobrir-se amb contractes d'aquesta naturalesa.

Vegeu un resum amb les característiques del contracte d'obra o servei determinat elaborat per la Diputació de Barcelona en la secció "Annexos" del web del mòdul.

## **Durada**

La durada del contracte ha de coincidir amb el temps exigít per a la realització de l'obra o servei. No pot tenir una durada superior als 3 anys, ampliable en 12 mesos més per conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o en el seu defecte per convenis sectorials d'àmbit inferior. Transcorreguts aquests terminis, els treballadores adquireixen la condició de treballadors fixos de l'empresa.

## **Jornada**

Pot concertar-se a jornada completa o a temps parcial.

## **Forma**

El contracte d'obra o servei determinat s'ha de formalitzar sempre per escrit. Ha d'especificar amb precisió i claredat el caràcter de la contractació i identificar suficientment l'obra o el servei objecte del contracte, la durada i el treball que s'ha de desenvolupar.

## **Extinció i denúncia**

El contracte s'extingeix, amb la denúncia prèvia de qualsevol de les parts, quan finalitza l'obra o servei objectiu del contracte. Quan la durada del contracte sigui superior a 1 any, la part que formuli la denúncia està obligada a notificar a l'altra la finalització del contracte amb una antelació mínima de 15 dies. L'incompliment per part de l'empresari del termini esmentat anteriorment l'obligarà a l'abonament d'una indemnització equivalent al salari corresponent als dies en què aquest termini s'hagi incomplert.

Executada l'obra o servei, si no hi ha denúncia expressa i el treballador continua prestant serveis, el contracte es considera prorrogat tàcitament per temps indefinit, excepte prova en contra que acrediti la naturalesa temporal de la prestació.

## **Indemnització**

A la finalització del contracte, arribat al termini, el treballador té dret a rebre una indemnització aplicable de forma gradual d'acord amb el següent calendari:

- Vuit dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals celebrats fins al 31 de desembre del 2011.
- Nou dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals celebrats a partir de l'1 de gener del 2012.
- Deu dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals celebrats a partir de l'1 de gener del 2013.
- Onze dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals celebrats a partir de l'1 de gener del 2014.
- Dotze dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals celebrats a partir de l'1 de gener del 2015.



Durant la campanya de la renda de 2018 l'Administració necessita més personal per realitzar únicament les declaracions de les rendes dels ciutadans. Font: <https://www.agenciatributaria.es/>

## Transformació en indefinit

Es transforma en indefinit, excepte prova en contra que acrediti la naturalesa temporal de la prestació:

- Per falta de forma escrita. En el cas de contracte a temps parcial, si el contracte no està per escrit es determinarà que el contracte s'ha concertat a jornada completa, excepte prova en contra que acrediti el caràcter a temps parcial dels serveis.
- Per no haver estat donat d'alta a la Seguretat Social, si hagués transcorregut un període superior al període de prova.
- Si, arribada la finalització del contracte, no s'hagués produït la denúncia d'alguna de les parts i es continués realitzant la prestació laboral.
- Contractes concertats en frau de llei.

## Contracte eventual per circumstàncies de la producció

El **contracte eventual per circumstàncies de la producció** té per objecte atendre les exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes.

### Durada

La durada màxima d'aquest contracte és de 6 mesos en un període de 12 mesos. Els convenis col·lectius d'àmbit sectorial estatal o, en el seu defecte, els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior, poden modificar indistintament la durada màxima del contracte, el període en el qual pot concertar-se o totes dues coses.

En qualsevol cas, els convenis col·lectius no poden establir un període de referència que excedeixi de 18 mesos ni una durada màxima del contracte que superi les tres quartes parts d'aquest període de referència, ni 12 mesos com a màxim.

En el cas que el contracte eventual es concerta per un termini inferior a la durada màxima legal o convencionalment establerta, pot prorrogar-se mitjançant un acord entre les parts per un únic cop, sense que la durada total del contracte pugui excedir la durada màxima esmentada.

### Jornada

Pot concertar-se a jornada completa o a temps parcial.

### Forma

El contracte s'ha de formalitzar per escrit:

- Quan la seva durada superi les 4 setmanes.
- Quan es concerta a temps parcial.

Vegeu un resum amb les característiques del contracte eventual per circumstàncies de la producció elaborat per la Diputació de Barcelona en la secció "Annexos" del web del mòdul.



Per la diada de Sant Jordi o el dia de Tots Sants, les floristeries tenen un augment significatiu de venda de roses i flors. Foto: Wikimedia



En el contracte s'ha de fer constar amb precisió i claredat la causa o circumstància que ho justifiqui i, a més, la durada i el treball que s'ha de desenvolupar.

### **Extinció i denúncia**

El contracte eventual per circumstàncies de la producció s'extingeix, amb la denúncia prèvia de qualsevol de les parts, per l'expiració del temps acordat.

Els contractes que tinguin establerta legalment o convencional una durada màxima i que s'hagin concertat per una durada inferior a la màxima s'entendran prorrogats tàcitament, fins a la corresponent durada màxima, quan no s'hagi produït denúncia o pròrroga expressa abans del seu venciment i el treballador continuï prestant els seus serveis.

### **Indemnització**

A la finalització del contracte, arribat al termini, el treballador té dret a rebre una indemnització que s'aplicarà de forma gradual d'acord amb el següent calendari:

- Vuit dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals celebrats fins al 31 de desembre del 2011.
- Nou dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals celebrats a partir de l'1 de gener del 2012.
- Deu dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals celebrats a partir de l'1 de gener de 2013.
- Onze dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals celebrats a partir de l'1 de gener de al 2014.
- Dotze dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals celebrats a partir de l'1 de gener de al 2015.

### **Transformació en indefinit**

Es transforma en indefinit, excepte prova en contra que acrediti la naturalesa temporal de la prestació:

- Per falta de forma escrita. En el cas de contracte a temps parcial, si el contracte no està per escrit es determinarà que el contracte s'ha concertat a jornada completa, excepte prova en contra que acrediti el caràcter a temps parcial dels serveis.
- Per no haver estat donat d'alta a la Seguretat Social, si hagués transcorregut un període superior al període de prova.
- Si, arribada la finalització del contracte, no s'hagués produït la denúncia d'alguna de les parts i es continués realitzant la prestació laboral.
- Els contractes concertats en frau de llei.

## Contracte d'interinitat

El **contracte d'interinitat** té per objecte substituir treballadors amb dret a reserva del lloc de treball, en virtut de norma, conveni col·lectiu o acord individual, o per cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva.

Vegeu un esquema explicatiu del contracte d'interinitat elaborat per la Diputació de Barcelona en la secció "Annexos" del web del mòdul.

### Durada

La durada del contracte d'interinitat és la del temps que duri l'absència del treballador substituït amb dret a la reserva del lloc de treball.

Quan el contracte es realitza per cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva, la durada ha de ser la del temps que duri el procés de selecció o promoció per a la cobertura definitiva del lloc, i no pot ser superior a 3 mesos ni concertar-se un nou contracte amb el mateix objecte un cop superada aquesta durada màxima.

### Jornada

S'ha de concertar a jornada completa excepte en dos supòsits:

- Quan el treballador substituït estigui contractat a temps parcial o quan es tracti de cobrir temporalment un lloc de treball que s'hagi de realitzar a temps parcial.
- Quan el contracte es realitzi per complementar la jornada reduïda dels treballadors que exerceixen el dret reconegut a l'article 37 apartat 4, 5 i 6 de l'ET, o aquells altres supòsits en què, de conformitat amb el que s'ha establert legalment o convencionalment, s'hagi acordat una reducció temporal de la jornada del treballador substituït, així com en els supòsits en què els treballadors gaudeixin a temps parcial del permís de maternitat, adopció o acolliment, preadoptiu o permanent.

### Forma

El contracte s'ha de formalitzar per escrit. Ha d'especificar amb precisió i claredat:

- Caràcter de la contractació.
- Treballador substituït.
- Causa de la substitució.
- Lloc de treball, la cobertura definitiva del qual es produirà després del procés de selecció externa o promoció interna.
- Circumstància que en determina la durada.
- Durada del contracte.
- Feina que s'ha de desenvolupar.



Quan una mare té un fill, l'empresa pot contractar un treballador que la substitueixi mitjançant un contracte d'interinitat. Foto: Wikimedia

## **Extinció i denúncia**

El contracte d'interinitat s'extingirà, amb la denúncia prèvia de qualsevol de les parts, per alguna de les causes següents:

- Incorporació del treballador substituït.
- Venciment del termini legalment o convencionalment establert per a la seva reincorporació.
- Extinció de la causa de la reserva del lloc de treball.
- Passats 3 mesos en els processos de selecció o de promoció per a la provisió definitiva dels llocs de treball o del termini que resulti aplicable en els processos de selecció a les administracions públiques.

## **Transformació en indefinit**

Es transforma en indefinit, excepte prova en contra que acrediti la naturalesa temporal de la prestació:

- Per falta de forma escrita. En el cas de contracte a temps parcial, si el contracte no està per escrit es determinarà que el contracte s'ha concertat a jornada completa, excepte prova en contra que acrediti el caràcter a temps parcial dels serveis.
- Per no haver estat donat d'alta a la Seguretat Social, si hagués transcorregut un període superior al període de prova.
- Si, arribada la finalització del contracte, no s'hagués produït la denúncia d'alguna de les parts i es continués realitzant la prestació laboral.
- Contractes concertats en frau de llei.

### **1.4.3 Contractes formatius**

Els contractes formatius tenen com a objectiu facilitar la inserció laboral dels joves i potenciar l'ocupació juvenil.

Els tipus de contractes formatius són:

- Contracte per a la formació i l'aprenentatge
- Contracte en pràctiques

## Contracte per a la formació i l'aprenentatge

El **contracte per a la formació i l'aprenentatge** té per objecte afavorir la inserció laboral i la formació de les persones joves en un règim d'alternança de l'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu.

Vegeu un esquema explicatiu del contracte per a la formació i l'aprenentatge elaborat per la Diputació de Barcelona en la secció "Annexos" del web del mòdul.

### Requisits dels treballadors

Per poder concertar un contracte per a la formació i l'aprenentatge el treballador ha de complir els requisits següents:

- Ser major de 16 anys i menor de 25, tot i que es pot celebrar amb menors de 30 anys fins que la taxa d'atur se situï per sota del 15%. El límit d'edat no és aplicable per a contractes celebrats amb:
  - Alumnes participants en projectes d'ocupació i formació
  - Persones amb discapacitat
  - Persones en situacions d'exclusió social, previstes a la Llei 44/2007, de 13 de desembre, contractades per empreses d'inserció.
- No tenir la qualificació professional requerida per concertar un contracte en pràctiques (títol universitari o de formació professional o certificat de professionalitat), tot i que es pot celebrar amb treballadors que cursin formació professional del sistema educatiu.
- No haver estat contractat per cap empresa amb un contracte per a la formació i l'aprenentatge que hagi esgotat la seva durada màxima, per la mateixa activitat laboral o ocupació objecte de la qualificació professional associada al contracte.
- No haver estat contractat per temps superior a 12 mesos en el mateix lloc de treball en la mateixa empresa.

### Durada

La durada mínima del contracte és d'1 any i la màxima és de 3 anys, tot i que per conveni col·lectiu la durada mínima es pot reduir a 6 mesos. Es poden fer un màxim de dues pròrrogues fins arribar als 3 anys. La durada mínima de cada pròrroga és de 6 mesos.

El límit de durada no és aplicable als contractes celebrats amb alumnes participants en projectes d'ocupació i formació.

Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància o violència de gènere interrompen el còmput de la durada del contracte.

## Jornada

S'ha de concertar a jornada completa.

El temps de treball efectiu, que ha de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives, no pot ser superior al 75% durant el primer any o al 85% durant el segon i el tercer any de la jornada màxima prevista al conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, de la jornada màxima legal.

En la taula taula 1.2 queda reflectida la distribució entre l'activitat laboral i l'activitat formativa dels tres anys:

**TAULA 1.2.** Distribució entre l'activitat laboral i l'activitat formativa

Període	Activitat laboral	Activitat formativa
Primer any	75%	25%
Segon any	85%	15%
Tercer any	85%	15%

Els treballadors no poden fer hores extraordinàries, excepte per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, ni treballs nocturns ni treball per torns.

## Forma

La formalització del contracte i els annexos relatius als acords per a l'activitat formativa s'han de fer constar per escrit en els models oficials establerts pel servei públic d'ocupació estatal. Els serveis públics d'ocupació competents autoritzaran prèviament a la formalització inicial i les pròrrogues a l'inici de l'activitat formativa.

Els empresaris han de notificar a la representació legal dels treballadors els contractes realitzats d'acord amb les modalitats de contractació per temps determinat quan no hi hagi obligació legal d'entregar una còpia bàsica.

El contingut del contracte i els seus annexos o es seves pròrrogues s'han de comunicar al servei públic d'ocupació corresponent en el termini dels 10 dies següents hàbils a la seva concertació o finalització.

Quan es formalitzi el contracte amb un treballador amb discapacitat, el contracte s'ha de formalitzar per escrit, en model oficial. Ha d'anar acompanyat de la sol·licitud d'alta al règim corresponent de la Seguretat Social, així com del certificat de discapacitat.

## Retribució

La retribució del treballador ha de ser proporcional al temps de treball efectiu, d'acord amb el que s'estableix al conveni, i mai inferior a la part proporcional del **salari mínim interprofessional**.

## Activitat formativa

El treballador pot rebre la formació inherent al contracte de dues formes:

- Directament, en un centre formatiu reconegut pel sistema nacional d'ocupació.
- A l'empresa, quan aquesta disposi de les instal·lacions i el personal adequat.

Lògicament, l'activitat laboral ha d'estar relacionada amb les activitats formatives. La qualificació o competència adquirida, quan finalitzi el contracte, serà objecte d'acreditació.

L'activitat formativa ha de ser autoritzada abans que comenci pel servei públic d'ocupació competent a la comunitat autònoma. Si en el termini d'un mes no hi ha resolució, s'entén estimada la sol·licitud per silenci administratiu.

### **Acord per a l'activitat formativa**

L'activitat formativa ha de contenir, almenys:

- Identificació dels representants de l'empresa, centre de formació i persona treballadora.
- Identificació de les persones que exerciran la tutoria de l'empresa i del centre de formació.
- Títol de formació professional, o certificat de professionalitat, certificat parcial acumulable o certificació acadèmica objecte del contracte i detall de la formació complementària, si escau.
- Modalitat de la impartició del curs: presencial, telemàtica o mixta, en l'àmbit de la formació professional per a l'ocupació, i en règim presencial o a distància en l'àmbit educatiu, i s'ha d'indicar a l'acord del contracte quina part es desenvoluparà a l'empresa i al centre de formació, el professorat i la forma i criteris d'avaluació.
- Continguts del programa de formació, calendari, jornada, programació i horari de l'activitat laboral i de la formació, la seva distribució temporal o concentració respecte a l'activitat laboral.
- Durada de la formació, que serà almenys la necessària per a l'obtenció del títol de formació professional, certificat de professionalitat o de certificació acadèmica o acreditació parcial acumulable.
- Criteris per a la conciliació de les vacances a l'empresa i període no lectiu al centre de formació.

### **Incentius**

Tant les empreses com els treballadors tenen incentius o beneficis per concertar un contracte per a la formació i l'aprenentatge.

Beneficis per a les empreses:

- Reducció de les quotes empresarials al 100% per a empreses de menys de 250 treballadors i del 75% per a empreses de més de 250 treballadors.

- Finançament de la formació: bonificacions en les quotes empresarials per un nombre d'hores equivalent als següents percentatges de la jornada laboral:
  - Primer any: 25%
  - Segon any: 15%
  - Tercer any: 15%
- Bonificació addicional per finançar els costos de tutorització de l'empresa, amb una quantia màxima d'1,5 euros per alumne i hora de tutoria, amb un màxim de 40 hores per mes i alumne. En empreses de menys de 5 treballadors la quantia màxima podrà ser de 2 euros per alumne i hora de tutoria.
- Si es transforma en indefinit durant 3 anys: 1.500 € o 1.800 € per a dones. En el supòsit de treballadors inscrits en el Sistema Nacional de Garantia Juvenil, aquest incentiu, en els mateixos percentatges, consistirà en una bonificació.

Beneficis per als treballadors:

- Reducció del 100% de la quota del treballador
- Salari segons conveni
- Dret a la prestació per desocupació
- Adquisició d'una qualificació professional

### **Transformació en indefinit**

La condició de treballador fix s'adquireix quan:

- No hagin estat donats d'alta a la Seguretat Social, si ha transcorregut un període igual al que s'hagi pogut fixar per al període de prova, excepte que de la pròpia naturalesa de les activitats o dels serveis contractats se'n dedueixi clarament la durada temporal.
- Es tracti de contractes concertats en frau de llei.

### **Contracte en pràctiques**

El **contracte en pràctiques** té per objecte l'obtenció pel treballador de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats. No es tracta únicament d'adquirir experiència en un treball determinat, sinó també que aquesta experiència actui sobre els estudis cursats.

Vegeu un esquema explicatiu del contracte en pràctiques elaborat per la Diputació de Barcelona en la secció "Annexos" del web del mòdul.

## Requisits dels treballadors

- Persones en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o títols oficialment reconeguts com a equivalents, d'acord amb les lleis reguladores del sistema educatiu vigent, o de certificat de professionalitat, d'acord amb el que preveu la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional, que habilitin per a l'exercici professional.
- Que no hagin transcorregut més de 5 anys, o de 7 quan el contracte es concerta amb un treballador amb discapacitat, des de la finalització dels estudis.
- Cap treballador pot estar contractat en pràctiques en la mateixa o diferent empresa per temps superior a 2 anys en virtut de la mateixa titulació.

## Durada

La seva durada no pot ser inferior a 6 mesos ni excedir els 2 anys. En aquests límits els convenis col·lectius d'àmbit sectorial poden determinar la durada del contracte.

Si el contracte en pràctiques s'ha concertat per un temps inferior a 2 anys, es poden acordar fins a dues pròrrogues, amb una durada mínima de 6 mesos.

El període de prova no pot ser superior a 1 mes per a treballadors en possessió del títol de grau mitjà o certificat de professionalitat de nivell 1 o 2, ni a 2 mesos per a treballadors que tinguin el títol de grau superior o de certificat de professionalitat de nivell 3, excepte conveni col·lectiu.

Si al final del contracte el treballador continua a l'empresa, no pot concertar-se un nou període de prova i la durada de les pràctiques computa a l'efecte d'antiguitat en l'empresa.

## Jornada

Pot concertar-se a jornada completa o a temps parcial.

Si el contracte se celebra a temps parcial, en el contracte hi ha de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades i la seva distribució. Si no s'observen aquestes exigències, el contracte es presumirà celebrat a jornada completa, excepte prova en contra que acrediti el caràcter parcial dels serveis i el nombre i la distribució de les hores contractades.

## Forma

El contracte s'ha de formalitzar per escrit, i fer-hi constar expressament la titulació del treballador, la durada del contracte i el lloc que ocuparà durant les pràctiques.

Ha de comunicar-se al servei públic d'ocupació estatal en el termini dels 10 dies següents a la seva concertació, així com les seves pròrrogues.

Quan es formalitzi el contracte amb un treballador discapacitat, el contracte es formalitzarà, per quadruplicat, en model oficial. Ha d'anar acompanyat de la



Les persones acabades de graduar tenen la formació teòrica, però encara no tenen cap experiència.  
Font: search.creativecommons.org



sol·licitud d'alta en el règim corresponent de la Seguretat Social, així com del certificat de discapacitat.

En el supòsit de treballadors a distància, en el contracte ha de fer-se constar el lloc en què es realitzi la prestació.

A la finalització del contracte, l'empresari ha d'expedir al treballador un certificat en el qual consti la durada de les pràctiques, el lloc o llocs de treball ocupats i les principals tasques realitzades en cadascun d'ells.

Les empreses de treball temporal poden formalitzar contractes de treball en pràctiques amb els treballadors contractats i posar-los a disposició de les empreses usuàries d'acord amb el que preveu la normativa reguladora del contracte esmentat.

### Retribució

La retribució del treballador ve fixada en conveni col·lectiu per als treballadors en pràctiques, sense que, en defecte d'això, pugui ser inferior al 60% o al 75% durant el primer o el segon any de vigència del contracte, respectivament, del salari fixat en conveni per a un treballador que exerceixi el mateix lloc de treball o un d'equivalent.

En la taula 1.3 queda reflectida la retribució dels treballadors en cada any del contracte:

**TAULA 1.3.** Retribució dels treballadors

Període	Activitat laboral
Primer any	Mínim el 60% del salari fixat en conveni per a un treballador que exerceixi el mateix lloc de treball o un d'equivalent.
Segon any	Mínim el 75% del salari fixat en conveni per a un treballador que exerceixi el mateix lloc de treball o un d'equivalent.

En cap cas el salari pot ser inferior al salari mínim interprofessional. En el cas de treballadors contractats a temps parcial, el salari es reduirà en funció de la jornada pactada.

### Incentius

Les conversions en contractes indefinits a temps complet o a temps parcial, dels contractes en pràctiques així com en el supòsit de treballadors contractats en pràctiques i llocs a la disposició d'empreses usuàries, quan, sense solució de continuïtat, concertin amb treballadors un contracte de treball per temps indefinit tindran dret a una bonificació en les quotes empresarials a la Seguretat Social, consistent en 500 euros/any durant 3 anys. Si el contracte s'hagués celebrat amb una dona serà de 700 euros/any.

Poden ser beneficiàries d'aquestes bonificacions les empreses de menys de 50 treballadors en el moment de la contractació.

## 1.4.4 Altres modalitats contractuals

### Contracte de relleu

El **contracte de relleu** té per objecte substituir un treballador que es jubili parcialment. Aquest tipus de contracte es troba regulat a l'article 12, als apartats 6 i 7, de l'ET.

Vegeu un esquema explicatiu del contracte de relleu elaborat per la Diputació de Barcelona en la secció "Annexos" del web del mòdul.

### Requisits dels treballadors

El treballador contractat sota aquesta modalitat ha de complir un d'aquests requisits:

- Estar aturat i inscrit en el servei públic d'ocupació.
- Estar contractat en la mateixa empresa amb un contracte de durada determinada.

### Durada del contracte

En cas de treballadors jubilats parcialment abans de complir l'edat ordinària de jubilació, la durada serà:

- Indefinida
- Igual al temps que li manqui al treballador jubilat parcialment per complir l'edat ordinària de jubilació.

Si al complir l'edat ordinària de jubilació el treballador no es jubila completament, es poden fer pròrrogues anuals.

En cas de treballadors jubilats parcialment després de complir l'edat ordinària de jubilació, la durada serà:

- Indefinida
- Anual, i es prorrogarà automàticament fins a la jubilació definitiva.

### Jornada

La jornada serà completa o a temps parcial, com a mínim, igual a la jornada que ha reduït el treballador substituït.

### Forma

El contracte s'ha de formalitzar per escrit, especificant el nom, l'edat i les circumstàncies professionals del treballador substituït i les característiques del lloc de feina que desenvoluparà el rellevista.



Al contracte de relleu, dues persones ocupen un mateix lloc de treball.  
Font: search.creativecommons.org

El contracte s'ha de comunicar al servei públic d'ocupació en els 10 dies següents a la concertació. Al mateix temps de celebrar-se el contracte de relleu s'ha de concertar el contracte a temps parcial del treballador que es jubila parcialment.

### **Incentius**

Les transformacions dels contractes de relleu en indefinit poden donar lloc a bonificació.

### **Contracte de substitució per anticipació de l'edat de jubilació**

El **contracte de substitució per anticipació de l'edat de jubilació** té per objecte substituir treballadors a qui els manqui com a màxim un any per complir l'edat ordinària de jubilació.

Aquest tipus de contracte va quedar derogat el dia 1 de gener de 2013. No obstant això, la disposició final 10.2 de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, estableix que se seguirà aplicant la regulació de la pensió de jubilació, les seves diferents modalitats, requisits d'accés i condicions i regles de determinació de prestacions, vigents a l'entrada en vigor d'aquesta llei, a les pensions de jubilació que es causin abans de gener de 2019, en alguns supòsits.

### **Requisits dels treballadors**

El treballador contractat sota aquesta modalitat ha d'estar aturat i inscrit en el servei públic d'ocupació. Al treballador que sol·licita l'anticipació de l'edat de jubilació li ha de mancar com a màxim un any per complir l'edat ordinària de jubilació.

### **Durada**

Mínim 1 any

### **Jornada**

La jornada ha de ser a temps complet.

### **Formalització**

S'ha de fer per escrit, i fer-hi constar el nom del treballador substituït.

També s'ha de comunicar al servei públic d'ocupació en els 10 dies següents a la concertació i s'ha de remetre còpia bàsica del contracte als representants dels treballadors.

S'ha de lliurar còpia del contracte al treballador que es jubila per al reconeixement de la pensió de jubilació.

Es pot concertar amb qualsevol modalitat de contracte excepte l'eventual per circumstàncies de la producció.



Al contracte de relleu, una persona ocupa el lloc de treball d'una altra que sol·licita la jubilació anticipada un any abans de tenir l'edat. Font: [search.creativecommons.org](http://search.creativecommons.org)

## Contracte de treball a distància

En el **contracte de treball a distància** l'activitat laboral es realitza de manera preponderant en el domicili del treballador o en el lloc que lliurement triï, de manera alternativa al seu desenvolupament presencial en el centre de treball.

Vegeu un resum de les característiques del contracte de treball a distància elaborat per la Diputació de Barcelona en la secció "Annexos" del web del mòdul.

En la taula 1.4 es mostren les característiques d'aquest tipus de contracte.

**TAULA 1.4.** Característiques del contracte de treball a distància

<b>Durada</b>	Temps complet o parcial
<b>Jornada</b>	Indefinida o temporal
<b>Formalització</b>	Per escrit. S'ha d'especificar el lloc on es realitza el treball. S'ha de comunicar al Servei Públic d'Ocupació en els 10 dies següents a la concertació i dipositar una còpia del contracte. S'ha de remetre còpia bàsica del contracte als representants dels treballadors.

## Drets dels treballadors

El salari del treballador a distància serà, com a mínim, l'establert per al seu grup professional i funcions. L'empresari haurà de garantir al treballador l'accés a la formació professional, per tal d'afavorir la seva promoció professional. L'empresari haurà d'informar el treballador quan al centre de treball hi hagi llocs de treball presencials vacants. Els treballadors a distància tenen dret a una protecció adequada en matèria de seguretat i salut. Els treballadors a distància poden exercir els drets de representació col·lectiva.

## Contracte de treball en grup

El **contracte de treball en grup** és aquell concertat amb un grup de treballadors considerat en la seva totalitat.

Vegeu un resum de les característiques del contracte de treball en grup elaborat per la Diputació de Barcelona en la secció "Annexos" del web del mòdul.

### Durada

Indefinida o temporal

### Jornada

Temps complet o parcial

### Formalització

Verbal o per escrit.

S'ha de comunicar al Servei Públic d'Ocupació en els 10 dies següents a la concertació i dipositar una còpia del contracte.

S'ha de remetre còpia bàsica del contracte als representants dels treballadors.

### Altres característiques del contracte de treball en grup:

- El grup de treballadors tria un cap del grup, amb les següents funcions:
  - Ostentar la representació del grup i respondre de les obligacions inherents a la representació.
  - Rebre el salari de l'empresari i repartir-lo entre els membres del grup.
- L'empresari no té, respecte de cada membre del grup, els drets i deures que hauria tingut en cas d'haver celebrat contractes individuals, la qual cosa comporta que:
- El pagament del salari al cap de grup l'allibera de l'obligació.
- El compliment de la prestació s'ha d'exigir al grup i no individualment.

### Contracte per a treballadors que tinguin acreditada la condició de víctima de violència domèstica

El **contracte de treballadors que tinguin acreditada la condició de víctima de violència domèstica** té per objecte protegir les persones víctimes de violència de gènere o domèstica mitjançant el foment de la seva contractació a través de bonificacions i altres mesures.

En la taula 1.5 es mostren les característiques d'aquest tipus de contracte:

**TAULA 1.5.** Característiques del contracte per a treballadors que tinguin acreditada la condició de víctima de violència domèstica

<b>Durada</b>	Indefinida o temporal
<b>Jornada</b>	Temps complet o parcial
<b>Formalització</b>	Per escrit S'ha de comunicar al Servei Públic d'Ocupació en els 10 dies següents a la concertació i dipositar una còpia del contracte. S'ha de remetre còpia bàsica del contracte als representants dels treballadors.

Vegeu un resum de les característiques del contracte per a treballadors que tinguin acreditada la condició de víctima de violència domèstica elaborat per la Diputació de Barcelona en la secció "Annexos" del web del mòdul.

### Requisits dels treballadors:

- Tenir acreditada la condició de víctima de violència de gènere o domèstica.
- No tenir relació de parentiu per consanguinitat o afinitat fins al segon grau inclusiu amb l'empresari, càrrecs de direcció o membres d'òrgans d'administració. Excepte si l'empresari és treballador autònom que contracti per compte d'altri els fills menors de 30 anys, convisquin o no amb ell, o bé si és un treballador autònom sense assalariats i que contracti un sol familiar menor de 45 anys que no convisqui amb ell ni estigui al seu càrrec.
- No haver estat vinculat a la mateixa empresa, grup d'empreses o entitat en els 24 mesos anteriors a la contractació mitjançant contracte indefinit o en els últims 6 mesos mitjançant un contracte de durada determinada, temporal, formatiu, de relleu o de substitució per jubilació.

- No haver finalitzat una relació laboral indefinida en una altra empresa, en els 3 mesos previs a formalitzar el contracte. Excepte que el contracte hagi finalitzat per acomiadament improcedent, o col·lectiu.

Requisits de l'empresa:

- Estar al corrent de les obligacions tributàries i de la Seguretat Social.
- Les empreses que extingeixin contractes bonificats de programes de foment de l'ocupació, mitjançant acomiadament improcedent o col·lectiu, quedaran excloses durant 12 mesos dels ajuts previstos.
- No haver perdut els beneficis del contracte per una sanció en l'ordre social.

Incentius: cada contracte indefinit té dret, des de la data de celebració del contracte, a una bonificació mensual de la quota empresarial a la Seguretat Social per cada treballador/a contractat/da víctima de:

- Violència domèstica: de 70,83 €/mes (850 €/any) durant 4 anys
- Violència de gènere: de 125 €/mes (1,500 €/any) durant 4 anys

## 1.5 Contractació a temps parcial

El contracte de treball s'entén subscrit a **temps parcial** quan s'ha acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable.

S'entén per treballador a temps complet comparable un treballador a temps complet de la mateixa empresa i centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que realitzi un treball idèntic o similar.

Si a l'empresa no hi ha cap treballador comparable a temps complet, es considerarà la jornada a temps complet prevista en el conveni col·lectiu aplicable o, si no, la jornada màxima legal.

### **Durada**

La durada d'aquests contractes pot ser per temps indefinit o per durada determinada.

Poden realitzar-se els següents contractes a temps parcial:

- Contractes per a la realització d'una obra o servei determinat
- Contractes de durada determinada per circumstàncies de la producció

- Contractes per substitució de treballadors amb reserva del lloc de treball
- Contractes en pràctiques
- Contractes de relleu
- Contractes de treball per temps indefinit de suport als emprenedors

La jornada diària en el treball a temps parcial es pot fer de forma continuada o partida. Quan el contracte a temps parcial comporti l'execució d'una jornada diària inferior a la dels treballadors a temps complet i aquesta es realitzi de forma partida, només serà possible efectuar una única interrupció en l'esmentada jornada diària, llevat que es disposi una altra cosa mitjançant conveni col·lectiu.

### Les hores complementàries

Els treballadors a temps parcial **no poden fer hores extraordinàries**, excepte en els supòsits a què es refereix l'article 35.3 de l'Estatut dels treballadors. El que sí que podran fer són hores complementàries, sempre que s'hagi pactat entre empresari i treballador al contracte de treball. Només quan hi hagi aquest pacte l'empresari pot exigir la realització d'hores complementàries.

Pel que fa a les **hores complementàries**, s'han de tenir en compte els aspectes que es detallen a continuació:

- El pacte s'ha de formalitzar necessàriament per escrit, en el model oficial establert, i ha de recollir el nombre d'hores complementàries; la realització podrà ser requerida per l'empresari.
- El pacte sobre hores complementàries es pot acordar en el moment de la formalització del contracte a temps parcial o amb posterioritat, però constituirà, en tot cas, un pacte específic respecte al contracte.
- Només es pot formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial amb una jornada de treball no inferior a 10 hores setmanals en còmput anual.
- El nombre d'hores complementàries pactades no pot excedir el 30% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. Els convenis col·lectius poden establir un altre percentatge màxim, que en cap cas pot excedir el 60% de les hores ordinàries contractades, ni serà inferior al 30% esmentat.
- Sense perjudici del pacte d'hores complementàries, en els contractes a temps parcial de durada indefinida en una jornada de treball no inferior a 10 hores setmanals en còmput anual, l'empresari podrà, en qualsevol moment, oferir al treballador la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària. El nombre d'aquestes hores no podrà superar el 15%, ampliables al 30% per conveni col·lectiu, de les hores ordinàries objecte del contracte. La negativa del treballador a la realització d'aquestes hores no constitueix una conducta laboral sancionable. Aquestes hores complementàries no es computaran a efectes dels percentatges d'hores complementàries pactades a què es refereix el paràgraf anterior.

- La realització d'hores complementàries ha de respectar, en tot cas, els límits en matèria de jornada i descansos establerts a l'Estatut dels treballadors.
- En tot cas, la suma de les hores ordinàries i complementàries, incloses les prèviament pactades i les voluntàries, no podrà excedir el límit legal que defineix aquest contracte.
- La distribució i forma de realització de les hores complementàries pactades s'ha d'atènyer al que s'estableixi sobre això en el conveni col·lectiu d'aplicació i en el pacte d'hores complementàries. Llevat que el conveni estableixi un termini superior, el treballador haurà de conèixer el dia i hora de realització de les hores complementàries amb un preavís mínim de tres dies. El pacte d'hores complementàries i les condicions de realització d'aquestes hores estaran subjectes al compliment d'aquests requisits. En cas d'incompliment d'aquests requisits i règim jurídic, la negativa del treballador a la realització de les hores complementàries, malgrat haver estat pactades, no constitueix una conducta laboral sancionable.
- Les hores complementàries efectivament realitzades s'han de retribuir com a ordinàries, i es computaran a efectes de bases de cotització a la Seguretat Social i períodes de carència i bases reguladores de les prestacions. A aquest efecte, el nombre i retribució de les hores complementàries realitzades s'ha de recollir en el rebut individual de salaris i en els documents de cotització a la Seguretat Social.
- El pacte d'hores complementàries pot quedar sense efecte per renúncia del treballador, mitjançant un preavís de quinze dies, un cop complert 1 any des de la seva celebració, quan es doni alguna de les següents circumstàncies: l'atenció de les responsabilitats familiars per raons de guarda legal, per necessitats formatives, sempre que s'acrediti la incompatibilitat horària o per incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

## 1.6 Gestió del procés de contractació

Un cop l'empresa ha seleccionat el tipus de contracte més adequat, ha de comunicar aquesta contractació als organismes públics (Servei Públic d'Ocupació i Seguretat Social) i als representants dels treballadors.

### **Comunicació de la contractació als serveis públics d'ocupació**

L'article 8.3 de l'ET estableix que l'empresari està obligat a comunicar al Servei Públic d'Ocupació, en el termini dels 10 dies següents a la seva concertació el contingut dels contractes de treball que subscrigui o les seves pròrrogues, tant si s'han de formalitzar per escrit com si no.

Aquesta comunicació al Servei Públic d'Ocupació es pot fer de manera presencial a qualsevol oficina d'ocupació de la comunitat autònoma corresponent o a través de l'aplicació *Contract@*.



L'empresari també ha de lliurar al Servei Públic d'Ocupació la còpia bàsica feta per ell i signada pels representants dels treballadors. Quan no hi hagi representació legal dels treballadors també s'ha de formalitzar una còpia bàsica i s'ha de remetre a l'oficina d'ocupació.

La **còpia bàsica** del contracte és un document que permet comprovar l'adequació del contingut del contracte a la legalitat vigent, per la qual cosa ha de contenir totes les dades del contracte excepte el número del document nacional d'identitat o del número d'identitat d'estranger, el domicili, l'estat civil, i qualsevol altra dada que, d'acord amb la Llei orgànica 1/1982, de 5 de maig, de protecció civil del dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge, pugui afectar la intimitat personal.

Els representants de l'Administració que tinguin accés a la còpia bàsica dels contractes han d'observar secret professional i no poden utilitzar la documentació esmentada amb finalitats diferents de les que van motivar-ne el coneixement.

### **Comunicació de la contractació als representants dels treballadors**

L'article 8.3 de l'ET estableix que l'empresari ha de lliurar a la representació legal dels treballadors, en un termini no superior a 10 dies des de la formalització del contracte, una còpia bàsica de tots els contractes que s'hagin de subscriure per escrit, excepte els contractes de relació laboral especial d'alta direcció sobre els quals s'estableix el deure de notificar-los a la representació legal dels treballadors.

Els representants legals dels treballadors l'han de signar per acreditar que s'ha produït el lliurament. Posteriorment, aquesta còpia bàsica s'ha d'enviar a l'oficina d'ocupació. Quan no hi hagi representació legal dels treballadors també s'ha de formalitzar una còpia bàsica i s'ha de remetre a l'oficina d'ocupació.

### **Comunicació de la contractació a la Seguretat Social**

L'empresari té l'obligació de donar d'alta tots els treballadors que contracta a la Seguretat Social mitjançant el model TA2/S "*Sol·licitud d'alta, baixa o variació de dades del treballador per compte aliè o assimilat*" abans de l'inici de la relació laboral amb un màxim de 60 dies naturals d'antelació, i podran ser presentades pels subjectes obligats a través de mitjans informàtics, electrònics i telemàtics (sistema RED) o de la seu electrònica.

- A través del sistema RED, els subjectes obligats a la presentació hauran de sol·licitar a la Direcció Provincial de la Tresoreria General de la Seguretat Social una autorització al sistema RED.
- A través de la seu electrònica es pot accedir al servei Alta en el RETA.

A més de l'alta del treballador a la Seguretat Social, l'empresari té l'obligació de tramitar l'afiliació del treballador si aquest no havia treballat anteriorment. L'afiliació presenta les característiques següents:

- És obligatòria per a les persones incloses en el sistema a l'efecte de drets i obligacions en la modalitat contributiva.

- És única i general per a tots el règims del Sistema de Seguretat Social.
- S'estén a tota la vida de les persones incloses en el sistema.
- És exclusiva.
- La sol·licitud d'afiliació es formula en el model TA.1 "*Sol·licitud d'Afiliació / Número de la Seguretat Social*". Si el sol·licitant disposa d'un certificat digital, pot enviar la sol·licitud directament accedint al servei Assignació de número de la Seguretat Social de la seu electrònica.
- La Tresoreria General de la Seguretat Social assignarà un número de la Seguretat Social a cada ciutadà per identificar-lo en les seves relacions amb aquesta tresoreria. Així mateix, s'assignarà als beneficiaris de pensions o d'altres prestacions del sistema.

## 1.7 Aplicacions informàtiques de gestió de recursos humans

Des de fa dècades, les empreses utilitzen aplicacions informàtiques per realitzar les diverses activitats que es fan a cada departament. Al Departament de Recursos Humans, hi ha diferents aplicacions informàtiques que permeten realitzar les activitats pròpies d'aquest departament. A l'hora d'escollir un programa per al Departament de Recursos Humans s'han de tenir en compte molts aspectes, com:

- Quants treballadors hi ha a l'empresa.
- Quines gestions són més importants en la gestió de recursos humans de l'empresa en concret.
- Si els treballadors de recursos humans treballen sempre a l'oficina o tenen mobilitat.
- El preu del programa, de les actualitzacions i del suport tècnic.

Un exemple d'un programa de recursos humans gratuït és Nominasol.



Nominasol és un programa gratuït de gestió de recursos humans. Font: [search.creativecommons.org](https://search.creativecommons.org)

## 1.8 Serveis d'assessoria, gestoria i consultoria laboral

Les activitats més importants a l'empresa, a través de les quals assoleixen els seus objectius són les activitats financeres, les de màrqueting, les de producció i les de personal, i de la necessitat d'organització i de les característiques dels diferents llocs de treball en sorgeixen els departaments, és a dir, l'agrupament dels diferents membres de l'empresa segons les funcions que desenvolupen.

Fins ben entrat el segle XX, les activitats relacionades amb els recursos humans les desenvolupava el departament administratiu, però aquestes tasques van arribar a ser tan complexes que moltes empreses van optar per crear un departament específic, el Departament de Recursos Humans. Aquest departament s'encarrega, entre altres funcions, del reclutament i la selecció de personal, elaborar contractes, tramitar els acomiadaments, establir la política de retribució, elaborar les nòmines, estudiar el potencial del personal, dissenyar plans de formació, dissenyar el pla de prevenció de riscos laborals, motivació dels treballadors...

No obstant això, no totes les empreses són prou grans per tenir un departament de recursos humans. Moltes empreses del nostre entorn són petites empreses (menys de quaranta-nou treballadors), i algunes són microempreses (menys de nou treballadors). Als seus propietaris els resulta més beneficiós externalitzar totes o part de les funcions del Departament de Recursos Humans utilitzant els serveis d'assessoria, gestoria i consultoria laboral, ja que els aporta avantatges com:

- Treure profit dels coneixements especialitats en l'àmbit laboral. La normativa laboral no és immutable, i malgrat que hi hagi lleis com l'Estatut dels treballadors, que va ser aprovat l'any 1995, des de llavors s'han produït moltes modificacions. Degut a aquestes modificacions a les lleis que es poden produir, el Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE) edita cada any una Guia de contractes, que recull tota la normativa vigent en matèria de contractes i incentius a la contractació. Les empreses de serveis d'assessoria, gestoria i consultoria laboral coneixen tots els tipus de contractes vigents i les bonificacions que les empreses poden aconseguir de les empreses que les contracten.
- Reduir costos, ja que hi ha un estalvi del nombre de treballadors que es dediquen a fer tasques de gestió de personal.

Les empreses que es plantegin externalitzar aquests serveis han d'avaluar el cost que els suposa fer-ho, ja que lògicament la contractació d'una empresa que realitzi aquests serveis suposarà un cost.

Tot i que habitualment s'utilitzen de manera indistinta els termes *gestor*, *consultor* i *assessor*, hi ha diferències entre els tres.

- Un **assessor** s'encarrega de proporcionar suport, orientació i atenció en temes fiscals, administratius, comptables i legals. Els seus professionals no han d'estar obligatòriament col·legiats. Acostuma a tenir una relació continuada amb l'empresa.
- Un **gestor** té com a funció realitzar tots els tràmits necessaris per al bon funcionament d'una empresa. És l'encarregat de fer tasques més administratives (inscripció i altes d'empreses, de centres de treball, afiliació de treballadors, altes i baixes de treballadors, nòmines, liquidacions a la Seguretat Social i Hisenda, etc.). Els professionals que realitzen treballs de gestoria han d'estar col·legiats, ja que els tràmits que realitzen són complexos.

- Un **consultor** acostuma a ser un servei contractat per obtenir uns objectius específics. Identifica quins són els problemes d'una empresa i adapta els procediments per assolir un objectiu. Acostuma a tenir una relació puntual amb l'empresa.

## 2. Modificació, suspensió i extinció del contracte de treball

Un cop signat el contracte de treball, l'empresari i el treballador inicien una relació que implica un reconeixement de drets i d'obligacions que es mantindran al llarg de la durada del contracte de treball.

Al llarg del temps que duri aquesta relació poden succeir circumstàncies o esdeveniments que facin que, tot i mantenir-se en vigor el contracte signat per ambdues parts, es modifiquin alguns dels acords als quals, en el seu dia, van arribar l'empresari i el treballador. Aquestes modificacions es refereixen a canvis de funcions dels treballadors (tant dins com fora del grup professional), del lloc de treball (mobilitat geogràfica, trasllat individual, trasllat col·lectiu) i de condicions laborals catalogades com a substancials (jornada laboral, horari, treball per torns, sistemes de remuneració...).

També pot passar que, al llarg del temps que duri aquesta relació, la prestació laboral quedi suspesa temporalment sense que s'extingeixi el contracte de treball entre l'empresa i el treballador. Per exemple, si un treballador demana una excedència, quan exerceix el seu dret de vaga o si està en situació d'incapacitat temporal.

Tot contracte de treball, encara que sigui indefinit, té una durada més o menys llarga, que pot anar des d'uns dies fins a una data que, tot i indeterminada, extingirà el contracte de treball. La forma més habitual d'extinció del contracte de treball és perquè ha arribat el dia fixat al contracte en els contractes temporals o perquè s'ha finalitzat l'obra o servei determinat en els contractes per obra o servei.

Però hi ha altres motius d'extinció del contracte com, per exemple, que el treballador hagi arribat a l'edat de jubilació o que decideixi de manera lliure i voluntària, amb acord mutu o sense amb l'empresari, deixar de treballar. També l'empresari pot extingir el contracte de treball de manera unilateral per causes objectives (ineptitud del treballador, faltes d'assistència, falta d'adaptació del treballador a les modificacions tècniques fetes en el seu treball...) mitjançant un expedient de regulació d'ocupació en els casos d'acomiadaments col·lectius o per incompliment greu del treballador en les seves obligacions (acomiadament disciplinari).

---

Les modificacions contractuals estan regulades en els articles 39, 40 i 41 de l'ET.

---

---

La suspensió del contracte de treball està recollida en els articles 45, 46, 47 i 48 de l'ET.

---

---

L'extinció del contracte de treball està recollida en els articles 49 a 56 de l'ET.

---

### 2.1 Modificacions del contracte de treball

Una de les característiques de l'empresari és que té la potestat de direcció i organització. Aquesta potestat és la raó per la qual l'empresari pot modificar les condicions del contracte de treball relatives a la mobilitat funcional, mobilitat geogràfica i modificacions substancials de les condicions de treball.

### 2.1.1 Mobilitat funcional

A la secció "Referències", apartat "Adreces d'interès", trobareu la informació actualitzada de la Guia laboral publicada pel Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social pel que fa a la mobilitat funcional.

La mobilitat funcional està regulada en l'article 39 de l'ET, que estableix que la mobilitat funcional a l'empresa s'efectuarà d'acord amb les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat del treballador.

La **mobilitat funcional** es produeix quan varien les funcions que, de manera habitual, porta a terme un treballador en una empresa ordenades de manera unilateral per l'empresari en virtut del seu poder de direcció i organització.

La mobilitat funcional pot ser de dos tipus:

1. En el **mateix grup professional** o entre **categories professionals equivalents**.
  - L'empresari no ha d'al·legar una causa justificativa per portar a terme aquesta mobilitat.
  - No hi ha un límit temporal per a la realització.
  - El treballador percebrà la retribució corresponent a les noves funcions.
  - En el cas que al treballador li encomanin funcions inferiors en el mateix grup, continuarà rebent la retribució que percebia abans de fer-se efectiva la mobilitat.
2. **Fora del grup professional** o entre **categories professionals no equivalents**. Aquestes mobilitats poden ser descendents o ascendents.
  - Aquesta mobilitat funcional només és possible si existeixen **raons tècniques o organitzatives que la justifiquin** i per un temps imprescindible per a la seva realització.
  - L'empresari haurà de comunicar la seva decisió i les raons d'aquesta decisió als representants dels treballadors.
  - Pel que fa a la retribució:
    - Si la mobilitat és descendent, el treballador percebrà la retribució d'origen, és a dir, la que li corresponia abans de la mobilitat.
    - Si la mobilitat és ascendent, el treballador tindrà dret a percebre la retribució corresponent a les funcions superiors.
  - Davant d'un canvi a un lloc de treball de categoria superior, el treballador pot reclamar la cobertura de la vacant corresponent a les funcions desenvolupades o bé l'ascens si la durada és:
    - Superior a 6 mesos durant 1 any
    - Superior a 8 mesos durant 2 anys.
  - L'empresari no podrà al·legar com a causa d'acomiadament objectiu la ineptitud sobrevinguda o la falta d'adaptació als supòsits de la

realització de funcions diferents a les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

#### Exemple de mobilitat funcional dins del mateix grup professional

Un empresari trasllada un administratiu del departament de compres al departament comptable, mantenint-li la mateixa categoria professional. En aquest cas, el treballador conservarà el seu salari i no s'exigeix causa justificada a l'empresari.

### 2.1.2 Mobilitat geogràfica

La mobilitat geogràfica es manifesta a través de dos supòsits contemplats en l'article 40 de l'ET:

- El **trasllat**, que implica un canvi a un centre de treball diferent de la mateixa empresa i que exigeix un canvi de residència del treballador.
- El **desplaçament temporal**, entès com un canvi de residència. És temporal perquè el canvi de residència té una durada màxima de 12 mesos.

La **mobilitat geogràfica** es produeix quan hi ha un canvi de lloc de treball que comporta un canvi de residència per al treballador.

#### Trasllat definitiu

Es produeix un trasllat definitiu quan:

1. Una empresa destina un treballador a un centre de treball diferent del pactat en el contracte, situat en una altra localitat i que implica un canvi de residència de manera permanent o per una durada superior als 12 mesos en un període de 3 anys.
2. Aquests treballadors no havien estat contractats específicament per prestar serveis en empreses amb centres de treball mòbils o itinerants en un centre de treball diferent de la mateixa empresa.

El trasllat requereix l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que el justifiquin. Es consideren com a tals les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball a l'empresa, així com les contractacions referides a l'activitat empresarial.

Segons el nombre de treballadors afectats, l'Estatut dels treballadors diferencia entre **trasllat individual** i **trasllat col·lectiu**.

A la secció "Referències", apartat "Adreces d'interès", trobareu la informació actualitzada de la Guia laboral publicada pel Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social pel que fa a la mobilitat geogràfica.

No es produeix una mobilitat geogràfica si el canvi de lloc de treball es dona en el mateix centre de treball o en altres centres que no requereixen un canvi de residència del treballador.

A la secció "Referències", apartat "Adreces d'interès", trobareu un enllaç al Catàleg de Serveis de la Generalitat de Catalunya amb informació sobre mobilitat geogràfica i desplaçaments transnacionals de treballadors i treballadores.

## Trasllat individual

El trasllat individual es produeix quan l'empresa decideix traslladar un treballador a un altre centre de treball, d'una localitat diferent a la que figura en el seu contracte de treball.

L'empresari ha de notificar la decisió de trasllat al treballador i també als seus representants legals amb una antelació mínima de 30 dies a comptar de la seva data d'efectivitat (vegeu figura 2.1).

**FIGURA 2.1.** Carta de comunicació d'un trasllat individual

GAD, SL  
C/ Prat de la Riba, 3  
25002 (Lleida)

Lleida, 20 de febrer de 2019

Senyor Antoni Ferrer i Guàrdia,

Li comuniquem que, amb motiu del tancament de la seu a Lleida ens veiem obligats a traslladar-lo a la seu que l'empresa té a Tarragona, percebent un increment en la seva remuneració anual del 10% del salari base.

D'acord amb l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors, se li notifica la decisió de trasllat a vostè i als seus representants legals amb una antelació de més 30 dies.

Com sabrà vostè té dret a té dret a

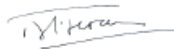
- Acceptar el trasllat i percebre una compensació per despeses.
- No acceptar el trasllat i extingir el seu contracte, i percebre una indemnització de 20 dies de salari per any de servei.

Si accepta el trasllat, s'haurà d'incorporar al nou lloc de treball el proper dia 1 d'abril de 2019.

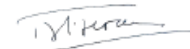
Restem a la seva disposició per qualsevol dubte que aquest trasllat pugui plantejar-li.

Atentament,

Assabentat i conforme



Signat: Antoni Ferrer i Guàrdia



Signat: Joan Carles Faus Torres  
Director de Recursos Humans

Si un treballador és traslladat a una altra localitat i la seva parella treballa a la mateixa empresa, la parella tindrà dret al trasllat a la mateixa localitat si hi ha un lloc de treball.

Un cop notificada la decisió de trasllat, el treballador té dret a optar entre:

1. El trasllat i percebre una compensació per despeses, tant les despeses pròpies com les dels familiars a càrrec seu.
2. L'extinció del seu contracte i percebre una indemnització de 20 dies de salari per any de servei. Els períodes de temps inferiors a 1 any s'han de prorratejar per mesos, amb un màxim de 12 mensualitats.

El treballador que no opti per l'extinció del seu contracte i es mostri disconforme amb la decisió del trasllat, podrà impugnar-la davant la jurisdicció competent. La sentència declararà el trasllat justificat o injustificat. En aquest últim cas reconeixerà el dret del treballador a ser **reincorporat al centre de treball d'origen**.



## Trasllat col·lectiu

Es considera trasllat col·lectiu quan:

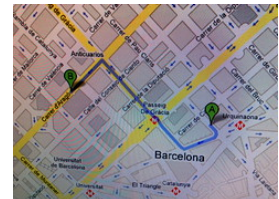
1. Afecta la totalitat de treballadors d'un centre de treball, sempre que ocupi més de cinc treballadors.
2. Sense afectar la totalitat del centre de treball, en un termini de 90 dies afecta un nombre mínim de treballadors. Aquest nombre mínim de treballadors serà proporcional al nombre total de treballadors que té l'empresa, tal com mostra la taula 2.1.

**TAULA 2.1.** Mínim de treballadors afectats pel trasllat

Nombre de treballadors a l'empresa	Nombre de treballadors traslladats
Menys de 100	10 o més traslladats
Entre 100 i 300	Mínim el 10% de traslladats
Més de 300	30 o més traslladats

Per als casos de trasllat col·lectiu, el trasllat haurà d'anar precedit d'un **període de consultes** amb els representants legals dels treballadors per un període màxim de 15 dies. S'ha de tenir en compte que:

- Durant aquest període, les parts hauran de negociar de bona fe, amb vistes a la consecució d'un acord.
- Aquest període de consultes es durà a terme amb una única **comissió negociadora**, integrada per un màxim de 13 membres per cada part.
- El període de consultes haurà de versar sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per atenuar les seves conseqüències per als treballadors afectats.
- L'acord requerirà el vot de la majoria dels representants dels treballadors, o de la majoria dels membres de la comissió representativa dels treballadors, sempre que representi, en ambdós casos, la majoria dels treballadors del centre o centres de treball afectats.
- L'empresa ha de comunicar als treballadors o als seus representants la voluntat d'iniciar el procediment, data a partir de la qual aquests poden constituir la comissió representativa en el termini de 7 dies. Si algun centre de treball afectat no disposa de representants legals dels treballadors, el termini serà de 15 dies.
- L'obertura del període de consultes i les posicions de les parts després de concloure'l s'han de notificar a l'autoritat laboral corresponent per al seu coneixement.
- L'empresari i els representants dels treballadors podran acordar substituir el període de consultes per l'aplicació del procediment de mediació o arbitratge corresponent a l'àmbit de l'empresa.



Molts cops una mateixa empresa pot tenir diferents centres de treball en una mateixa localitat. Font: Creativecommons.org

Finalitzat el període de consultes, l'empresari ha de notificar la decisió de trasllat al treballador i també als seus representants legals amb una antelació mínima de 30 dies a comptar de la data de la seva efectivitat (vegeu figura 2.2).

L'acord amb els representants legals dels treballadors en el període de consultes s'entendrà sense perjudici del dret dels treballadors afectats a l'exercici de l'opció d'extinció del seu contracte, i els treballadors rebran una indemnització de 20 dies de sou per any de servei amb un màxim de 12 mensualitats.

**FIGURA 2.2.** Carta de comunicació d'un trasllat col·lectiu

GAD, SL  
C/ Prat de la Riba, 3  
25002 (Lleida)

Lleida, 1 de juliol de 2019

Senyor Josep Torres Sánchez,

Li comuniquem que serà traslladat a la seu que l'empresa té a Tarragona per realitzar les mateixes funcions que feia fins ara, percebent un increment en la seva remuneració anual del 10% del salari base i s'haurà d'incorporar a la seu d'aquesta localitat, al carrer Major, número 15.

El motiu d'aquest trasllat és el tancament de la seu de Lleida, on vostè i els seus companys han prestat els seus serveis de manera molt satisfactòria des de fa més de 10 anys, degut a un descens del volum de facturació que s'estava produint en els darrers tres anys. Per aquest motiu, ens veiem obligats a tancar la seu de Lleida i dur a terme un trasllat col·lectiu que s'ha tramitat tal com s'estableix a l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors.

D'acord amb el mateix article, en el període de consultes que s'ha celebrat amb els representants dels treballadors s'ha acordat traslladar a la totalitat dels treballadors de la seu de Lleida.

Com sabrà vostè té dret a té dret a

- Acceptar el trasllat i percebre una compensació per despeses.
- No acceptar el trasllat i extingir el seu contracte, i percebre una indemnització de 20 dies de salari per any de servei.

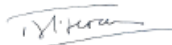
Si accepta el trasllat, s'haurà d'incorporar al nou lloc de treball el proper dia 1 de setembre de 2019.

Mitjançant aquest document, queda notificat de la decisió de trasllat a vostè i als seus representants legals amb una antelació de més 30 dies.

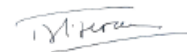
Restem a la seva disposició per qualsevol dubte que aquest trasllat pugui plantejar-li.

Atentament,

Assabentat i conforme



Signat: Josep Torres Sanchez



Signat: Joan Carles Faus Torres  
Director de Recursos Humans

### Exemple de càlcul d'indemnització per trasllat definitiu

Suposem que GAD, SL és una empresa que té seus arreu de tota Catalunya i que es veu obligada a tancar la seu que té a Lleida i traslladar tots els seus treballadors a la seu de Tarragona a partir del dia 1 de gener de 2020.

El treballador Joan Grau Terés, afectat pel trasllat, no es vol traslladar per problemes familiars i comunica a l'empresa que opta per extingir el contracte i percebre la indemnització que li pertoca legalment.

El treballador va ser donat d'alta a l'empresa el dia 1 de gener de 2012 i causarà baixa el dia 31 de desembre de 2019. Cobra un salari base de 1.200 euros al mes i un complement d'antiguitat de 90 euros al mes. Té dret a dues pagues extraordinàries a l'any, equivalents cadascuna al salari base més l'antiguitat.

La indemnització que li correspondrà a Joan Grau Terés serà de 20 dies de salari per any de servei, amb un màxim de 12 mensualitats.

- En primer lloc, es calcula el salari anual:
  - Salari anual = (salari base + antiguitat) \* 12 mesos + 2 pagues extraordinàries
  - Salari anual = (1.200 + 90) \* 12 + 2 \* (1.200 + 90)
  - Salari anual = 15.480 + 2.580 = 18.060 euros
- En segon lloc, es calcula el salari diari, dividint la quantitat anterior entre 365 dies que té l'any:
  - Salari diari = salari anual / 365 dies
  - Salari diari = 18.060 / 365 = 49,48 euros/dia
- En tercer lloc, es calcula l'antiguitat que té el treballador a l'empresa:
  - Hi ha treballat des de l'1/01/12 fins al 31/12/19 = 8 anys
- Finalment es calcula la indemnització:
  - Indemnització = 20 dies \* 49,48 euros/dia \* 8 anys = 7.916,80 euros

Falta comprovar que aquesta quantitat no supera el límit establert en 12 mensualitats del salari, és a dir, el seu salari anual, que era de 18.060 euros. Com que la quantitat resultant és inferior a 12 mensualitats del seu salari, el treballador serà indemnitzat amb **7.916,80 euros**.

### Trasllat per víctimes de violència de gènere

D'acord amb l'article 40.4 de l'ET, els treballadors que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere que estiguin obligats a abandonar el lloc de treball a la localitat on prestaven els serveis per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tenen dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En aquest cas, l'empresa està obligada a comunicar als treballadors les vacants existents en el moment esmentat o les que es puguin produir en el futur.

Aquest trasllat o canvi de centre de treball té una durada inicial de 6 mesos. Durant aquest temps, l'empresa està obligada a reservar el lloc de treball que anteriorment ocupaven aquests treballadors. Un cop acabat aquest període, els treballadors poden optar entre:

- Retorn al seu lloc de treball anterior.
- Continuitat en el nou lloc de treball. En aquest cas, se suspèn l'obligació de l'empresa de reservar el lloc de treball.

## Trasllat i discapacitat

D'altra banda, l'article 40.5 de l'ET estableix que les persones amb discapacitat que acreditin la necessitat de rebre fora de la seva localitat un tractament d'habilitació o rehabilitació medicofuncional o atenció, tractament o orientació psicològica relacionat amb la seva discapacitat, tenen dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa tingui vacant en un altre dels seus centres de treball en una localitat en què sigui més accessible aquest tractament.

Igual que els treballadors desplaçats per la seva condició de víctimes de violència de gènere, aquest trasllat o canvi de centre de treball té una durada inicial de 6 mesos. Durant aquest temps l'empresa està obligada a reservar el lloc de treball que anteriorment ocupaven aquests treballadors. Un cop acabat aquest període, els treballadors poden optar entre:

- Retorn al seu lloc de treball anterior.
- Continuitat en el nou lloc de treball. En aquest cas, se suspèn l'obligació de l'empresa de reservar el lloc de treball.

## Prioritat de permanència a l'empresa en cas de trasllat

L'article 40.7 de l'ET estableix que els representants legals dels treballadors tenen prioritat de permanència en els llocs de treball a què es refereix aquest article.

Mitjançant conveni col·lectiu o acord assolit durant el període de consultes es poden establir prioritats de permanència a favor de treballadors d'altres col·lectius, com ara treballadors amb càrregues familiars, majors d'una edat determinada o persones amb discapacitat.

## Desplaçaments temporals

D'acord amb l'article 40.6 de l'ET, l'empresa pot efectuar desplaçaments temporals de treballadors per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o bé per contractacions referides a l'activitat empresarial.

El treballador afectat per un desplaçament temporal:

- Té dret a rebre, a més dels salaris, les despeses de viatge i dietes.
- Si el desplaçament té una durada superior a 3 mesos:
  - Ha de ser informat amb una antelació mínima de 5 dies laborables.
  - Té dret a un permís de 4 dies laborables al domicili d'origen per cada 3 mesos de desplaçament sense computar el temps de viatge, les despeses del qual seran a càrrec de l'empresa.
- Té dret a recórrer contra l'ordre de desplaçament.

---

El desplaçament temporal no pot tenir una durada superior a 12 mesos en un període de 3 anys.

---

### 2.1.3 Modificacions substancials de les condicions de treball

Quan un treballador i un empresari pacten les condicions en què ha de prestar-se el treball ho fan en un moment determinat. Però en un futur més o menys llunyà les condicions pactades al contracte poden canviar perquè amb posterioritat a la seva concertació es pot modificar alguna llei o es pot aprovar algun conveni col·lectiu. En aquests casos, i pel principi de jerarquia normativa, prevalen les normes que tenen rang superior al contracte de treball.

Pot passar també que el treballador i l'empresari acordin, amb posterioritat a la concertació del contracte de treball, modificar algun dels aspectes o clàusules que conté. En aquest cas, també es produirà una modificació en el contracte de treball fruit del consentiment de tots dos.

Però també es pot produir una modificació del contracte per una decisió presa de manera unilateral per part de l'empresari, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, d'acord amb el que estableix l'article 41 de l'ET.

Les **modificacions substancials en les condicions de treball** es produeixen quan hi ha motius econòmics, tècnics, organitzatius o de producció provats.

Tenen la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball, entre d'altres, les que afecten les matèries següents:

- Jornada laboral
- Horari
- Règim de treball per torns
- Sistema de remuneració
- Sistema de treball i rendiment
- Funcions, si excedeixen els límits que preveu per a la mobilitat funcional l'article 39 de l'ET.

#### Modificacions col·lectives de les condicions de treball

L'article 41.2 de l'ET estableix que es considera de caràcter col·lectiu la modificació que, en un període de 90 dies, afecti un determinat nombre de treballadors, que serà proporcional al nombre total de treballadors que té l'empresa, tal com mostra la taula 2.2.

La decisió de modificació substancial de les condicions de treball de caràcter col·lectiu ha d'anar precedida d'un **període de consultes** amb els representants legals dels treballadors d'una durada no inferior a 15 dies. S'ha de tenir en compte que:

A la secció "Referències", apartat "Adreces d'interès", trobareu la informació actualitzada de la Guia laboral publicada pel Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social pel que fa a les modificacions substancials de les condicions de treball.

De manera unilateral, l'empresari pot modificar les condicions de treball si es produeixen determinats casos.

- Aquest període de consultes ha de tractar les causes que han motivat la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, i també les mesures necessàries per atenuar-ne les conseqüències per als treballadors afectats.
- La consulta es portarà a terme en una única comissió negociadora, que ha d'estar integrada per un màxim de 13 membres en representació de cada una de les parts.
- Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe, amb vista a aconseguir un acord. Aquest acord requerirà la conformitat de la majoria dels representants dels treballadors o, si escau, de la majoria de membres de la comissió representativa dels treballadors, sempre que en tots dos casos representin la majoria dels treballadors del centre o centres de treball afectats.
- L'empresari i la representació dels treballadors podran acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o arbitratge que sigui aplicable en l'àmbit de l'empresa.
- Després de la finalització del període de consultes l'empresari ha de notificar als treballadors la seva decisió sobre la modificació, que tindrà efectes una vegada transcorreguts 7 dies des de la notificació.

**TAULA 2.2.** Mínim de treballadors afectats per les modificacions

Nombre de treballadors a l'empresa	Nombre de treballadors traslladats
Menys de 100	10 o més traslladats
Entre 100 i 300	Mínim el 10% de traslladats
Més de 300	30 o més traslladats

### **Modificacions individuals de les condicions de treball**

Les modificacions substancials de les condicions de treball tindran caràcter individual quan:

- Afectin les condicions de treball de les quals gaudeixen a títol individual els treballadors.
- En un període de 90 dies, no superin els límits assenyalats a les modificacions col·lectives pel que fa al nombre de treballadors:
  - 10 treballadors en empreses amb menys de 100 treballadors.
  - 10% dels treballadors en empreses que tinguin entre 100 i 300 treballadors.
  - 30 treballadors en empreses de més de 300 treballadors.

L'empresari ha de notificar al treballador afectat i als seus representants legals la decisió de modificar substancialment les condicions de treball de caràcter individual amb una antelació mínima de 15 dies abans de la data en què es faci efectiva. Aquesta notificació ha de ser escrita i s'han d'indicar les causes que justifiquen les modificacions de les condicions de treball.

## Alternatives del treballador davant una modificació de les condicions de treball

El treballador afectat per una modificació de les seves condicions de treball pot optar entre:

- **Acceptar la modificació** de les condicions de treball. En aquest cas, l'acceptació no té assignada en principi cap compensació econòmica a favor del treballador.
- **Assumir la modificació** i continuar treballant tot i no estar-hi d'acord. En aquest cas, pot impugnar la decisió de l'empresari davant la jurisdicció social. La sentència declararà la modificació justificada o injustificada. En cas que sigui injustificada, el treballador té dret a tornar a treballar en les condicions anteriors.
- **Rescindir el contracte de treball.** En aquest cas, tindrà dret a una indemnització de 20 dies per any de treball, amb un límit de 9 mensualitats.

### Exemple de càlcul d'indemnització per trasllat definitiu

La Joana Garrido treballa a la gestoria GAD, SL de Tàrraga des del dia 1 de gener de 2010 de 9 a 13 hores. L'empresa li comunica el dia 20 de novembre de 2019 que, a partir del dia 1 de gener de 2020, se li modificarà l'horari de treball fins a les 14 h per la necessitat d'atendre la demanda dels seus clients.

La senyora Garrido no hi està d'acord i decideix rescindir el seu contracte de treball. Cobra un salari base de 1.800 euros al mes i un complement d'antiguitat de 150 euros al mes. Té dret a dues pagues extraordinàries a l'any, equivalents cadascuna al salari base més l'antiguitat.

La indemnització que li correspondrà a la senyora Garrido serà de 20 dies de salari per any de servei, amb un màxim de 9 mensualitats.

- En primer lloc, es calcula el salari anual:
  - Salari anual = (salari base + antiguitat) \* 12 mesos + 2 pagues extraordinàries
  - Salari anual = (1.800 + 150) \* 12 + 2 \* (1.800 + 150)
  - Salari anual = 23.400 + 3.900 = 27.300 euros
- En segon lloc, cal calcular el salari diari, dividint la quantitat anterior entre 365 dies que té l'any:
  - Salari diari = salari anual / 365 dies
  - Salari diari = 27.300/365 = 74,79 euros/dia
- En tercer lloc, es calcula l'antiguitat del treballador a l'empresa:
  - Hi ha treballat de l'1/01/10 al 31/12/19 = 10 anys
- Finalment es calcula la indemnització:
  - Indemnització = 20 dies \* 74,79 euros/dia \* 10 anys = 14.958,00 euros

Falta comprovar que aquesta quantitat no supera el límit establert en 9 mensualitats del seu salari.

- Límit = (salari anual / 12 mesos) \* 9 mesos

- Límit:  $(27.300/12) * 9 = 20.475$  euros

Com que la quantitat resultant és inferior a 9 mensualitats del seu salari, la treballadora serà indemnitzada amb **14.958 euros**.

## 2.2 Suspensió del contracte de treball

A la secció "Referències", apartat "Adreces d'interès", trobareu la informació actualitzada de la Guia laboral publicada pel Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social pel que fa a la suspensió del contracte laboral.

Quan un treballador i un empresari signen un contracte de treball ho fan amb la intenció que perduri en el temps, sobretot si és un contracte indefinit. No obstant això, poden sorgir diferents situacions en les quals un contracte se suspengui temporalment.

La **suspensió del contracte** és la interrupció temporal de la prestació laboral sense que s'extingeixi el contracte de treball entre l'empresa i el treballador.

La suspensió allibera de les obligacions de treballar i remunerar el treball. En alguns casos el treballador percebrà una prestació de la seguretat social.

L'article 45.1 de l'ET enumera les **causes** per les quals un contracte de treball es pot suspendre:

- Mutu acord de les parts
- Causes consignades vàlidament en el contracte
- Incapacitat temporal
- Maternitat, paternitat, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, de conformitat amb el Codi civil o les lleis de les comunitats autònomes que la regulin, sempre que la seva durada no sigui inferior a un any, de menors de sis anys o de menors d'edat que siguin majors de sis anys quan es tracti de menors amb discapacitat o que per les seves circumstàncies i experiències personals o per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.
- Risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural d'un menor de nou mesos
- Exercici de càrrec públic representatiu
- Privació de llibertat mentre no existeixi sentència condemnatòria
- Suspensió de sou i feina, per raons disciplinàries
- Força major temporal
- Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció

### Reincorporació al treball

Amb caràcter general, el treballador té dret a reincorporar-se al treball que ocupava una vegada finalitzin les causes que van motivar la suspensió del contracte, excepte en els supòsits de suspensió per acord mutu de les parts i per causes consignades vàlidament al contracte.



- Exercici del dret de vaga
- Tancament legal de l'empresa
- Decisió de la treballadora obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.
- Excedència forçosa
- Excedència voluntària

### **2.2.1 Acord mutu entre les parts i per causes consignades vàlidament al contracte**

L'empresari i el treballador poden arribar a l'acord de:

- Incloure al contracte de treball alguna clàusula que contempli situacions que, en cas de produir-se, permetin interrompre el contracte de treball.
- Suspendre el contracte de treball per un període determinat.

En aquests casos, totes dues parts hauran d'acordar si hi ha o no dret a reserva del lloc de treball. En cas que es pacti que tindrà dret a la reserva del lloc de treball i l'empresari no ho compleixi, el treballador podrà fer una reclamació a l'autoritat judicial.

### **2.2.2 Incapacitat temporal**

Té lloc quan el treballador es troba en situació d'incapacitat laboral per:

- Malalties o accident comú
- Malaltia professional o accident laboral

En aquest cas, es suspèn la relació laboral fins a l'alta del treballador, que té reservat el lloc de treball. El temps màxim que un treballador pot estar en situació d'incapacitat temporal és de 12 mesos, prorrogable en 6 més. Passat aquest temps, s'extingirà la situació d'incapacitat temporal i s'examinarà l'estat del treballador a efectes de la seva qualificació com a incapacitat permanent, en el grau que li correspongui.

Durant la situació d'incapacitat, el treballador té dret a percebre el subsidi corresponent. Aquesta situació computa a efectes d'antiguitat a l'empresa.

### 2.2.3 Maternitat, paternitat, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment

En els casos de maternitat, adopció o acolliment (permanent, preadoptiu o simple) s'estableix la suspensió de la relació de treball durant 16 setmanes (2 setmanes més per cada fill en cas de part, adopció o acolliment múltiple i 2 setmanes més si el fill té alguna discapacitat).



El naixement d'un fill és una de les causes de suspensió del contracte de treball. Font: Creativecommons.org

En cas d'embaràs, la treballadora ha de gaudir obligatòriament de 6 setmanes de suspensió laboral després del part. La resta pot distribuir-se lliurement abans o després del part (entre el pare i la mare de manera simultània o successiva a temps complet o parcial previ acord amb l'empresari i sense la possibilitat de superar el límit de 16 setmanes o les que els correspongui segons les circumstàncies). En els casos d'adopció i acolliment es reconeix també la plena llibertat per modelar la distribució del temps (només es pot assignar a un dels dos).

El treballador té dret a la reserva del lloc de treball.

El permís de paternitat és de 12 setmanes a partir de l'1 de gener de 2020 i de 16 setmanes a partir de l'1 de gener de 2021.

### 2.2.4 Risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural d'un menor de nou mesos

De vegades el treball que fa una dona embarassada o quan ha tingut un fill en els últims 9 mesos pot ocasionar un risc per a ella, per al fetus o per al lactant. En aquests casos, l'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries per mitigar-lo i, si no és possible, la treballadora ha de ser recol·locada a un altre lloc de treball.

Si no és possible cap de les dues alternatives, s'hauria de suspendre la relació de treball per risc durant l'embaràs o per risc durant la lactància natural de fills menors de 9 mesos i prolongar la suspensió fins que la treballadora:

- Pugui reincorporar-se a la feina perquè ha desaparegut el risc o hi ha un lloc de treball compatible amb el seu estat.
- Iniciï la suspensió de la relació de treball per maternitat (ja ha tingut el seu fill).
- El lactant ja ha complert 9 mesos.

La treballadora té dret a la reserva del lloc de treball i, durant la situació d'incapacitat té dret a percebre el subsidi corresponent. Aquesta situació computa a efectes d'antiguitat a l'empresa.

### 2.2.5 Exercici de càrrec públic representatiu

La suspensió en cas d'exercici de càrrec públic es produeix quan el treballador és escollit o designat per a aquest exercici. El treballador ha de sol·licitar la reincorporació en un termini de 30 dies naturals a comptar a partir del cessament en el càrrec públic.

La suspensió té els seus efectes mentre duri el mandat i dona lloc a una **excedència forçosa**, i computa a efectes d'antiguitat.

### 2.2.6 Privació de llibertat mentre no existeixi sentència condemnatòria

La suspensió en cas de privació de llibertat mentre no existeixi sentència condemnatòria durarà mentre duri la privació de llibertat sempre que no hi hagi sentència condemnatòria.

En cas que hi hagi sentència:

- Si la sentència és absolutòria, l'empresari haurà de readmetre el treballador.
- Si la sentència és condemnatòria, l'empresari pot rescindir el contracte de treball.

### 2.2.7 Suspensió de sou i feina, per raons disciplinàries

L'article 58 de l'ET estableix que els treballadors poden ser sancionats per la direcció de les empreses per incompliments laborals, d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixi a les disposicions legals o al conveni col·lectiu aplicable.

La sanció de les faltes greus i molt greus requerirà comunicació escrita al treballador, on hi ha de constar la data i els fets que la motiven. En aquest cas, la durada de la suspensió del contracte serà la mateixa que la durada de la sanció imposada, que dependrà de la gravetat de la falta disciplinària del treballador.

---

La valoració de les faltes i les corresponents sancions imposades per la direcció de l'empresa seran sempre revisables davant la jurisdicció social.

---

### 2.2.8 Força major temporal

El contracte de treball pot ser suspès a iniciativa de l'empresari per causa derivada de força major, és a dir, per un fet extraordinari, catastròfic, inevitable,

---

La suspensió per força major dura mentre duri el temps indicat per l'autoritat laboral.

---

imprevisible... que impedeix que l'empresa i els treballadors puguin complir amb les seves obligacions.

Aquesta causa ha de ser constatada per l'autoritat laboral sigui quin sigui el nombre de treballadors afectats, amb l'expedient previ tramitat a aquest efecte.

Els treballadors tenen dret a reserva del lloc de treball i el temps que el contracte estigui suspès computa a efectes d'antiguitat.

### **2.2.9 Suspensió per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció**

L'article 47 de l'ET estableix que l'empresari pot suspendre el contracte de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, d'acord amb el que preveu aquest article i amb el procediment que es determini per reglament.

- Les **causes econòmiques** es donen quan dels resultats de l'empresa se'n desprèn una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entén que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.
- Les **causes tècniques** es donen quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció.
- Les **causes organitzatives** es donen quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció.
- Les **causes productives** es donen quan es produeixin canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

La suspensió té lloc a iniciativa de l'empresari per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, seguint el **procediment establert legalment**:

- El procediment s'ha d'iniciar mitjançant una comunicació a l'autoritat laboral competent i l'obertura simultània d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors d'una durada no superior a 15 dies.
- La consulta s'ha de portar a terme en una única comissió negociadora, per bé que si hi ha diversos centres de treball queda circumscrit als centres afectats pel procediment.
- La comissió negociadora ha d'estar integrada per un màxim de 13 membres en representació de cadascuna de les parts.

- La comissió representativa dels treballadors ha de quedar constituïda amb caràcter previ a la comunicació empresarial d'obertura del període de consultes. A aquest efecte, la direcció de l'empresa ha de comunicar de manera fefaent als treballadors o als seus representants la intenció d'iniciar el procediment. El termini màxim per constituir la comissió representativa és de 7 dies des de la data de la comunicació.
- Un cop transcorregut el termini màxim per constituir la comissió representativa, la direcció de l'empresa pot comunicar formalment als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral l'inici del període de consultes.
- L'autoritat laboral ha de traslladar la comunicació empresarial a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació i ha de sol·licitar l'informe preceptiu de la Inspecció de Treball i Seguretat Social sobre els punts d'aquesta comunicació i sobre el desenvolupament del període de consultes. L'informe s'ha d'evacuar en l'improrrogable termini de 15 dies des de la notificació a l'autoritat laboral de la finalització del període de consultes i ha de quedar incorporat al procediment.
- Quan el període de consultes finalitzi amb acord, es presumeix que hi concorren les causes justificatives i només pot ser impugnat davant la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió.
- Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe, per tal d'assolir un acord. Aquest acord requereix la conformitat de la majoria dels representants legals dels treballadors o, si escau, de la majoria dels membres de la comissió representativa dels treballadors sempre que, en tots dos casos, representin la majoria dels treballadors del centre o els centres de treball afectats.
- L'empresari i la representació dels treballadors poden acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o arbitratge que sigui aplicable en l'àmbit de l'empresa, que s'ha de desenvolupar dins del termini màxim assenyalat per al període esmentat.
- Un cop finalitzi el període de consultes l'empresari ha de notificar als treballadors i a l'autoritat laboral la seva decisió sobre la suspensió de contractes, que produeix efectes a partir de la data de la seva comunicació a l'autoritat laboral, llevat que se n'hi prevegi una de posterior.
- L'autoritat laboral ha de comunicar la decisió empresarial a l'entitat gestora de la prestació per desocupació.
- Si en el termini de 15 dies des de la data de l'última reunió celebrada en el període de consultes, l'empresari no ha comunicat als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral la decisió sobre la suspensió de contractes, es produeix la caducitat del procediment en els termes que s'estableixin per reglament.
- La decisió empresarial pot ser impugnada per l'autoritat laboral a petició de l'entitat gestora de la prestació per desocupació quan aquella pugui tenir

per objecte l'obtenció indeguda de les prestacions per part dels treballadors afectats per inexistència de la causa motivadora de la situació legal de desocupació.

- Contra la decisió empresarial el treballador pot reclamar davant la jurisdicció social, que ha de declarar la mesura justificada o injustificada. En aquest últim cas, la sentència ha de declarar la represa immediata del contracte de treball i ha de condemnar l'empresari a pagar els salaris que ha deixat de percebre el treballador fins a la data de la represa del contracte o, si escau, a pagar les diferències que siguin procedents respecte de l'import rebut en concepte de prestacions per desocupació durant el període de suspensió, sense perjudici del reintegrament que hagi d'efectuar l'empresari de l'import de les prestacions esmentades a l'entitat gestora del seu pagament.

Durant les suspensions de contractes s'ha de promoure el desenvolupament d'accions formatives vinculades a l'activitat professional dels treballadors afectats, l'objecte de les quals sigui augmentar la seva polivalència o incrementar la seva ocupabilitat.

### 2.2.10 Exercici del dret a vaga

La suspensió de la relació laboral té lloc mentre el treballador exerceix el seu dret de vaga.

Durant la suspensió del contracte, el treballador:

- Perd la part proporcional de salari, pagues extraordinàries, temps de descans setmanal i dia festiu, si escau.
- No cotitza a la Seguretat Social, tot i que té dret a l'assistència sanitària.
- Té dret a la reserva del lloc de treball.
- La seva durada computa a efectes d'antiguitat.

Malgrat que la vaga és una mesura de conflicte col·lectiu, un treballador pot tornar al seu lloc de treball abans de la seva finalització, encara que altres treballadors continuïn la vaga.

### 2.2.11 Tancament legal de l'empresa

El tancament es produeix quan l'empresari decideix, de manera unilateral, tancar el centre de treball durant el temps indispensable perquè se solucionin les irregularitats davant d'una situació de conflicte laboral i que posi en perill les instal·lacions o les persones, seguint el procediment legalment previst.

#### Vaga

La vaga és una mesura de pressió davant un conflicte mitjançant la qual un col·lectiu de treballadors acorda unilateralment el cessament en la prestació dels seus serveis.

La suspensió finalitza amb la reobertura del centre de treball. El treballador té dret a la reincorporació al seu lloc de treball quan es torni a obrir el centre, però no té dret a sou.

### 2.2.12 Abandonament del lloc de treball de treballadora víctima de violència de gènere

Les treballadores víctimes de violència de gènere poden suspendre el contracte de treball, si així ho decideixen, quan es vegin obligades a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctimes de violència de gènere.

El període de suspensió té una durada inicial que no pot excedir els 6 mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial en resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereixi la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge pot prorrogar la suspensió per períodes de 3 mesos, amb un màxim de 18 mesos.

### 2.2.13 Excedència forçosa

Una excedència és una situació de suspensió de treball a sol·licitud del treballador.

L'**excedència forçosa** és obligatòria per a l'empresa. Dona dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència.

Es concedeix per:

- La designació o l'elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina.
- La realització de funcions sindicals d'àmbit provincial o superior.

S'ha de tenir en compte que:

- La seva concessió és obligatòria per a l'empresa, i comporta la reserva al lloc de treball.
- El seu període computa a efectes d'antiguitat.
- El reingrés s'ha de sol·licitar dintre del mes següent al cessament en el càrrec públic.

---

Els convenis col·lectius poden recollir determinades situacions que donen lloc a altres excedències forçoses.

---

### 2.2.14 Excedència voluntària

Un treballador té dret a sol·licitar una excedència voluntària si:

- Té una antiguitat d'almenys 1 any a l'empresa.
- El termini de l'excedència no pot ser inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys.
- Aquest dret només el pot exercir una altra vegada el mateix treballador si han transcorregut 4 anys des del final de l'excedència voluntària anterior.

En aquest cas, el temps d'excedència no computa a efectes d'antiguitat i tampoc hi ha reserva del lloc de treball. El treballador conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants de la mateixa categoria que la seva o similar que hi hagi o es produeixin a l'empresa.

### 2.2.15 Excedència per cura dels fills

L'article 46.3 de l'ET estableix que els treballadors tenen dret a gaudir d'un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits de guarda fins a adopció o acolliment permanent a comptar de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

El període en què el treballador està en situació d'excedència és computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador té dret a assistir a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'ha de convocar l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació.

Pel que fa a la reserva del lloc de treball:

- Durant el primer any té dret a la reserva del lloc de treball.
- Un cop transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, si el treballador forma part d'una família que té reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del lloc de treball s'estén fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general i fins a un màxim de 18 mesos quan es tracti de categoria especial.



### 2.2.16 Excedència per cura d'un familiar

L'article 46.3 de l'ET estableix que els treballadors també tenen dret a un període d'excedència d'una durada no superior a 2 anys, llevat que s'estableixi una durada superior per negociació col·lectiva, per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per si sol i no exerceixi activitat retribuïda.

El període en què el treballador està en situació d'excedència és computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador té dret a assistir a cursos de formació professional a la participació dels quals l'ha de convocar l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació.

Pel que fa a la reserva del lloc de treball:

- Durant el primer any té dret a la reserva del lloc de treball.
- Un cop transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

---

El temps de reserva del lloc de treball d'una excedència per cura d'un familiar és el mateix que el de l'excedència per cura de fills.

---

### 2.3 Extinció del contracte de treball

L'article 49 de l'ET enumera les causes per les quals un contracte de treball es pot extingir:

- Per acord mutu de les parts.
- Per les causes consignades vàlidament en el contracte de treball.
- Per la finalització del temps convingut o la realització de l'obra o servei objecte del contracte.
- Per la dimissió del treballador.
- Per mort, gran invalidesa o invalidesa permanent total o absoluta del treballador.
- Per jubilació del treballador.
- Per mort, jubilació o incapacitat temporal de l'empresari o per l'extinció de la personalitat jurídica de la part contractant.
- Per força major que impossibiliti de manera definitiva la prestació laboral.
- Per acomiadament col·lectiu basat en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.
- Per la voluntat del treballador, basada en l'incompliment contractual de l'empresari.

A la secció "Referències", apartat "Adreces d'interès", trobareu la informació actualitzada de la Guia laboral publicada pel Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social pel que fa a l'extinció del contracte laboral.

- Per acomiadament del treballador.
- Per causes objectives procedents legalment.
- Per decisió de la treballadora víctima de violència de gènere, que es veu obligada a abandonar definitivament el lloc de treball.

L'**extinció del contracte de treball** suposa la finalització de la relació entre l'empresa i el treballador, de manera que comporta l'alliberament o la desaparició de les obligacions que totes dues parts havien contret.

Les causes es poden agrupar en quatre grups:

- Extinció per voluntat conjunta de l'empresa i del treballador
- Extinció basada en fets objectius
- Extinció per voluntat del treballador
- Extinció per voluntat de l'empresari

### 2.3.1 Extinció per voluntat conjunta de l'empresa i del treballador

La finalització del contracte per l'acord entre empresari i treballador pot ser sobrevinguda o prevista amb anterioritat i establerta al contracte de treball.

S'identifiquen tres causes: acord mutu, causes pactades al contracte o finalització del temps o realització d'una obra o servei objecte del contracte.

#### Acord mutu entre les parts

De la mateixa manera que el contracte neix de la voluntat conjunta de l'empresari i el treballador, pot extingir-se d'acord mutu. L'únic requisit és que no hi hagi vicis en el consentiment de les parts.

Quan ambdues parts decideixen extingir el contracte de treball:

- Cap de les parts ha d'indemnitzar l'altra, excepte pacte en contra.
- El treballador no podrà accedir a la prestació d'atur, ja que l'extinció del contracte ha estat per la seva part voluntària.

#### Causas pactades vàlidament en el contracte de treball

El contracte queda extingit quan es compleix:

1. Una condició pactada en el contracte de treball.

---

Es produeix vici del consentiment quan hi ha error, dol, violència o intimidació.

## 2. El termini o objecte del contracte.

Per extingir el contracte, cal que es produeixi la denúncia per alguna de les seves parts. En aquest cas:

- Cap de les parts ha d'indemnitzar l'altra, excepte pacte en contra.
- El treballador podrà accedir a la prestació d'atur.

---

La denúncia del contracte de treball és la comunicació de l'extinció del contracte de treball.

---

### **Finalització del temps o realització d'una obra o servei objecte del contracte**

En els contractes de durada determinada el contracte s'extingeix quan arriba la data de finalització prevista al contracte, excepte si totes dues parts decideixen prorrogar-lo i la llei ho permet (vegeu contractes a temps parcial), o s'ha dut a terme l'obra o servei determinat.

En aquests casos, l'empresari està obligat a avisar el treballador de la finalització del contracte:

- Per escrit.
- Amb 15 dies d'antelació a la data de finalització del contracte si aquest té una durada superior a 1 any, tot i que el conveni col·lectiu aplicable pot establir un altre termini.

El treballador té dret a indemnització econòmica la quantia de la qual es determinarà a la negociació col·lectiva o a la norma específica que li sigui aplicable. Per exemple, al contracte d'obra o servei determinat el treballador té dret a rebre una indemnització que s'aplicarà de forma gradual d'acord amb el calendari següent:

- Vuit dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals celebrats fins al 31 de desembre del 2011.
- Nou dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals celebrats a partir de l'1 de gener del 2012.
- Deu dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals celebrats a partir de l'1 de gener de 2013.
- Onze dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals celebrats a partir de l'1 de gener de al 2014.
- Dotze dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals celebrats a partir de l'1 de gener de al 2015.

### **2.3.2 Extinció basada en fets objectius**

L'extinció basada en fets objectius es produeixen no pas per un incompliment per part del treballador ni per part de l'empresari, sinó per altres causes alienes a tots dos.

## Mort, incapacitat o jubilació de l'empresari

La mort de l'empresari, la seva incapacitat o jubilació en cas de persona física constitueixen causes legals d'extinció del contracte de treball, sempre que no es continuï amb els contractes de treball del successor. En aquests supòsits el treballador té dret a l'abonament d'una quantitat equivalent a un mes de salari.



La jubilació del treballador o de l'empresari és una de les causes d'extinció del contracte de treball.  
Font: Creativecommons.org

- **Mort de l'empresari.** La mort física de l'empresari és una causa legal d'extinció dels contractes de treball del seu personal, sempre que ningú continuï amb el negoci.
- **Incapacitat de l'empresari.** La incapacitat de l'empresari declarada judicialment pot ser al·legada com a causa d'extinció del contracte.
- **Jubilació de l'empresari.** La jubilació de l'empresari, persona física, és una causa legal d'extinció dels contractes de treball del personal respecte de l'activitat en la qual es jubila, inclús quan es tracti d'una jubilació anticipada.

## Mort, incapacitat o jubilació del treballador

El contracte de treball s'extingeix per mort o per gran invalidesa o incapacitat permanent total o absoluta del treballador o per la seva jubilació.

En cas de mort, i segons els casos, es poden sol·licitar a la Seguretat Social diferents prestacions, com una pensió vitalícia de viudetat o una pensió d'orfanat.

- **Mort del treballador.** La mort del treballador extingeix el contracte de treball pel seu caràcter personal de prestació dels serveis. L'Estatut dels treballadors no estableix cap indemnització a favor dels familiars, que sí que poden quedar protegits per les prestacions de la Seguretat Social. No obstant, és freqüent que s'estableixin indemnitzacions als convenis col·lectius, amb el caràcter de millores voluntàries de les prestacions de la Seguretat Social. Els hereus del treballador tenen dret a percebre de l'empresari les prestacions econòmiques que no hagin estat satisfetes abans de la mort del treballador.
- **Incapacitat del treballador.** La incapacitat del treballador extingeix el contracte de treball, sempre que es compleixin dos requisits:
  1. Que el grau de discapacitat declarada sigui permanent total, absoluta o gran invalidesa.
  2. Que hi hagi resolució ferma de l'entitat corresponent de la Seguretat Social.
- **Jubilació del treballador.** Actualment, la jubilació del treballador és un dret que té i no pas una obligació. La jubilació del treballador extingeix el contracte, i el treballador accedeix a la pensió de jubilació de la Seguretat Social si ha arribat a una determinada edat i té cobert un període mínim de cotització.

## Treballadora víctima de violència de gènere

Les dones treballadores víctimes de violència de gènere tenen dret a l'extinció del contracte de treball per decisió seva, amb dret a percebre la prestació per atur.

## Força major

L'article 49 de l'ET estableix que el contracte de treball s'extingirà davant successos de força major que impossibilitin definitivament la prestació de treball.

Per extingir un contracte per l'existència de força major com a causa motivadora de l'extinció dels contractes de treball, ha de ser constatada per l'autoritat laboral, sigui quin sigui el nombre dels treballadors afectats.

El procediment s'inicia mitjançant la sol·licitud de l'empresa, acompanyada dels mitjans de prova que consideri necessaris i comunicació simultània als representants legals dels treballadors, els quals tenen la condició de part interessada en la totalitat de la tramitació del procediment.

La resolució de l'autoritat laboral s'ha de dictar, amb les actuacions i els informes indispensables presentats prèviament, en el termini de 5 dies des de la sol·licitud i s'ha de limitar, si escau, a constatar l'existència de la força major al·legada per l'empresa, i correspon a l'empresa la decisió sobre l'extinció dels contractes, que produeix efectes des de la data del fet causant de la força major. L'empresa ha de traslladar aquesta decisió als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral.

L'autoritat laboral que constati la força major pot acordar que la totalitat o una part de la indemnització que correspongui als treballadors afectats per l'extinció dels contractes sigui satisfeta pel fons de garantia salarial, sense perjudici del dret del treballador a rescabalar-se de l'empresari.

## Extinció de la personalitat jurídica de l'empresa

Aquesta causa d'extinció fa referència a l'empresa o empresari que contracta un treballador i que extingeix el seu contracte laboral perquè es dissol l'empresa.

En aquest cas, el procediment del contracte laboral ha de seguir el procediment que s'estableix a l'article 51, que fa referència a l'acomiadament col·lectiu. El treballador tindrà dret a la prestació d'atur i a una indemnització per part de l'empresari.

### 2.3.3 Extinció per voluntat del treballador

Un treballador pot, amb total llibertat i sense necessitat d'al·legar cap causa, extingir unilateralment el contracte de treball. Aquest dret està basat en:

---

Un succés de força major ha de ser imprevisible o, tot i ser previsible, inevitable.

---

#### Força major

Poden considerar-se successos de força major fets com inundacions, incendis, guerres o plagues.

- Dret constitucional de la lliure elecció de professió i ofici
- Caràcter personal de la relació laboral
- Exercici de determinats drets constitucionals

### Dimissió del treballador

La dimissió del treballador es produeix quan aquest demostra el seu deliberat propòsit de donar per finalitzat el contracte de treball. És causa d'extinció del contracte, tant de contractes de durada determinada com de contractes a temps parcial.

Es pot entendre la dimissió del treballador com la renúncia expressa al lloc de treball que desenvolupava.

L'article 49.1.d de l'ET estableix l'obligació del treballador a avisar l'empresari de la seva decisió en el termini que assenyalin els convenis col·lectius o als usos del lloc. Si no hi ha cap termini previst, usualment s'aplica el termini de 15 dies. Durant el termini de preavís, el contracte no s'extingeix (el treballador i l'empresari mantenen les seves obligacions contractuals).

En aquest cas, el treballador:

- No tindrà dret a cap indemnització.
- No podrà accedir a la prestació d'atur.

L'article 21.4 de l'ET estableix que:

- Si un treballador que havia pactat un període de permanència a l'empresa per haver rebut una especialització professional a càrrec de l'empresari per posar en marxa projectes determinats o realitzar un treball específic, deixa la feina abans del termini, l'empresari té dret a una indemnització de danys i perjudicis.

### Abandonament

La voluntat del treballador d'extingir el contracte de treball es pot manifestar:

- De manera explícita, comunicant-ho a l'empresari (una **dimissió**).
- De manera tàcita, per actes o omissions que mostrin el seu deliberat propòsit de donar per finalitzat el contracte de treball de manera immediata, sense preavís.

Si hi ha abandonament efectiu del treballador, el contracte es considera resolt sense necessitat que l'empresari acomiadi el treballador.

S'han de distingir les conductes d'abandonament del treball de les faltes d'assistència. En l'abandonament hi ha d'haver voluntat expressa d'aquest abandonament. De vegades, s'ha de recórrer als tribunals per resoldre casos d'abandonament i/o faltes d'assistència.

- L'empresari té dret a descomptar del salari els dies de preavis fixats al contracte o al conveni col·lectiu aplicable, així com a reclamar una indemnització pels possibles danys i perjudicis causats per la decisió unilateral del treballador.
- El treballador no té dret a indemnització.
- El treballador no té dret a sol·licitar la prestació d'atur.

### **Incompliment greu de les obligacions de l'empresari, excepte en els casos de força major**

L'article 50.1 de l'ET estableix que el treballador pot sol·licitar la rescissió el contracte de treball en els següents casos:

- Quan es produeixin modificacions substancials en les condicions de treball que redundin en menyscabament de la dignitat del treballador.
- Quan es produeixi una manca de pagament o retards continuats en l'abonament del salari pactat.
- Qualsevol altre incompliment greu de les seves obligacions per part de l'empresari, llevat dels supòsits de força major, així com la negativa d'aquest a reintegrar el treballador en les seves condicions de treball anteriors si una sentència judicial els ha declarat injustificats.

---

El menyscabament de la dignitat del treballador es produeix sempre que s'atempti contra el respecte o l'honorabilitat deguts a qui treballa, mesurats amb un criteri social objectiu. Un supòsit particular que apareix amb freqüència últimament és l'anomenat *mobbing* o **assetjament moral** a la feina.

---

En aquests casos:

- Té dret a sol·licitar la prestació d'atur.
- El treballador té dret a percebre les indemnitzacions assenyalades per a l'acomiadament improcedent: 33 dies de salari per any treballat, amb un màxim de 24 mensualitats.

### **2.3.4 Extinció per voluntat de l'empresari**

El Conveni 158 de l'Organització Internacional del Treball estableix que no s'extingirà la relació laboral d'un treballador excepte si hi ha una causa justificada relacionada amb la seva capacitat, la seva conducta o basada en les necessitats de funcionament de l'empresa, establiment o servei.

D'aquest article es desprèn que no es reconeix la voluntat empresarial com a causa suficient per extingir el contracte de treball. Per fer-ho, és necessari que la decisió de l'empresari estigui fonamentada en alguns dels motius legalment previstos.

Es poden agrupar en dues causes:

1. Causes relacionades amb el treballador (la seva conducta, circumstàncies objectives que afecten la seva capacitat personal...).
2. Causes relacionades amb la pròpia empresa (extinció per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i productives) que poden donar lloc a un acomiadament col·lectiu.

### **Acomiadament disciplinari**

L'acomiadament disciplinari és un supòsit d'extinció del contracte de treball i està recollit en l'article 54 de l'ET.

A l'**acomiadament disciplinari** el contracte de treball es podrà extingir per decisió unilateral de l'empresari sobre la base d'un incompliment greu i culpable del treballador.

L'acomiadament disciplinari té les següents **característiques**:

- Es tracta d'una decisió unilateral de l'empresari.
- L'incompliment ha de ser greu.
- L'incompliment del treballador ha de ser atribuïble a títol de dol o negligència inexcusable, imputable directament al treballador, que de manera voluntària i conscient porta a terme uns fets tot i sabent que suposa una transgressió dels seus deures contractuals.

Les **causes** d'acomiadament que estableix l'article 54.2 són:

- Faltes repetides i injustificades d'assistència o puntualitat a la feina.
- Indisciplina o desobediència a la feina.
- Ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa o als familiars que hi conviuen.
- Transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en el desenvolupament del treball.

#### **Exemples de transgressió de la bona fe contractual o abús de confiança**

Apropiació de diners, sostracció de mercaderies, concurrència deslleial o ocultació de fets delictius comesos per altres treballadors.

- Disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- Embriaguesa habitual o toxicomania, si repercuteixen negativament a la feina.



- Assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.

L'article 60.2 de l'ET estableix els períodes de **prescripció d'infraccions i faltes** dels treballadors:

- Les faltes lleus prescriuen als 10 dies.
- Les faltes greus prescriuen als 20 dies.
- Les faltes molt greus prescriuen als 60 dies.

Aquests terminis comencen a comptar des de la data en què l'empresa té coneixement que s'ha comès la falta i, en tot cas, al cap de 6 mesos des que s'hagi comès.

### **Procediment de l'acomiadament disciplinari**

L'article 55.1 de l'ET exigeix que l'acomiadament ha de notificar-se per escrit al treballador.

L'escrit amb què l'empresari comunica al treballador la seva decisió d'extingir el contracte de treball s'anomena **carta d'acomiadament**.

La carta d'acomiadament, d'acord amb el que estableix l'article 55.1 de l'ET, ha de contenir com a mínim:

- **Fets que motiven l'extinció del contracte.** Ha d'incloure els detalls de la conducta imputada al treballador. L'exigència de constància dels fets no es compleix si la carta d'acomiadament només conté imputacions genèriques o indeterminades.
- **Data d'efectes de l'acomiadament.** La carta ha de contenir la data en què l'acomiadament té efecte. La finalitat d'aquesta exigència és la necessitat d'establir el moment precís a partir del qual comença a computar-se el termini de caducitat perquè el treballador pugui recórrer contra l'acomiadament.
- **Notificació al treballador.** Lògicament, la carta d'acomiadament ha d'arribar al treballador. Per això, l'empresari ha de posar tots els mitjans raonables: lliurament al centre de treball, al seu domicili, per correu amb acusament de recepció, burofax...

### **Drets sindicals**

L'article 55.1 estableix que:

- Si el treballador és un representant legal dels treballadors o un delegat sindical, és procedent l'obertura d'un expedient contradictori en el qual

s'han d'escoltar, a més de la persona interessada, els altres membres de la representació a la qual pertany, si n'hi ha.

- Si el treballador està afiliat a un sindicat, i a l'empresari li consta, ha de donar audiència prèvia als delegats sindicals de la secció sindical corresponent a aquest sindicat.

### **Impugnació i efectes de l'acomiadament**

Si el treballador no està d'acord amb l'acomiadament, pot impugnar-lo. En aquest cas, el jutge qualificarà l'acomiadament com a procedent, improcedent o nul (art. 55.3 de l'ET).

- L'acomiadament es considera **procedent** si queda acreditat l'incompliment al·legat per l'empresari en el seu escrit de comunicació (art. 55.4 de l'ET).
- L'acomiadament es considera **improcedent** en cas contrari o quan la seva forma no s'ajusti al que estableix l'article 55.1 de l'ET (art 55.4 de l'ET).
- L'acomiadament és **nul** quan té com a finalitat alguna de les causes de discriminació que prohibeix la Constitució o la llei o bé es produeix amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador.

També és nul l'acomiadament en els supòsits següents (art. 55.5 de l'ET):

- Acomiadament de treballadors durant els períodes de suspensió del contracte de treball per maternitat, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, paternitat, risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural o per malalties causades per embaràs, part o lactància natural, o el notificat en una data en què es compleix que el termini de preavis concedit finalitza dins dels períodes esmentats.
- Acomiadament de treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es refereix l'apartat anterior; treballadors que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els articles 37.4, 5 i 6 de l'ET o n'estiguin gaudint o que hagin sol·licitat o estiguin gaudint l'excedència prevista en l'article 46.3 de l'ET; i treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral.
- Acomiadament de treballadors després que s'hagin reintegrat a la feina en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per maternitat, adopció, delegació de guarda, acolliment, o paternitat a què es refereix l'article 45.1.d) de l'ET, sempre que no hagin transcorregut més de 9 mesos des de la data de naixement, adopció, delegació de guarda o acolliment del fill o del menor.

Els efectes jurídics de la qualificació de l'acomiadament són diferents en cada cas:

- **Acomiadament procedent.** Si l'acomiadament és declarat procedent es convalida l'extinció del contracte de treball sense dret a indemnització ni a salaris de tramitació (article 55.7 de l'ET) i el treballador podrà, si compleix els requisits, sol·licitar la prestació d'atur.
- **Acomiadament improcedent.** Si l'acomiadament és declarat improcedent, l'empresari pot optar, dins d'un termini de 5 dies des de la notificació de la sentència, entre les dues opcions que es recullen a la taula 2.3 (article 56 de l'ET):

**TAULA 2.3.** Efectes jurídics de l'acomiadament disciplinari qualificat com a improcedent

Opció de l'empresari	Efectes jurídics
Readmissió del treballador	La readmissió del treballador s'haurà d'efectuar en les mateixes condicions que regien abans de produir-se l'acomiadament. L'empresari haurà d'abonar al treballador els salaris de tramitació. Lògicament, l'empresari no podrà escollir aquesta opció si el treballador, amb posterioritat a l'acomiadament, es va jubilar o va ser declarat en situació d'incapacitat permanent total o absoluta.
Pagament d'una indemnització	Implica l'extinció del contracte. L'empresari haurà d'abonar una indemnització de 33 dies de salari per any treballat, prorratejant per mesos les fraccions inferiors a l'any, amb un màxim de 24 mensualitats. Si el titular de l'opció és un representant dels treballadors, li correspondrà a més el salari de tramitació.

- **Acomiadament nul.** La nul·litat de l'acomiadament comporta la readmissió del treballador, amb l'abonament dels salaris deixats de percebre (article 55.6 de l'ET).

### Acomiadament per causes objectives

Pot donar-se l'extinció del contracte per una decisió unilateral de l'empresari no a causa d'un incompliment contractual del treballador, sinó per una situació objectiva que repercuteix de manera negativa a l'empresa.

Les causes objectives d'extinció del contracte es troben enumerades en l'article 52 ET:

- **Ineptitud sobrevinguda del treballador**, coneguda o sobrevinguda amb posterioritat a la seva col·locació efectiva a l'empresa. Aquesta causa es pot al·legar si no s'ha pactat un període de prova. Si hi ha hagut període de prova, no es podrà al·legar amb posterioritat la ineptitud del treballador un cop superat aquest període.
- **Falta d'adaptació del treballador** a les modificacions tècniques en el seu lloc de treball. Prèviament l'empresari haurà d'oferir al treballador un curs dirigit a facilitar l'adaptació a les modificacions realitzades. El temps destinat a la formació es considerarà en tot cas temps de treball efectiu i l'empresari abonarà al treballador el salari mitjà que anava percebent. L'extinció no podrà ser acordada per l'empresari fins que hagin transcorregut,

#### Ineptitud del treballador

Genèrica falta d'aptitud o de coneixements per al treball pactat.

com a mínim, 2 mesos des que es va produir la modificació o des que va finalitzar la formació dirigida a l'adaptació.

- **Manca de consignació per al manteniment del contracte de treball** en els casos de contractes per temps indefinit concertats directament per entitats sense ànim de lucre per a l'execució de plans i programes públics determinats, sense dotació econòmica estable i finançats per les administracions públiques mitjançant consignacions pressupostàries o extrapressupostàries anuals conseqüència d'ingressos externs de caràcter finalista, per la insuficiència de la corresponent consignació per al manteniment del contracte de treball de què es tracti.

### Formalització de l'extinció del contracte per causes objectives

L'article 53.1 de l'ET estableix que l'adopció de l'acord d'extinció per causes objectives ha de complir els següents requisits formals:

- Comunicació escrita al treballador que expressi la causa motivadora de l'extinció.
- Simultàniament al lliurament de la comunicació escrita, abonament al treballador d'una indemnització de 20 dies per any de servei, prorratejant per mesos els períodes de temps inferiors a 1 any. El límit d'aquesta indemnització és de 12 mensualitats.
- Termini de preavis de 15 dies, a comptar del lliurament de la comunicació personal al treballador, fins a l'extinció del contracte de treball. Durant el període de preavis el treballador, o el seu representant legal si es tracta d'una persona amb discapacitat que en disposa, té dret, sense la pèrdua de la seva retribució, a una llicència de sis hores setmanals per buscar una ocupació nova.

#### Exempció d'abonament d'indemnització per causes objectives

Si la decisió extintiva es fonamenta en l'article 52.c de l'ET, amb l'al·legació de causa econòmica, i com a conseqüència d'aquesta situació econòmica no es pot posar a disposició del treballador la indemnització a què es refereix el paràgraf anterior, l'empresari, fent-ho constar en la comunicació escrita, la pot deixar de pagar, sens perjudici del dret que té el treballador d'exigir-li el pagament si té efectivitat la decisió d'extinció.

### Impugnació de l'acomiadament per causes objectives

El treballador pot recórrer contra la decisió d'extinció com si es tractés d'un acomiadament disciplinari.

- La decisió d'extinció es considera **procedent** sempre que s'acrediti la concurrència de la causa en què es va fonamentar la decisió d'extinció i s'hagin complert els requisits que estableix l'article 53.1 de l'ET.
- En el cas que no s'acrediti la concurrència de la causa en què es va fonamentar la decisió d'extinció o no s'hagin complert els requisits que estableix l'article 53.1 de l'ET, l'acomiadament es considera **improcedent**.
- Quan la decisió d'extinció de l'empresari té com a mòbil algunes de les causes de discriminació que prohibeix la Constitució o la Llei, o bé es produeix amb la violació de drets fonamentals i de llibertats públiques del treballador, la decisió d'extinció es considera **nul·la** i l'autoritat judicial ha

de fer aquesta declaració d'ofici. També és nul·la la decisió d'extinció en els supòsits següents:

- La dels treballadors durant els períodes de suspensió del contracte de treball per maternitat, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, paternitat, risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural o per malalties causades per embaràs, part o lactància natural, o la notificada en una data en què es compleix que el termini de preavis concedit finalitza dins dels períodes esmentats.
- La de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió; la dels treballadors que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els articles 37.4, 5 i 6, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat o estiguin gaudint l'excedència prevista a l'article 46.3; i la de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral en els termes i les condicions reconeguts a l'Estatut dels treballadors.
- La dels treballadors després que s'hagin reintegrat a la feina en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per maternitat, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment o paternitat a què es refereix l'article 45.1.d) de l'ET, sempre que no hagin transcorregut més de 9 mesos des de la data de naixement, adopció, delegació de guarda amb fins d'adopció o acolliment del fill o del menor.

Els efectes jurídics de la qualificació de l'acomiadament són els mateixos que per a l'acomiadament disciplinari:

- **Acomiadament procedent.** Si l'acomiadament és declarat procedent es convalida l'extinció del contracte de treball sense dret a indemnització ni a salaris de tramitació i el treballador podrà, si compleix els requisits, sol·licitar la prestació d'atur.
- **Acomiadament improcedent.** Si l'acomiadament és declarat improcedent, l'empresari pot optar, dins d'un termini de 5 dies des de la notificació de la sentència, entre dues opcions (vegeu la taula 2.4).
- **Acomiadament nul.** La nul·litat de l'acomiadament comporta la readmissió del treballador, amb l'abonament dels salaris deixats de percebre.

**TAULA 2.4.** Efectes jurídics de l'acomiadament per causes objectives qualificat com a improcedent

Opció de l'empresari	Efectes jurídics
Readmissió del treballador	La readmissió del treballador s'haurà d'efectuar en les mateixes condicions que regien abans de produir-se l'acomiadament. L'empresari haurà d'abonar al treballador els salaris de tramitació. Lògicament, l'empresari no podrà escollir aquesta opció si el treballador, amb posterioritat a l'acomiadament, es va jubilar o va ser declarat en situació d'incapacitat permanent total o absoluta.

TAULA 2.4 (continuació)

Opció de l'empresari	Efectes jurídics
Pagament d'una indemnització	Implica l'extinció del contracte. L'empresari haurà d'abonar una indemnització de 33 dies de salari per any treballat, prorratejant per mesos les fraccions inferiors a l'any, amb un màxim de 24 mensualitats. Si el titular de l'opció és un representant dels treballadors, li correspondrà a més el salari de tramitació.

Extret de l'ET

## Acomiadament col·lectiu

D'acord amb l'article 51.1 de l'ET, l'acomiadament col·lectiu és l'extinció de contractes de treball fundada en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció quan, en un període de 90 dies, l'extinció afecti com a mínim:

- 10 treballadors en empreses que ocupin menys de 100 treballadors.
- El 10% de la plantilla en empreses que ocupin entre 100 i 300 treballadors.
- 30 treballadors en empreses que ocupin més de 300 treballadors.
- **Causes econòmiques:** quan dels resultats de l'empresa se'n desprengui una situació econòmica negativa en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entén que la disminució és persistent si durant tres trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.
- **Causes tècniques:** quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció.
- **Causes organitzatives:** quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció.
- **Causes productives:** quan es produeixin canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

També s'entén com a acomiadament col·lectiu l'extinció dels contractes de treball que afectin la totalitat de la plantilla de l'empresa, sempre que el nombre de treballadors afectats sigui superior a cinc, quan es produeixi com a conseqüència de la cessació total de la seva activitat empresarial fonamentada en les mateixes causes assenyalades anteriorment.

### ERO

L'expedient de regulació d'ocupació (sigla ERO) consisteix en l'extinció laboral entre empresari i treballador que afecta força treballadors d'una empresa o centre de treball.

## Procediment de l'expedient de regulació d'ocupació (ERO)

El procediment d'acomiadament col·lectiu es troba regulat en l'article 51 de l'ET i al Reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu, suspensió

de contractes i reducció de jornada (aprovat per Reial decret 1843/2012, de 29 d'octubre).

El procediment és el següent:

#### 1. **Comunicació prèvia** de la intenció d'iniciar el procediment

- L'empresa ha de comunicar als representants legals dels treballadors dels centres de treball afectats, o a la totalitat dels treballadors (en el cas dels centres de treball sense representació unitària), la seva intenció d'iniciar el procediment, als efectes que es pugui constituir una comissió negociadora única, composta per un màxim de 13 membres.
- El termini per constituir la comissió negociadora és de 7 dies des de la data de la comunicació, o de 15 dies si existeix algun centre de treball afectat sense representants legals dels treballadors.

#### 2. **Inici del procediment. Documentació**

- L'expedient s'inicia amb la comunicació de l'obertura del període de consultes als representants legals dels treballadors.
- Simultàniament l'empresa comunica a l'autoritat laboral l'inici del procediment adjuntant còpia de l'escrit tramès als treballadors i aportant el model normalitzat penjat al web del Departament de Treball ("Comunicació d'acomiadaments col·lectius i/o suspensions de contractes i/o reducció de jornada temporal").

#### 3. **Comunicació al Servei Públic d'Ocupació Estatal (SPOE).** L'autoritat laboral ha de traslladar la comunicació de l'inici del procediment al Servei Públic d'Ocupació (SPOE).

#### 4. **Informe de la Inspecció de Treball**

- L'autoritat laboral ha de traslladar també a la Inspecció de Treball, la comunicació de l'inici del procediment, als efectes que emeti informe.
- L'autoritat laboral igualment trasllada a la Inspecció de Treball la comunicació de la decisió final de l'empresa una vegada finalitzat el període de consultes; i la Inspecció de Treball té 15 dies per emetre informe, el qual restarà incorporat a l'expedient.

#### 5. **Paper de l'autoritat laboral**

- L'autoritat laboral ha de vetllar per l'efectivitat del període de consultes i pot trametre a tal efecte advertències o recomanacions a les parts, sense que suposin la paralització del procediment.
- Les advertències o recomanacions es trameten a ambdues parts, encara que s'adrecin només a una de les parts.
- L'empresari ha de respondre per escrit a l'autoritat laboral abans que finalitzi el període de consultes i ha de donar còpia de la resposta als representants legals dels treballadors.

- L'autoritat laboral pot efectuar durant el període de consultes actuacions d'assistència, a sol·licitud de part o per pròpia iniciativa (entre d'altres possibilitats pot adreçar a les parts proposades i recomanacions sobre les mesures socials d'acompanyament o sobre el pla de recol·locació).
- L'autoritat laboral pot realitzar actuacions de mediació a petició conjunta de les parts (l'autoritat laboral pot realitzar les actuacions d'assistència i de mediació amb el suport de la Inspecció de Treball).

## **6. Període de consultes**

- L'objecte del període de consultes és arribar a un acord, mitjançant una negociació de bona fe. A aquest efecte els representants dels treballadors hauran de disposar des de l'inici del període de consultes de tota la documentació preceptiva.
- En els expedients d'acomiadament col·lectiu la consulta haurà de tractar com a mínim sobre les possibilitats d'evitar o reduir els acomiadaments i atenuar les seves conseqüències mitjançant mesures socials d'acompanyament, com mesures de recol·locació o accions de formació o reciclatge professional per a la millora de l'ocupabilitat.
- S'ha d'aixecar acta de cadascuna de les reunions.
- A l'obertura del període de consultes es fixarà un calendari de reunions, amb el nombre mínim de reunions i els intervals màxims entre reunions.
- La durada del període de consultes no ha de ser superior a 15 dies naturals en els expedients de suspensió de contractes, de reducció de jornada i d'acomiadaments col·lectius en empreses de menys de 50 treballadors, i no ha de ser superior a 30 dies naturals en el cas d'acomiadaments col·lectius en empreses de 50 o més treballadors.

## **7. Finalització del període de consultes i comunicació empresarial**

- Un cop finalitzat el període de consultes, i en el termini màxim de 15 dies des de la darrera reunió (termini de caducitat), l'empresa comunicarà la seva decisió final a la representació dels treballadors i a l'autoritat laboral en el model normalitzat de "comunicació decisió empresarial" penjat al web, tot informant del resultat del període de consultes, adjuntant còpia íntegra de l'acord, o si no n'hi ha de la decisió final de l'empresa.
- La comunicació ha d'anar acompanyada de les actes de les reunions del període de consultes, de la documentació relativa a les mesures socials d'acompanyament, i si escau del pla de recol·locació.
- Perquè es pugui considerar que el període de consultes ha finalitzat amb acord es requereix la conformitat de la majoria dels representants legals dels treballadors, o membres de la comissió negociadora, i a més que aquests representin la majoria dels treballadors del centre o centres de treball afectats.

## **8. Comunicació a l'SPOE**



- L'autoritat laboral ha de trametre la comunicació empresarial a l'S-POE (l'autoritat laboral pot trametre el mateix imprès normalitzat emplenat per l'empresa, amb el segell de l'autoritat laboral).
- En els casos que s'hagin efectuat advertiments o recomanacions que no hagin estat atesos, en el procediment se'n farà una ressenya per al coneixement de l'SPOE.
- Igualment s'ha d'acompanyar la comunicació a l'SPOE de còpia de l'informe de la Inspecció de Treball.
- La comunicació a l'SPOE ha de fer constar la data en què l'empresari ha comunicat la seva decisió a l'autoritat laboral (la data d'efectes de les mesures no podrà ser anterior a la data de comunicació esmentada).

### **9. Comunicació a la Tresoreria General de la Seguretat Social**

- L'autoritat laboral ha de donar trasllat de la comunicació de la decisió empresarial a la Tresoreria General de la Seguretat Social quan el procediment d'acomiadament col·lectiu inclogui treballadors de 55 anys o més amb dret al finançament d'un conveni especial (article 51.9 de l'Estatut dels treballadors i article 12.5 del reglament).
- L'empresa ha d'aportar en aquests supòsits una llista amb els treballadors afectats en aquesta situació, en comunicar l'inici de l'expedient i en comunicar la decisió final (si hi haguessin variacions respecte a la llista inicial).

### **10. Notificació individualitzada i efectivitat de les normes**

- Una vegada realitzada la comunicació a l'autoritat laboral l'empresari pot notificar individualment als treballadors els acomiadaments o les mesures de suspensió de contractes o de reducció de jornada.
- En el cas d'acomiadaments col·lectius hauran de transcórrer un mínim de 30 dies entre la data de la comunicació de l'obertura del període de consultes a l'autoritat laboral i la data d'efectes de l'acomiadament.
- En el cas de decisió empresarial sobre mesures temporals, l'empresa ha de notificar individualment a cada treballador els dies concrets afectats per les mesures i en el seu cas l'horari afectat per la reducció de jornada (article 22 del reglament); igualment ha de comunicar a l'SPOE, amb caràcter previ a l'efectivitat de les mesures, els dies concrets en què cadascun dels treballadors resultarà afectat, i l'horari de treball afectat durant tota la vigència en el cas de reducció de jornada.
- Si hi haguessin variacions en les dades inicialment comunicades, l'empresa haurà de comunicar-les amb caràcter previ a que es produeixin.

### **11. Comunicació de l'expedient a altres autoritats laborals**

- Els expedients presentats per empreses amb centres de treball afectats a Catalunya i altres comunitats autònomes quan el 85% de la plantilla sigui a Catalunya, les ha de tramitar l'òrgan competent del Departament d'Empresa i Ocupació.

- El Departament d'Empresa i Ocupació haurà de comunicar a les autoritats laborals de les altres comunitats autònomes afectades la seva intervenció, que haurà de posar en coneixement de la Direcció General d'Ocupació la finalització del període de consultes, amb trasllat de còpia de l'acord o de la decisió empresarial.

### 2.3.5 Liquidació per extinció del contracte de treball

L'extinció del contracte de treball produeix una sèrie d'efectes sobre els treballadors:

- Dret a rebre una quitança.
- Dret a rebre una indemnització, segons els casos.
- Pas a la situació d'atur.

La **quitança** és el document que rep el treballador quan finalitza la seva relació laboral amb una empresa, sigui quin sigui el motiu, mitjançant el qual se salden les retribucions salarials entre el treballador i l'empresa.

La quitança ha d'incloure:

- El sou dels dies treballats durant el mes en què es produeix l'extinció del contracte. Per exemple, si l'acomiadament es produeix el dia 15 d'abril, el treballador tindrà dret a rebre 15 dies de salari (com que el mes d'abril té 30 dies, li correspondrà el 50% del salari mensual).
- La part proporcional de les pagues extraordinàries, en cas que aquestes no siguin prorratejades. Cal assenyalar que com a mínim es té dret a dues pagues extraordinàries a l'any, almenys una al mes de desembre. Es calcularà la part proporcional de les pagues extraordinàries pel temps que s'ha generat. La quantia dependrà de si es merita anualment o semestralment. També cal assenyalar que és possible que el treballador rebi a les pagues prorratejades en cada nòmina la part proporcional de la paga que es genera cada mes; en aquest cas, el treballador no tindrà part proporcional de pagues extraordinàries pendents de percebre.
- Els dies de vacances no realitzades pel treballador. Cal assenyalar que com a mínim es té dret a 30 dies de vacances naturals a l'any. Si és aquest el cas, per exemple, si l'extinció del contracte es produeix el dia 30 de setembre, li correspondran 22,5 dies de vacances.
- Hores extraordinàries que encara no hagin estat pagades.
- Import de la indemnització i dels salaris de tramitació, si escau. En funció de la baixa, el treballador tindrà dret a percebre la indemnització que es

preveu per llei en cada supòsit. En cas de baixa voluntària, el treballador no tindrà dret a percebre cap indemnització.

- Qualsevol altre import que correspongui al treballador i que encara no hagi cobrat.

El treballador ha de signar el document de quitança i té dret que hi hagi algun dels representants legals presents en aquest moment. La signatura del document implica que el contracte s'extingeix i que el treballador està d'acord amb la liquidació econòmica rebuda i, a més a més, que no té intenció de reclamar cap altra quantitat econòmica a l'empresari.

#### **Exemple de càlcul de quitança**

Jaume Godis Torres, auxiliar administratiu de l'empresa GAD, SL des del dia 1 de gener de 2010, comunica que vol cessar voluntàriament en el seu lloc de treball el dia 10 de setembre de 2019, quan encara no ha gaudit de cap dia de vacances. GAD, SL és una gestoria ubicada a Lleida.

Aquest treballador cobrava mensualment:

- Salari base: 975€
- Antiguitat: 120€

Té dret a 2 pagues extraordinàries (una a la nòmina de juny i l'altra a la nòmina del desembre) equivalents per la suma del salari base més l'antiguitat, i a 30 dies de vacances.

Per calcular la quitança que li correspon, cal fer els següents càlculs:

1. **Càlcul de la quantia de la paga del mes de desembre.** En Jaume hauria cobrat el dia 31/12/2019 en concepte de paga de Nadal 1.095 euros (salari base + antiguitat) si hagués treballat tot l'any, és a dir, 365 dies. Però com que només ha treballat fins al 10 de setembre, només ha treballat 253 dies. Per tant, la part proporcional de la paga del mes de desembre és:  $(\text{Nombre de dies treballats l'any 2019} / \text{nombre de dies que té l'any}) * \text{import de la paga extra} > (253/365) * 1.095 = 759$  euros.
1. **Càlcul de la quantia de la paga del mes de juny.** En Jaume va cobrar la paga sencera (1.095 euros) el dia 30/06/2019. S'ha de calcular la quantitat corresponent des del dia 1/07/2019 al dia 10 de setembre:  $(\text{Nombre de dies treballats des del dia 1/07/2019 fins al 10 de setembre de 2019} / \text{nombre de dies que té l'any}) * \text{import de la paga extra} > (72/365) * 1.095 = 216$  euros.
1. **Càlcul de l'import de les vacances no gaudides.** En Jaume té dret a gaudir dels 30 dies de vacances si hagués treballat tot l'any, és a dir, 365 dies. Però com que només ha treballat fins al 10 de setembre:  $(\text{Nombre de dies treballats l'any 2019} / \text{nombre de dies que té l'any}) * 30$  dies de vacances  $> (253/365) * 30 = 21$  dies. Si hagués gaudit de 30 dies de vacances hauria cobrat 1.095 euros, però com que només li corresponen 21 dies l'import és de 766,50 euros (resultat de 21 dies que li corresponen / 30 dies de vacances \* 1.095 euros mensuals).
2. **Càlcul de l'import de la retribució del mes de setembre.** Si hagués treballat tot el mes, en Jaume hauria cobrat 1.095 euros. Com que només ha treballat 10 dies el mes de setembre, li corresponen 365 euros:  $(10 \text{ dies treballats} / 30 \text{ dies que té setembre}) * 1.095$  euros mensuals.
3. **Càlcul de la indemnització per extinció del contracte.** En aquest cas, el contracte s'extingeix per voluntat del treballador. Per tant, al Jaume no li correspon cap tipus d'indemnització.
4. **Càlcul total de la quitança.** Se sumen les quatre quantitats anteriors. L'import total de la quitança en el cas d'exemple és de  $759 + 216 + 766,50 + 365 = 2.106,50$  euros.

## Documentació generada per l'extinció

L'extinció d'un contracte de treball genera una sèrie de documentació.

1. **Comunicació de finalització de la relació laboral.** En funció del motiu que posa fi a la relació laboral entre l'empresa i el treballador, aquest document l'haurà de fer l'empresari o el treballador. Vegeu la taula 2.5.

**TAULA 2.5.** Documents de comunicació de l'extinció del treball

Nom del document	Emissor	Quan s'ha de fer
Carta d'acomiadament	Empresa	Quan l'empresa vol extingir un contracte indefinit o un contracte de durada determinada abans del termini de finalització.
Comunicació de finalització del contracte	Empresa	Quan s'aproximi la data de finalització d'un contracte de durada determinada i l'empresari no vulgui prorrogar-lo.
Comunicació de baixa voluntària	Treballador	Quan el treballador, per voluntat pròpia, vol extingir un contracte indefinit o un contracte de durada determinada abans del termini de finalització.

- **Quitança.** És el document que rep el treballador quan finalitza la seva relació laboral amb una empresa, sigui quin sigui el motiu, mitjançant el qual es salden les retribucions salarials entre el treballador i l'empresa. A figura 2.3 podeu veure un model de quitança del treballador Jaume Godis, el cas de l'exemple anterior.
- **Certificat d'empresa.** És un document fonamental en el reconeixement del dret a la prestació d'atur, que serveix tant per acreditar la situació legal d'atur com per determinar-ne la quantia. L'empresa ha d'enviar el certificat en el mateix moment en què el treballador cessi en el seu lloc de treball, des del sistema d'enviament telemàtic de certificats d'empresa Certific@2 (obligatori per a empreses amb més de 10 treballadores) i el sistema RED de la Tresoreria General de la Seguretat Social. Accediu al model oficial (vegeu figura 2.4) des d'aquest enllaç: [bit.ly/2StgyDc](https://bit.ly/2StgyDc).

**FIGURA 2.3.** Exemple de quitança

GAD, SL  
C/ Prat de la Riba, 3  
25002 (Lleida)

Lleida, 10 de setembre de 2019.

Jaume Godis Torres, amb NIF número 12345678Z i domicili al carrer Alfred Perenya, núm. 3, 2n 1era de Lleida (CP 25002), mitjançant aquest document declaro que he mantingut relació laboral amb l'empresa GAD, SL des del 1 de gener de 2010 fins al 10 de setembre de 2019, data en la que deixo de prestar els meus serveis laborals er voluntat pròpia, i que en aquest acte he rebut la quantitat de 2.106,50 euros en concepte de liquidació i quitança que es reflecteixen en aquest document, degudes per l'empresa com a conseqüència de la relació laboral mantinguda fins la data d'avui.

**Liquidació:**

Salari no cobrats .....	365,00 euros
Part proporcional de la paga de Juliol .....	216,00 euros
Part proporcional de la paga de Nadal .....	759,00 euros
Vacances meritades i no gaudides .....	766,50 euros
Indemnització .....	0,00 euros

**Descomptes:**

Seguretat Social .....	175,58 euros
IRPF (18%) .....	397,17 euros

**Import líquid ..... 1.533,75 euros**

La quantitat esmentada, de 1.533,75 euros, se m'ha fet efectiva mitjançant el xec bancari núm. 1250 de data 10 de setembre de 2019, lliurant al compte de corrent núm. ES20 1212 1212 1212121212, del qual és titular l'empresa, a l'entitat financera Banc de Lleida.

Amb la percepció d'aquesta quantia, dono por conclosa la relació laboral i que no se'm deu cap altra quantitat per cap altre concepte. I perquè així quedi constància, signo el present document de liquidació i quitança.

He rebut i conforme:



Signat: Jaume Godis Torres



En concret, les empreses han de custodiar:

- Totes les notificacions lliurades i signades pel treballador afectat per una modificació, suspensió o extinció del seu contracte de treball.
- Els rebuts d'indemnitzacions a què tinguin dret.
- En cas d'extinció del contracte de treball, el rebut de quitança, amb les indemnitzacions corresponents, segons el cas.

Aquesta documentació s'ha de registrar i arxivar a l'expedient personal de cada treballador.





# L'empresari i la Seguretat Social

Juan Carlos Chicharro Castro

Gestió de recursos humans



# Índex

<b>Introducció</b>	<b>5</b>
<b>Resultats d'aprenentatge</b>	<b>7</b>
<b>1 L'empresari i la Seguretat Social</b>	<b>9</b>
1.1 Els agents socials i la Seguretat Social	10
1.2 La institució de la Seguretat Social	10
1.2.1 La seguretat social al món	11
1.2.2 La seguretat social a la Unió Europea	12
1.2.3 La seguretat social a Espanya	14
1.2.4 La Seguretat Social i les comunitats autònomes: les competències	16
1.3 Àmbit d'aplicació de la seguretat social i modalitats	19
1.3.1 Principals prestacions del sistema de la Seguretat Social	21
1.3.2 Atur	22
1.3.3 La prestació d'atur	23
1.3.4 El subsidi d'atur	25
1.4 Altres sistemes complementaris de previsió social	26
1.5 Estructura organitzativa del sistema de la Seguretat Social	27
1.6 Entitats col·laboradores de la Seguretat Social	29
1.7 Règims del sistema de la Seguretat Social	30
1.8 Finançament del sistema de la Seguretat Social	32
1.9 Obligacions de l'empresari amb la Seguretat Social	34
1.9.1 Inscripció de l'empresari i codi de compte de cotització	34
1.9.2 Afiliació a la Seguretat Social	36
1.9.3 Variació de dades i extinció de l'empresa	37
1.9.4 Successió en la titularitat o en l'activitat	38
1.10 Cotització a la Seguretat Social	38
1.11 Tramesa electrònica de documents: sistema RED	39
1.12 Conservació i efectes de la documentació relativa a la Seguretat Social	40
1.13 Bases de cotització del règim general de la Seguretat Social	41
1.14 Cotització en els règims especials de la Seguretat Social. El règim especial de treballadors autònoms	43
1.15 Inspecció de Treball i Seguretat Social	47
<b>2 El salari</b>	<b>51</b>
2.1 Història i evolució	51
2.2 Tipus de salari	53
2.3 Regulació legal de la retribució	55
2.3.1 Àmbit estatal	56
2.3.2 Negociació col·lectiva	57
2.3.3 Contracte de treball	58
2.3.4 Implantació i modificació dels sistemes de fixació del salari (retribució)	58
2.3.5 Principi d'igualtat retributiva	59

2.4	Salari mínim interprofessional . . . . .	60
2.5	Garanties i protecció jurídica del salari . . . . .	61
2.5.1	Garanties davant els deutes contrets pel treballador . . . . .	62
2.5.2	Garanties davant els deutes contrets per l'empresari . . . . .	62
2.5.3	Garanties davant de la insolvència de l'empresari . . . . .	63
2.6	Indicador públic de rendes d'efectes múltiples . . . . .	63
2.7	Bestreta salarial i préstecs al personal . . . . .	64
2.8	Altres sistemes de retribució . . . . .	64
2.8.1	Retribució flexible . . . . .	65
2.8.2	Renda bàsica i salari emocional . . . . .	65

## Introducció

Entenent l'empresa i, per extensió, l'empresari com un agent de transformació i desenvolupament social i econòmic, aquesta unitat tracta de situar-los en el marc d'un sistema públic de protecció de salut. S'estudia com aquest agent de transformació es relaciona, coordina i gestiona els seus drets, les seves obligacions i les seves responsabilitats envers els treballadors i les treballadores, l'Estat i el sistema de Seguretat Social.

Al primer apartat, "L'empresari i la Seguretat Social", es parteix del concepte d'estat del benestar, els actors implicats i la institució de la Seguretat Social a diferent escala i competències, per tal de conèixer d'on venim i on som i quin és el rol actualment en la nostra societat i economia.

S'analitza l'àmbit d'aplicació i les diferents modalitats de prestacions de la Seguretat Social, contributiva i no contributiva. L'apartat abraça la rellevància de la institució de la Seguretat Social en la cohesió, l'equilibri i la pau social respecte a l'entorn que ens envolta. Així mateix, es tracten les principals prestacions i els requisits d'accés al sistema de la Seguretat Social, i també es reconeixen altres sistemes complementaris de previsió social.

Posteriorment es tracta l'estructura organitzativa, els organismes i les entitats col·laboradores amb la Seguretat Social abans de conèixer els règims (general o especials) o les formes de contribució/finançament, amb la finalitat de garantir la sostenibilitat i continuïtat del sistema sanitari públic.

L'apartat s'endinsa en les obligacions i els formalismes inherents a l'acompliment de l'empresari i dels treballadors amb la Seguretat Social i l'Administració com ara la inscripció, l'afiliació, les variacions de dades, entre d'altres, i la forma de comunicar-ho, incloent-hi la tramesa o remissió electrònica de documents (sistema RED en línia) i els seus efectes.

En el punt sobre "Bases de cotització" s'exposen els elements que intervenen en la quantitat a ingressar a la Seguretat Social, la seva confecció i la base de càlcul de forma general per al treball per compte aliè i propi, així com s'indiquen la figura de l'autònom societari i de l'autònom econòmicament dependent.

Finalment, es contempla el paper de la Inspecció de Treball i la Seguretat Social com a garants de l'acompliment dels deures i les obligacions en matèria laboral, en favor dels agents i el sistema implicats.

El segon apartat, "El salari", s'endinsa en la retribució laboral a partir de la definició de *sou* o *salari*. Coneixereu la història i evolució d'aquest concepte, així com la manera de remunerar el treball realitzat.

Es distingeixen les diverses classes o tipus de salari, atenent diferents consideracions, com ara el salari real o nominal, fix o variable, en metàl·lic o en espècie,

mensual, diari, brut o net..., la qual cosa dona una idea de la magnitud i rellevància d'aquest ítem per a les parts implicades. També es tracta la regulació legal de la retribució i, per extensió, del procés retributiu d'àmbit estatal i de negociació col·lectiva i de contracte de treball.

S'analitza com es fixa el salari entre l'empresari i els treballadors, així com la influència o supervisió de l'Estat en aquest punt, ja sigui a través de l'aplicació del principi d'igualtat retributiva, el compliment de la normativa de l'SMI (salari mínim interprofessional) vigent o el conveni col·lectiu aplicable, entre d'altres. També es tracten les diverses maneres de garantir i protegir jurídicament el salari.

En el punt "L'indicador públic de rendes d'efectes múltiples" s'estudia aquest indicador i la seva relació amb la retribució o salari.

En última instància, es presenten altres sistemes de retribució comparats amb els convencionals, ja que s'ha de tenir en compte que el mercat de treball és molt dinàmic i canviant.

Per assolir correctament els continguts d'aquesta unitat és molt important que es treballin totes les activitats que es proposen al material web.

## Resultats d'aprenentatge

En finalitzar aquesta unitat, l'alumne/a:

**1.** Identifica les obligacions administratives de l'empresari amb la Seguretat Social, aplicant la normativa vigent i realitzant els càlculs pertinents.

- Identifica la normativa que regula la contractació laboral.
- Descriu els tràmits obligatoris davant de la Seguretat Social.
- Analitza la normativa que regula les bases de cotització i la determinació de les aportacions a la Seguretat Social.
- Caracteritza les principals prestacions econòmiques de la Seguretat Social.
- Elabora la documentació per als tràmits d'afiliació, alta, baixa i variació de dades en els diferents règims de la Seguretat Social.
- Reconeix les vies de comunicació, convencionals i telemàtiques, amb les persones i organismes oficials implicats en el procés d'afiliació, alta, baixa o variació de dades.
- Preveu les actuacions i procediments dels òrgans inspectors i fiscalitzadors en matèria de Seguretat Social.
- Reconeix sistemes complementaris de previsió social.
- Utilitza programes informàtics específics per a la confecció, registre i arxiu de la documentació rellevant generada en la tramitació amb la Seguretat Social.

**2.** Confecciona els documents derivats del procés de retribució de recursos humans i les obligacions de pagament, aplicant la normativa vigent.

- Reconeix els processos retributius i les diferents modalitats salarials.
- Identifica la utilització del salari mínim interprofessional, l'indicador públic de renda d'efectes múltiples (IPREM) o altres índexs, en la regulació salarial i en les prestacions de la Seguretat Social.
- Identifica els mètodes d'incentius a la producció o al treball en funció del lloc de treball.
- Identifica la documentació necessària per dur a terme el procés de retribució.
- Reconeix les vies de comunicació, convencionals i telemàtiques, amb les persones i organismes oficials que intervenen en el procés de retribució i ingrés de la declaració i liquidació.



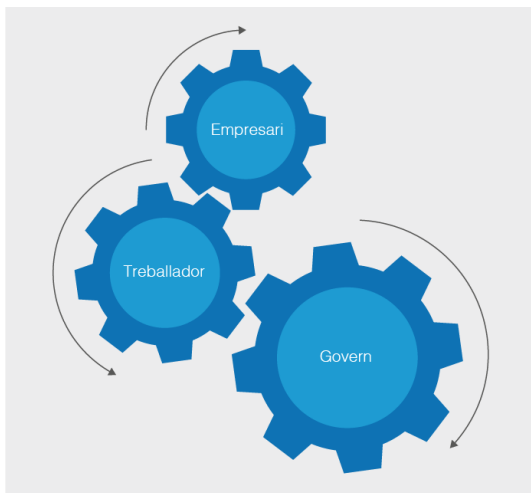


## 1. L'empresari i la Seguretat Social

En aquesta segona dècada del segle XXI i, malgrat les diferents crisis econòmiques que l'han sacsejada, tant a Espanya com a molts països del món occidental es viu, en termes macroeconòmics, en el marc del que es coneix com l'estat del benestar.

Quan parlem d'estat del benestar, parlem d'un conjunt d'accions i exercicis per part de l'Estat (a través del Govern) que tenen com a objectiu la recerca d'una major atenció en temes de redistribució de la riquesa i benestar general de la població. En aquest estat del benestar, hi ha, habitualment, tres agents implicats: la part pública (determinada a través del Govern) i la part privada, que es divideix entre els empresaris i els treballadors (vegeu figura 1.1).

**FIGURA 1.1.** Agents bàsics implicats en l'estat del benestar



Els objectius base d'aquest estat del benestar són: gratuïtat, universalitat dels serveis de salut i educació, tot d'alta qualitat i a disposició dels ciutadans del país que tingui entre les seves polítiques econòmiques el concepte que estem tractant. Són molts, doncs, els àmbits on actua aquest estat del benestar, i el món laboral és un dels més importants, ja que algunes accions com ara subsidis d'atur per a les persones que perden la feina, pensions de jubilació, invalidesa i/o orfanat són eines que busquen dignificar, ni que sigui amb uns mínims, la persona que queda en situació d'exclusió social i/o econòmica.

Però perquè aquest engranatge (figura 1.1) funcioni l'empresa, el treballador i el Govern han d'haver assolit uns acords i fer, cada part, la renúncia i gestió que els correspongui. Això ha permès que, fins i tot en èpoques de bonança, les accions hagin anat més enllà de les esmentades en el paràgraf precedent i s'hagin afegit ajuts a l'habitatge, a la joventut, a assolir l'anomenada conciliació laboral i familiar, i fins i tot a rebre subvencions a l'activitat econòmica.

Aquests tres agents col·laboren de manera força diferent. Mentre la part privada (empresaris i treballadors) fa les aportacions econòmiques pertinents, la part

pública (el Govern, i en aquest cas, a través del sistema anomenat *Seguretat Social*) fa la gestió de les contribucions.

## 1.1 Els agents socials i la Seguretat Social

Per entendre millor els tres agents, veureu que les definicions proposades els lliguen de manera indefectible:

- L'**empresari** és tota persona física o jurídica, privada o pública, motivada o no per un ànim de lucre, a la qual persones que tenen consideració de treballadors presten els seus serveis, sota el concepte per compte d'altri o assimilats, i es troben compreses en el camp d'aplicació de qualsevol règim dels que integren el sistema de la Seguretat Social.
- El **treballador** és tota persona física que amb l'edat legal requerida presta serveis retribuïts subordinats a l'empresari.
- La **seguretat social** és, segons l'Organització Internacional del Treball (OIT), la protecció que una societat proporciona als individus i a les llars per garantir l'accés a l'assistència mèdica i garantir la seguretat de l'ingrés, en particular en cas de vellesa, atur, malaltia, invalidesa, accidents de treball, maternitat o pèrdua de sosteniment de la família.

## 1.2 La institució de la Seguretat Social

La Seguretat Social consisteix en un sistema de protecció públic que s'adreça als individus d'una població i que els garanteix un mínim de serveis; en casos de necessitats reconegudes socialment, com salut, vellesa i discapacitats. De manera que, en realitat, esdevé un sistema de cotitzacions que garanteix el serveis mencionats.

Tant l'OIT com l'Organització de les Nacions Unides (ONU), consideren la seguretat social com un **dret fonamental**. Malauradament, només una petita proporció de la població en gaudeix, en concret el 20%.

International Labour Organization (ILO) (2001). *Hechos concretos sobre la Seguridad Social* (document disponible a [bit.ly/3aTErTM](http://bit.ly/3aTErTM)).

---

La nostra Constitució (1978) considera que un **dret fonamental** és aquell que queda recollit en la seva legislació i que gaudeix de protecció jurisdiccional enfront de tots els poders públics, especialment enfront de l'òrgan legislador.

---

El sistema de Seguretat Social es pot aplicar de manera diferent a diverses parts del món.

### 1.2.1 La seguretat social al món

Tant l'OIT com l'ONU consideren la seguretat social com un dret fonamental. Ambdues ho van testimoniar des del moment de la seva fundació l'any 1919 i 1945 respectivament. En el cas de l'OIT, no es va veure reflectida la idea per escrit fins l'any 1944 amb la Declaració de Filadèlfia i amb la Recomanació sobre la seguretat dels mitjans de vida, del mateix any. Malauradament, a pesar que aquests drets finalment es van veure recollits dins de la Declaració Universal dels Drets Humans l'any 1948 i el Pacte Internacional sobre Drets Econòmics, Socials i Culturals de 1966, només una part de la població n'ha pogut gaudir.

Els convenis i recomanacions de l'OIT referents a polítiques de seguretat social han estat evolutivament les següents:

- Conveni sobre la seguretat social (norma mínima), 1952
- Conveni sobre la igualtat de tracte (seguretat social), 1962
- Conveni sobre les prestacions en cas d'accidents de treball i malalties professionals, 1964, esmenat l'any 1980
- Conveni sobre les prestacions d'invalidesa, vellesa i supervivents, 1967
- Conveni sobre la conservació dels drets en matèria de seguretat social, 1982
- Conveni sobre el foment del treball i la protecció contra l'atur, 1988
- Conveni sobre la protecció de la maternitat, 1952, esmenat l'any 2000
- Resolució i conclusions relatives a la seguretat social en la Conferència Internacional del Treball del 2001

Com es pot apreciar, des del seu naixement l'OIT ha elaborat una sèrie de normes internacionals que han tingut com a objectiu establir un marc legal per defensar aquest dret fonamental. De fet, aquest marc legal inclou uns instruments internacionals de drets humans i disset normes de seguretat social actualitzades per les quals es regeixen les polítiques nacionals de protecció social i on s'inclouen valors com la inclusió i el desenvolupament sostenible, la cobertura en els habitatges de protecció social, la igualtat de gènere, el treball decent o una menor desigualtat econòmica, entre d'altres.

#### **Situació real de la seguretat social al món**

Algunes dades que posen de manifest la situació real de la seguretat social a escala mundial, segons l'OIT, són:

- Només 1 de cada 5 persones al món disposa d'una cobertura en matèria de seguretat social
- Més de la meitat de la població mundial no té cap tipus de protecció en matèria de seguretat social

- Per àrees geogràfiques, les més desvalgudes són l'Àfrica subsahariana i l'Àsia meridional, on s'estima que només el 5% de la població activa té algun tipus de cobertura social. I les que protegeixen més corresponen als països industrialitzats, on s'estima que la cobertura s'apropa al 100%, si bé amb els nous tipus de treball (amb ordinadors i des de casa) molt probablement les xifres són més baixes)

## 1.2.2 La seguretat social a la Unió Europea



Targeta sanitària europea

Per als països que integren la Unió Europea (UE), o que s'adhereixen a alguns dels seus tractats o directives, les normes que surten de la Unió permeten diferents coordinacions. En el cas dels sistemes de seguretat social, la coordinació permet la lliure circulació de persones dins de l'àmbit on regeix la UE. Així, i a mesura que ha anat avançant en el temps, les normatives també han anat variant. L'any 2006 es va fer una de les mesures més integradores, la creació de la targeta sanitària europea (TSE), que és expedida pels serveis de la seguretat social del país d'origen de la persona assegurada i que li permet poder-la utilitzar dins de l'Espai Econòmic Europeu (EEE).

### Països de la UE

Els països que componen la Unió Europea són 27: Alemanya, Àustria, Bèlgica, Bulgària, Croàcia, Dinamarca, Eslovàquia, Eslovènia, Espanya, Estònia, Finlàndia, França, Grècia, Hongria, Irlanda, Itàlia, Letònia, Lituània, Luxemburg, República de Malta, Països Baixos, Polònia, Portugal, República Txeca, Romania, Suècia i Xipre.

### Països de l'EEE

Els països que componen l'Espai Econòmic Europeu són 30: els 27 de la Unió Europea més Islàndia, Noruega i Liechtenstein.

La TSE facilita l'accés a l'assistència sanitària en cas de necessitats mèdiques imprevistes durant una estada temporal, per exemple un viatge de negocis o de plaer, en un altre país de l'EEE. L'accés es concedeix en les mateixes condicions i al mateix cost que tenen les persones assegurades en el país de destinació. Les despeses són reemborsades pel sistema de la seguretat social del país d'origen. Els tràmits de sol·licitud estan determinats a la pàgina web de la Seguretat Social: [bit.ly/2w2h4jb](http://bit.ly/2w2h4jb).

L'any 2010 es va fer una reforma fonamental en la protecció dels drets dels treballadors quan exerceixen els seus drets sota el paraigua de la lliure circulació. L'any 2014 es va aprovar la Directiva 2014/50/UE, que establia els requisits mínims per reforçar la mobilitat dels treballadors entre estats membres mitjançant la millora de l'adquisició i manteniment dels drets complementaris de pensió, que s'aplica només als règims de pensió del mercat del treball. Una nova fita va ser l'any 2016, quan la Comissió Europea va incloure en el seu paquet de mesures sobre mobilitat laboral diverses propostes per poder reformar el sistema i adaptar-lo a les noves realitats que està tenint la UE.

Segons un informe de l'OIT, la regió europea és la que més despesa té en matèria de cobertura de seguretat social i estima la seva mitjana en quasi un 25% del PIB.

Els estats membres de la UE i els que s'adhereixen a alguna de les seves directives tenen clar que cada país ha de poder continuar tenint el seu propi sistema dins del respecte de les normes generals establertes per la UE. Aquest sistema ha de determinar:

1. Les prestacions a les quals es té dret, de quin import i per a quant temps.
2. El temps que s'ha de treballar en un país concret per tenir dret a les prestacions d'atur i les normes que regulen el càlcul, així com la durada de les prestacions.

### **Cobertura**

No obstant les diferències entre països, hi ha un principi essencial que tots els membres integrants han de complir: determinar quina és la seguretat social que cobreix un ciutadà comunitari quan intervenen dos o més països. Per regla general només cobreix la legislació d'un país a la vegada i només es cotitza en el país que cobreix l'individu.

És ben cert que, en l'evolució de la mateixa UE, s'han anat creant normes comunes que protegeixen els drets dels residents comunitaris, a les quals també s'han adherit països com Islàndia, Liechtenstein, Noruega i Suïssa en determinats sectors, com per exemple malaltia, maternitat/paternitat, pensions i invalidesa, atur, prestacions familiars, accidents laborals i malalties professionals, etc. Així doncs, calia unificar criteris, i la Comissió Europea va fer dues actuacions:

- Posar a disposició dels seus membres l'anomenat sistema central d'intercanvi electrònic de la informació sobre la seguretat social (EESSI) el mes de juliol de 2017, i que tots els països hauran de tenir implementat a finals del 2019. Per a més informació podeu visitar el portal europeu sobre l'EESSI ([bit.ly/2IQ23Uf](http://bit.ly/2IQ23Uf)).
- Actualitzar les normes per adaptar-les a les pràctiques socials actuals. Per exemple: disposicions relacionades amb els períodes per a la cura dels fills, millorar la protecció dels drets com els d'informació i assistència als ciutadans, incorporar la jurisprudència del Tribunal de Justícia de la UE sota el concepte d'assimilació de fets, reforçar i simplificar els procediments institucionals (intercanvi electrònic de dades) o millorar i accelerar el reemborsament dels costos d'assistència sanitària, etc.

Finalment, la Comissió Europea, a fi de poder controlar els canvis, va crear una xarxa d'experts independents sobre mobilitat dins de la Unió, MoveS (Free Movement of Workers and Social Security Coordination), és a dir, lliure circulació de treballadors i coordinació dels sistemes de la seguretat social.

### **Desplaçament d'un treballador per l'Espai Econòmic Europeu**

En el cas d'un resident de la UE que es desplaci per l'espai europeu comunitari s'han de tenir en compte els principis següents:

1. Només es paguen cotitzacions a la Seguretat Social en un país al mateix temps: en aquell on es viu o bé on es treballa.
2. Els drets i obligacions són els mateixos que els dels ciutadans del país on s'està cobert.
3. En cas de sol·licitar una prestació social, s'han de cotitzar, en el seu cas, els períodes anteriors de l'assegurança, treball o residència en altres països.
4. En cas que es tingui el dret d'una prestació en metàl·lic d'un país, aquesta prestació s'ha de mantenir encara que es visqui en un altre país.
5. Els països de la UE i, concretament, les seves administracions de la Seguretat Social estan obligats a transmetre la informació del ciutadà que es trasllada a un altre país a les autoritats d'aquest segon país.

Cal estar ben informat dels drets que assisteixen un ciutadà europeu dins de l'Espai Econòmic Europeu en el país d'acollida, si no les conseqüències poden ser greus. A continuació podeu trobar una situació a mode d'exemple.

### Exemple de prestació d'atur d'un ciutadà

Una ciutadana danesa viu i treballa a Xipre i es queda a l'atur. Quan es queda sense feina pot decidir quedar-se a Xipre (i en aquest cas pot percebre l'ajuda que correspon a Xipre) o pot decidir tornar a Dinamarca (en aquest cas haurà de consultar si després de viure a l'estranger té dret a la prestació). Si hagués estat residint a Dinamarca, la prestació podria cobrir-li fins a quatre anys, però com que resideix i treballa a Xipre la prestació només li cobreix 156 dies. Si no té dret a la prestació d'atur, podria igualment tornar a viure a Dinamarca i sol·licitar a Xipre que li transferís la prestació a Dinamarca.

Amplieu informació al web de la Unió Europea: [bit.ly/2WgzrLR](https://bit.ly/2WgzrLR)

## 1.2.3 La seguretat social a Espanya

L'inici de les polítiques de protecció a Espanya es pot situar a finals del segle XIX (1883). Inicialment va ser un estudi encarregat a una comissió, la Comissió de Reformes Socials, per vetllar per la millora i el benestar de la classe obrera. Però realment no fou fins quasi vint anys més tard, el 1900, que es va contemplar de manera oficial l'existència d'una institució. Va ser a través de la Llei d'accidents de treball i de la creació de la primera assegurança social.

L'any 1908 neix l'Institut Nacional de Previsió (INP), que sovint es considera com l'antecedent més directe del que s'entén actualment com l'organisme de la Seguretat Social. De mica en mica, els mecanismes de protecció van donar lloc a una sèrie d'assegurances socials, com ara:

- Jubilació obrera (1919)
- Assegurança obligatòria de maternitat (1923)
- Assegurança de l'atur forçós (1931)
- Assegurança de malaltia (1942)
- Assegurança de vellesa i invalidesa (SOVI) (1947)

Malgrat el volum de mecanismes, aquests no varen ser insuficients, de manera que van produir-se noves eines de protecció que es van articular a través de les **mútues laborals** (molt esteses en el cas de Catalunya).

Les **mútues laborals** s'organitzaven per sectors laborals i les seves prestacions tenien com a objectiu completar la protecció ja existent, però van produir una sèrie de desequilibris entre els diferents sectors, i això va dificultar-ne la gestió.

---

Llei de bases de la Seguretat Social (1963) i Llei general de la Seguretat Social (1966), amb entrada en vigor l'1 de gener de 1967

Es pot dir que neix la Seguretat Social l'any 1963, però bé que va necessitar tres anys per articular-se de manera adequada. Legalment s'estableix el seu inici l'**1 de gener de 1967**. L'objectiu d'aquestes normatives era: la implantació d'un model unitari i integrat de protecció social amb una base financera de distribució,

gestió pública i participació de l'Estat en el seu finançament. Tot i que havia alguns problemes, sobretot pressupostaris. L'any 1972 entrava en vigor la Llei de finançament i perfeccionament de l'acció protectora, amb la voluntat de redreçar els problemes financers existents. Malauradament, la seva aplicació no va ser el que s'esperava i el resultat va ser un agreujament de la situació.

Van haver de passar sis anys per reprendre el tema i donar-li el valor de dret fonamental, ja que quedava recollit a la Constitució espanyola en el seu article 41:

#### **Règim públic de la Seguretat Social**

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 casos d'atur. L'assistència i prestacions complementàries seran lliures.

Constitució espanyola, 1978

En tant que s'estava redactant la Constitució, i en funció dels anomenats Pactes de la Moncloa, es va promulgar un reial decret que ja va significar una reforma important, ja que es contemplava la creació d'un sistema de participació institucional dels agents socials que tenia per objectiu afavorir la racionalització, i sobretot la transparència de la Seguretat Social, així com establir un nou sistema de gestió que s'encomanava a diferents organismes.

El Reial decret llei va ser el 36/1978, de 16 de novembre, i els organismes encarregats van ser:

- **Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS)**, responsable de la gestió de les prestacions econòmiques del sistema.
- **Institut Nacional de Salut (INS)**, responsable de les prestacions sanitàries (aquest organisme anys més tard va passar a anomenar-se **Institut Nacional de Gestió Sanitària (INGSS)**)
- **Institut Nacional de Serveis Socials (INSS)**, responsable de la gestió dels serveis socials (aquest organisme anys més tard va passar a anomenar-se **Institut de Gent Gran i Serveis Socials (IMSS)** per les sigles en espanyol).
- **Institut Social de la Marina (IMS)**, per a la gestió dels treballadors del mar.
- **Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS)**, com a òrgan on s'aglutinaria el que avui es coneix com a caixa única del sistema, que actua sota el principi de solidaritat financera.

Als anys vuitanta es va seguir progressant, tant en creació d'organismes com en ampliació de mesures. Respecte als organismes, es va crear la Gerència de la Informàtica de la Seguretat Social (GISS), amb un objectiu clar: coordinar i controlar l'actuació dels serveis d'informàtica i processament de dades dels organismes ja existents. I, respecte a les mesures, l'objectiu bàsic era millorar l'acció protectora, ja que estenien les seves prestacions a col·lectius que inicialment no havien estat coberts.

Algunes d'aquestes mesures van ser:

- Progressiva equiparació de les bases de cotització amb els salaris reals.
- Revalorització de les pensions en funció de com variava l'índex de preus al consum (IPC).
- Ampliació dels períodes d'accés a les prestacions així com el càlcul de les pensions.
- Simplificació de l'estructura de la Seguretat Social.
- Inici de separació de funcions de finançament, per a les prestacions tant de caràcter contributiu, com no contributiu.

És evident que a banda de factors interns que han anat provocant aquests canvis esmentats també hi hagut factors externs que han provocat la necessitat d'afegir nous models inexistents o poc perceptibles a finals de la dècada dels vuitanta i al llarg dels anys noranta. Com a exemples importants hi ha: els canvis en el mercat de treball, la forta incorporació de la dona en el món laboral, un augment de la mobilitat del mercat de treball, etc.

Tots aquests factors, tant endògens com exògens, van portar les forces polítiques i socials a l'anomenat Pacte de Toledo de 1995, que establia un full de ruta per garantir l'estabilitat financera i les prestacions futures de la Seguretat Social. Això va comportar un cúmul de mesures. Vegeu-ne les més importants:

- Implantació de prestacions no contributives
- Racionalització de la legislació de la Seguretat Social
- Adequació, en la mesura del possible, entre les prestacions rebudes i l'exempció de cotització prèviament realitzada
- Creació d'un fons de reserva de la Seguretat Social (FRSS)
- Mecanismes que havien de permetre una jubilació més flexible
- Incentivació a perllongar la vida laboral
- Millora de la protecció en els casos de pensions de baixa quantia

En ple segle XXI la necessitat d'adaptació a les noves tecnologies i l'ús creixent dels serveis via telemàtica han portat a la creació d'una pàgina web i d'una seu electrònica ([www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)) que ofereix informació molt útil.

#### **1.2.4 La Seguretat Social i les comunitats autònomes: les competències**

L'article 41 de la Constitució espanyola (CE) assenyala que “els poders públics mantindran un règim públic de la Seguretat Social per a tots els ciutadans”, de



manera que els poders públics, mitjançant la competència que la llei els atribueix, han de vetllar perquè el sistema de Seguretat Social sigui públic.

En un estat centralitzat tot estaria sota un únic poder públic, però en el cas espanyol hi ha un conjunt de competències que es van donar als governs que configuren el que es coneix com a estat de les autonomies. La distribució de competències no vol dir una separació de matèries en bloc, com si es tractés de compartiments estancs. De fet, la CE es limita a enunciar les que poden ser assumides pels estatuts de cada comunitat autònoma.

El traspàs de competències es va fer de **tres maneres diferents**:

1. L'Estat mantenia un conjunt de competències exclusives, que són aquelles que afecten de manera general tots els ciutadans.
2. L'Estat traspassava competències a les comunitats autònomes. Les comunitats sobre aquestes competències també tenien l'exclusivitat.
3. Un conjunt de competències es van entendre com a compartides entre l'Estat i les diferents comunitats autònomes.

Respecte a temes de Seguretat Social, la competència fonamental correspon, de conformitat amb l'article 149.1.17 de la Constitució espanyola, a l'Estat: "L'Estat té competència exclusiva sobre la legislació bàsica i règim econòmic de la Seguretat Social". Però també afegeix un element important, i és que l'execució dels seus serveis pot ser realitzada per les diferents comunitats autònomes.

#### **Jerarquia normativa**

La **jerarquia normativa** és un principi jurídic pel qual les normes jurídiques s'ordenen mitjançant un sistema de prioritats, segons el qual unes tenen preferència sobre les altres. La preferència pot venir determinada per la validesa de la norma basada en una altra de prèvia superior, la funció de la norma, l'aplicació de la norma o el diferent òrgan polític del qual sorgeixi la norma, entre altres. Amb la jerarquia s'aconsegueix unitat i coherència.

Per tant, la Constitució inclou la possibilitat que les CCAA col·laborin en compliment dels objectius traçats per l'Estat. És a dir, mentre l'Estat s'ocupa d'allò essencial, bàsic i/o fonamental, les CCAA, d'una banda, desenvolupen aspectes no essencials i, de l'altra, segueixen els criteris establerts en les normes bàsiques de l'Estat.

La Seguretat Social queda sotmesa a una pluralitat de competències de diferents titulars, respectant el principi de jerarquia normativa. L'Estat pot assumir aquelles matèries no bàsiques de la Seguretat Social que no hagi agafat la comunitat. A aquesta acció se la denomina absorció residual i figura a la CE en el seu article 149.3, per evitar que es puguin produir buits legals.

Les **competències de les comunitats autònomes** s'han de contemplar clarament en els seus estatuts. En cas que no sigui així, correspon a l'Estat el seu exercici i desenvolupament.

S'entén per legislació bàsica en matèria de Seguretat Social aquella que fa referència a la legislació substancial de caràcter essencial, segons definició del Tribunal Constitucional en Sentència STC 32/1981 de 28 de juliol. En altres paraules, tota aquella que de manera directa i/o indirecta es troba relacionada amb allò que afecta els principis que regeixen el sistema de la Seguretat Social. Principalment el d'**unitat**, que preserva els ciutadans de la diversitat normativa autonòmica que pugui afectar la seva relació amb la Seguretat Social. Entre d'altres, destaquen:

- Incorporació al sistema (afiliació, alta, baixa, variació de dades, inscripció d'empreses, etc. )
- Posició dels beneficiaris sobre les prestacions que poden rebre
- Normes del règim econòmic del propi ens (estructura financera, despesa pressupostària, límit de despesa, etc.)
- Règim sancionador
- Règims de col·laboració obligatòria i voluntària referits a la gestió d'algunes contingències

### **La seguretat social a Catalunya**

Tot allò que no sigui bàsic en matèria de seguretat social va transferit a les comunitats autònomes que ho vulguin desenvolupar. En el cas de Catalunya, això queda contemplat en el seu Estatut d'Autonomia (9 d'agost de 2006), en l'article 165, que tracta el tema de la seguretat social.

#### **Article 165 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya**

1. Correspon a la Generalitat, en matèria de seguretat social, respectant els principis d'unitat econòmica patrimonial i de solidaritat financera de la seguretat social, la competència compartida, que inclou:
  - a) El desplegament i l'execució de la legislació estatal, llevat de les normes que configuren el règim econòmic.
  - b) La gestió del règim econòmic de la seguretat social.
  - c) L'organització i la gestió del patrimoni i dels serveis que integren l'assistència sanitària i els serveis socials del sistema de la seguretat social a Catalunya.
  - d) L'ordenació i l'exercici de les potestats administratives sobre les institucions, les empreses i les fundacions que col·laboren amb el sistema de la seguretat social, en les matèries a què fa referència la lletra c, i també la coordinació de les activitats de prevenció de riscos laborals que compleixen a Catalunya les mútues d'accidents de treball i malalties professionals.
  - e) El reconeixement i la gestió de les pensions no contributives.
  - f) La coordinació de les actuacions del sistema sanitari vinculades a les prestacions de la seguretat social.
2. La Generalitat pot organitzar i administrar, a aquests efectes i dins del seu territori, tots els serveis relacionats amb les matèries especificades més amunt, i exerceix la tutela de les institucions, les entitats i les fundacions en matèria de sanitat i seguretat social, llevat de l'alta inspecció, que queda reservada a l'Estat.

L'article 165 diu que la Generalitat es limita al desplegament i a l'execució de la legislació estatal, tot desglossant allò que pot fer en els diferents apartats. Per a la modalitat **contributiva**, el criteri imperant és la uniformitat per a tot el territori espanyol, de manera que totes les persones que tributen ho facin sota els mateixos conceptes amb independència de la CA on resideixin o treballin. És diferent si es parla de la modalitat **no contributiva**, que sí que pot ser diferent, ja que a nivell no contributiu finançat amb partides del pressupost de l'Estat no hi ha cap relació directa entre la contribució i les prestacions.

El finançament fiscal quan és en part autonòmic trenca el concepte d'igualtat i, per tant, poden haver-hi diferències respecte a l'assistència sanitària o les pensions no contributives entre comunitats, ja que aquestes poden determinar barems diferents segons les necessitats del seu territori.

Per altra banda, l'apartat *c* s'ha de llegir amb el *d* conjuntament, ja que la Generalitat assumeix la gestió del patrimoni, dels serveis de l'assistència sanitària i dels serveis socials en tant que es limita als serveis sanitaris i socials encara existents en el sistema (article 38 LGSS), i no a la totalitat dels serveis existents.

Respecte a l'apartat *f*, és important entendre que cada cop més es desvincula l'assistència sanitària de la Seguretat Social, però el dret i els requisits encara són normativa de la Seguretat Social a escala estatal. Aquest apartat fa referència a les prestacions tant econòmiques com les que inclouen el subsidi d'incapacitat temporal (IT) o de maternitat. A més a més, respecte als serveis socials, les comunitats autònomes han anat assumit les competències tot i que la norma constitucional no ho atorga de manera expressa en el seu article 149.3.

En definitiva, la Generalitat de Catalunya, ha assumit la totalitat de les competències constitucionalment possibles en matèria de seguretat social, amb total respecte al principi d'unitat econòmica i financera, i l'organització i administració dels serveis relacionats amb la Seguretat Social així com en l'exercici de la tutela de les institucions entitats i fundacions, amb reserva a l'Estat de l'alta inspecció.

#### **Alta inspecció de l'Estat**

Potestat reconeguda a l'Estat a alguns estatuts d'autonomia per a la supervisió de determinats sectors com el sanitari, l'educatiu i el laboral.

### **1.3 Àmbit d'aplicació de la seguretat social i modalitats**

La seguretat social espanyola presenta, per al col·lectiu d'empreses, treballadors i treballadores i ciutadania en general dos àmbits d'aplicació o modalitats de prestacions: la **modalitat contributiva** i la **modalitat no contributiva**.

Dins de la **modalitat contributiva**, i a efectes de prestacions, s'inclouen tots els ciutadans espanyols que resideixin a Espanya i els estrangers en les mateixes condicions (residents a l'Estat espanyol) o que es trobin legalment a Espanya, sempre que, en ambdós casos, exerceixin la seva activitat en territori nacional i formin part d'algun d'aquests grups:

- Treballadors per compte d'altri (aliè), que es coneixen com a treballadors dependents.

- Treballadors autònoms (per compte propi), que es coneixen com a treballadors independents.
- Socis treballadors de cooperatives de treball associat.
- Funcionaris públics, civils i/o militars, que tenen règims propis.
- Estudiants.

Aquesta modalitat es finança amb les cotitzacions al sistema de la Seguretat Social per part dels empresaris i dels treballadors, és a dir, a través dels afiliats al sistema. Per aquest motiu se'n diuen *prestacions contributives*, ja que els afiliats han contribuït econòmicament i de forma prèvia al sistema de la Seguretat Social (via aportació obligatòria) per tenir dret a la prestació que correspongui.

En aquesta modalitat contributiva les prestacions es distingeixen entre:

1. **Prestacions en espècie:** són aquelles on la persona beneficiària no rep una ajuda econòmica en metàl·lic sinó en forma de servei o benefici.
  - Assistència sanitària
  - Prestació farmacèutica
  - Serveis socials
  - Altres
2. **Prestacions econòmiques:** són aquelles on la persona beneficiària sí que rep una ajuda econòmica en metàl·lic.
  - Pensió per jubilació
  - Pensió per incapacitat permanent
  - Pensió per mort i supervivència
  - Indemnitzacions per lesions permanents, incapacitat i defunció
  - Prestació per desocupació
  - Pensió de viduitat
  - Altres

Respecte a la **modalitat no contributiva**, les prestacions, també denominades *subsidis*, integren aquelles persones que resideixen al territori nacional i que no han cotitzat mai a la Seguretat Social o no han arribat als períodes mínims de cotització establerts, fet que provoca que es trobin en una situació de necessitat que requereix protecció i amb carència de recursos. Aquesta modalitat es finança amb càrrec als pressupostos generals de l'Estat. En aquesta modalitat no contributiva hi ha les següents prestacions:

- Assistència sanitària i prestació farmacèutica
- Pensió no contributiva per invalidesa
- Pensió no contributiva per jubilació

- Pensions assistencials
- Subsidi d'atur i de rendes mínimes d'inserció
- Serveis socials

### 1.3.1 Principals prestacions del sistema de la Seguretat Social

Quan la Seguretat Social estableix les prestacions ho fa sota el concepte inherent del que és una prestació. Per tant, la prestació s'ha d'entendre com un conjunt de mesures que tenen com a objectiu preveure, reparar o superar determinades situacions d'infortuni o estats de necessitat que pateixen algunes persones i que originen pèrdues d'ingressos i/o excés de despeses.

Entre les prestacions més comunes o habituals de què gaudeixen els beneficiaris del sistema hi ha les següents:

- **Assistència sanitària de la Seguretat Social.** Té per objecte la prestació dels serveis mèdics i farmacèutics necessaris per conservar o restablir la salut dels seus beneficiaris, així com la seva aptitud per al treball. També proporciona les ajudes convenients per completar els esmentats serveis, atenent de forma especial la rehabilitació física necessària per aconseguir una completa recuperació professional dels treballadors.
- **Prestació econòmica per incapacitat temporal (IT).** Pretén cobrir la manca d'ingressos que es produeix quan el treballador, degut a una malaltia o un accident, es troba impossibilitat temporalment per treballar i necessita l'assistència de la Seguretat Social.
- **Prestació econòmica per incapacitat permanent (IP).** En la modalitat contributiva, tracta de cobrir la pèrdua de rendes salarials o professionals que pateix una persona que està afectada per un procés patològic o traumàtic derivat d'una malaltia o un accident i veu reduïda o anul·lada la seva capacitat laboral de forma presumiblement definitiva.
- **Prestacions econòmiques per maternitat.** Tracten de cobrir la pèrdua de rendes del treball o d'ingressos dels treballadors per compte aliè o per compte propi, quan el seu contracte queda suspès o bé quan deixen d'exercir temporalment la seva activitat per gaudir dels períodes de descans per maternitat, adopció i acolliment establerts segons la normativa vigent.
- **Prestació per paternitat.** S'inclou dins de l'acció protectora de tots els règims del sistema. Aquesta prestació s'ha vist ampliada de 5 a 8 setmanes gràcies al Decret llei de març de 2019, amb un paquet de mesures urgents aprovades pel Govern espanyol i que va entrar en vigor partir de l'1 d'abril de 2019. Aquesta mesura recull l'ampliació progressiva fins a les setze setmanes per a l'any 2021. Això permetrà equiparar els permisos de paternitat i de maternitat fins a fer-los igualitaris.

- **Prestació per jubilació.** En la seva modalitat contributiva, cobreix la pèrdua d'ingressos que pateix una persona quan, assolida l'edat establerta, cessa a la feina per compte d'altri o propi, posant fi a la seva vida laboral, o redueix la seva jornada de feina i el seu salari en els termes legalment establerts.
- **Prestació per atur (desocupació).** En la modalitat contributiva protegeix els que, volent i podent treballar, perden la seva feina. Es pretén proporcionar uns ingressos substitutius a les rendes salarials que s'han deixat de percebre.
- **Subsidi per atur (desocupació).** En el nivell no contributiu o assistencial, es confereix no com una substitució del salari sinó com una ajuda per atenuar una carència de recursos econòmics.
- **Pensió de viduïtat.** Consisteix en una prestació econòmica per a persones que hagin tingut un vincle matrimonial o hagin estat parella de fet (beneficiari de la pensió) de la persona morta en qüestió (causant de la pensió), sempre que ambdues parts compleixin els requisits establerts.

Respecte a l'import de la prestació, en els casos d'incapacitat temporal o permanent varia segons el grau d'incapacitat. Aquests es troben inclosos dins de l'acció protectora del règim general i dels règims especials, amb les particularitats i excepcions que, en cada cas, s'indiquen en el respectiu règim.

### 1.3.2 Atur

Les persones que volen tenir dret a rebre la prestació per desocupació, ja sigui a escala contributiva o assistencial, han de complir els requisits següents:

- Estar afiliades a la Seguretat Social en el règim corresponent que inclogui la contingència per desocupació, i en situació d'alta o assimilades a l'alta.
- Tenir cobert el període mínim de cotització, que és de 360 dies, al llarg dels sis anys anteriors a l'acomiadament o la finalització del contracte. A partir d'aquí, en funció dels dies que s'hagin cotitzat, el treballador tindrà dret a més o menys mesos d'atur.
- Estar en situació legal d'atur, i acreditar disponibilitat per buscar feina de manera activa i per acceptar la reincorporació al mercat de treball.
- És necessari no haver complert l'edat que dona dret a la prestació de jubilació.
- No realitzar una activitat per compte propi o treball per compte d'altri a temps complet, tret que sigui possible la compatibilitat, en cas que ho estableixi un programa de foment d'ocupació.

- No cobrar una pensió de la Seguretat Social que sigui incompatible amb el treball.
- Estar inscrit i mantenir la inscripció com a demandant d'ocupació durant tot el període en què es rep la prestació / el subsidi d'atur.

### 1.3.3 La prestació d'atur

La durada de la prestació per atur depèn de les cotitzacions per desocupació que hagin realitzat els treballadors en els últims 6 anys, sempre que no s'hagin tingut en compte per a una prestació anterior; independentment que es tracti de la prestació contributiva o el subsidi.

La sol·licitud de la prestació per atur es tramita a partir de la inscripció com a demandant de treball, a l'oficina de treball corresponent durant els 15 dies hàbils següents a la situació legal d'atur.

La documentació bàsica que cal presentar per al reconeixement de la prestació inclou:

- Formulari de sol·licitud de la prestació d'atur degudament emplenat, que facilita l'oficina de treball corresponent al seu àmbit territorial. Inclou informació sobre la declaració de fills a càrrec, les dades de domiciliació bancària, el compromís d'activitat, entre d'altres.
- Identificació de la persona sol·licitant: DNI, NIE, carnet de conduir o passaport.
- Certificat/s d'empresa, en què constin les bases de cotització, de les empreses on hagi treballat els últims 6 mesos la persona demandant de la prestació. Aquest document, certificat d'empresa (per a l'atur), també conté informació sobre la causa d'extinció del contracte de treball.

Qualsevol persona desocupada ha de tenir en compte els següents punts per a la sol·licitud de la prestació d'atur:

- Respecte a la data d'inici de la prestació, aquesta es produirà l'endemà d'haver-se donat la situació legal de desocupació, sempre que s'hagi presentat la sol·licitud dins del termini establert.
- Respecte a la quantia de la prestació contributiva, depèn de les bases de cotització a la Seguretat Social per contingències professionals, durant els 180 últims dies cotitzats, sense tenir en compte les hores extraordinàries.

Cal tenir en compte que la base reguladora de la prestació és la mitjana de la base de cotització del període indicat. Amb caràcter general es referencia amb l'indicador públic de rendes d'efectes múltiples (IPREM). D'aquesta manera, l'import diari que es percep és el 70% de la base reguladora durant els primers 180

dies de prestació d'atur i el 50% a partir del dia 181 fins al final de la prestació. A més, els imports tenen uns límits mínims i màxims legalment establerts, i el nombre de fills a càrrec juga un paper important en aquests topalls.

S'ha de tenir present que la prestació cotitza, però també tributa, de manera que a l'import brut de la prestació se li apliquen dos tipus de deduccions: la cotització a la Seguretat Social i la retenció a compte de l'IRPF, quan escaigui.

El pagament de la prestació es realitzarà per mensualitats de 30 dies entre els dies 10 i 15 del mes immediat següent al que correspongui la meritació. S'efectuarà, habitualment, mitjançant abonament en compte bancari, sempre que la persona beneficiària en sigui titular. Hi ha la possibilitat de percebre l'import total o parcial de la prestació per atur en un únic pagament, a través de la modalitat de pagament únic i en els casos establerts.

D'altra banda, per mantenir la condició de persona demandant d'ocupació i rebre cada mes el pagament de la prestació, s'ha de segellar o "fitxar" l'atur cada 90 dies, segons les dates establertes en el document d'alta i renovació de la demanda d'ocupació (DARDO).

En la taula taula 1.1 queda reflectida la durada de la prestació d'atur en funció dels dies cotitzats:

**TAULA 1.1.** Durada de la prestació d'atur

Període cotitzat en els darrers sis anys	Durada de la prestació (en dies)
Des de 360 fins a 539 dies	120
Des de 540 fins a 719 dies	180
Des de 720 fins a 899 dies	240
Des de 900 fins a 1.079 dies	300
Des de 1.080 fins a 1.259 dies	360
Des de 1.260 fins a 1.439 dies	420
Des de 1.440 fins a 1.619 dies	480
Des de 1.620 fins a 1.799 dies	540
Des de 1.800 fins a 1.979 dies	600
Des de 1.980 fins a 2.159 dies	660
Des de 2.160 dies	720

### **Causes d'extinció de la prestació per desocupació**

De vegades es presenten motius que fan que es produeixi l'extinció de la prestació per desocupació.

Els més importants són:

- La finalització del període de duració de la prestació.
- La imposició de sancions per infraccions, en els termes previstos en la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- L'acompliment de l'edat ordinària de jubilació. En cas que la persona no reuneixi el període de cotització exigít per jubilar-se, podrà seguir percebent la prestació fins al compliment dels requisits.



- El trasllat de residència a l'estranger per trobar feina o per realitzar un treball concret, o perfeccionament professional, durant un període de temps continuat igual o superior a 12 mesos. En cas que la persona surti a l'estranger per raons diferents a les anteriors, la prestació s'extingirà si l'estada a l'estranger és superior a 90 dies.
- La renúncia voluntària a la percepció de la prestació.
- La defunció de la persona beneficiària de la prestació.
- La realització d'un treball per compte d'altri de durada igual o superior a 12 mesos. En cas de finalitzar la relació laboral i que sigui aprovada una nova prestació, podrà optar entre reprendre la prestació que estava percebent (pel període que li quedava i d'acord amb les bases i els tipus que li corresponien) o percebre la prestació que les noves cotitzacions efectuades hagin originat. Si es tria la prestació anterior, les cotitzacions que hagin generat la prestació que no s'ha triat no podran tenir-se en compte per ser aprovada una prestació posterior, fet que es coneix com a "dret d'opció".
- La realització d'un treball per compte propi de durada igual o superior a 60 mesos, en cas que la persona treballadora es doni d'alta al RETA o al règim especial de treballadors del mar.

### 1.3.4 El subsidi d'atur

Un cop esgotada la prestació per atur, el beneficiari no queda desassistit, ja que encara té l'opció del que es coneix com a *protecció de nivell assistencial* o *subsidi d'atur*.

Aquesta prestació s'atorga a persones en alguna de les següents situacions:

- Treballadors que han esgotat la prestació contributiva i tenen responsabilitats familiars, és a dir, que tenen al seu càrrec al seu cònjuge o algun fill per naturalesa o adopció menor de 26 anys o major amb discapacitat o persona menor acollida, que no tingui ingressos mensuals superiors al 75% del salari mínim interprofessional (SMI), entre d'altres circumstàncies.
- Treballadors que han esgotat una prestació contributiva, sense responsabilitats familiars, i que tenen 45 anys o més.
- Treballadors que no han cobert el període mínim de cotització per accedir a una prestació contributiva en produir-se la situació legal d'atur.
- Treballadors emigrants retornats.
- Treballadors que perden la condició de pensionistes d'incapacitat per millora.
- Alliberats de la presó.

- Treballadors més grans de 55 anys en atur.

Les persones beneficiàries d'una prestació de nivell contributiu o assistencial per atur poden percebre-la en algun estat membre de l'EEE si s'hi traslladen per buscar feina.

Un cop esgotada la protecció per desocupació, ja sigui contributiva o assistencial, hi ha altres prestacions o ajudes públiques, com la renda activa d'inserció, que té com a finalitat augmentar les possibilitats de retorn al mercat laboral, i està destinada principalment a les persones desocupades amb dificultats per trobar feina o en situació de necessitat econòmica, com poden ser els aturats de llarga durada, els emigrants retornats, les víctimes de la violència de gènere o les persones discapacitades.

#### 1.4 Altres sistemes complementaris de previsió social

Si bé les prestacions de la Seguretat Social tenen àmplies cobertures, els contribuents poden optar, a més, per contractar altres tipus de prestacions que complementin les existents. Hi ha un conjunt d'organismes o sistemes de previsió social que es coneix com a complementària. Aquests sistemes són, habitualment, de caràcter privat i permeten ampliar la protecció i la cobertura de determinades contingències que en algun moment poden patir les persones de manera puntual o permanent.

Per exemple, hi ha els casos de la jubilació, la mort, les baixes per malaltia o per accident, entre d'altres. Aquests organismes ofereixen diferents productes, que poden ser: plans de pensions privats (individuals i associats), assegurances de vida-estalvi i productes financers com ara assegurances col·lectives, fons d'inversió, estalvi a termini, etc. que es poden trobar en el que es coneix com a *mercats financers*.

Respecte als **plans i fons de pensions**, són uns instruments d'estalvi a llarg termini i estan destinats, principalment, a generar un estalvi que permeti complementar els ingressos de la pensió pública de la Seguretat Social durant la jubilació. Aquests plans permeten als seus partícips percebre prestacions en forma de renda o capital a càrrec de l'estalvi que fan al llarg d'uns períodes de temps i els interessos generats que han aportat prèviament, i sempre que es doni alguna de les contingències o supòsits que en permetin el rescat, com és el cas de la jubilació, la incapacitat laboral, la malaltia greu i d'altres.

Els **plans de pensions (PP)** integren unes gestores d'inversions que inverteixen en una renda variable o fixa per assolir una rendibilitat extra als estalvis dipositats. Sovint els PP no tenen garantida una rendibilitat inicial. Així, els **fons de pensions** són patrimonis sense personalitat jurídica creats per donar compliment als plans de pensions que s'hi integren i estan constituïts per les aportacions dels partícips dels plans integrats en el fons, més els rendiments obtinguts en les seves inversions.

Molt probablement l'avantatge més gran dels PP és l'estalvi fiscal, perquè les aportacions que es realitzen per consolidar el PP permeten reduir la base imposable general de l'IRPF del titular, si bé hi ha una sèrie de limitacions. Hi ha estalvis fiscals que poden arribar fins a un 52% en algunes comunitats autònomes, com la basca.

L'inconvenient que presenta un PP és la falta de liquiditat, ja que les aportacions que es fan no es poden recuperar fins que no s'arribi a l'edat de jubilació. Certament, hi ha excepcions, com ara el rescat per defunció del titular, per malaltia greu o per atur de llarga durada.

En funció de qui promou els plans de pensions i dels partícips en el mercat es poden trobar tres tipus de plans de pensions: individuals, associats i d'ocupació.

- Els plans individuals són els que cada particular, concretament persona física, contracta amb una entitat financera per iniciativa pròpia pel seu compte i risc.
- Els plans associats són el que solen estar promoguts per agrupacions, gremis o altres associacions, i per tant hi ha una vinculació directa a un col·lectiu.
- Els plans d'ocupació són el que promou una empresa, societat o entitat per als seus treballadors.

Els plans de pensions generalment no garanteixen cap rendibilitat, sinó que depèn de les inversions en què es materialitzin les aportacions del partícip.

D'altra banda, una **assegurança de vida-estalvi** consisteix en la unió d'un pla d'estalvi i una assegurança de vida, en la qual es permeten realitzar aportacions periòdiques i recuperar el capital posteriorment, segons els casos establerts.

Una modalitat semblant a les assegurances de vida i estalvi són els **plans de previsió assegurats (PPA)**, que tenen la finalitat de complementar les prestacions públiques a través de l'estalvi privat, i d'acord amb les condicions establertes.

Per afavorir la contractació d'aquests productes financers, complementaris al sistema públic, es poden obtenir alguns avantatges fiscals, en funció de la legislació vigent, reduint la base imposable de l'impost sobre la renda de les persones físiques (IRPF), tot i que en el moment del rescat, les prestacions tributen a l'IRPF com a rendiments del treball, de manera que no és una fiscalitat neta com es podria pensar, com són els diferents plans de pensions existents en aquests moments al nostre mercat financer.

## 1.5 Estructura organitzativa del sistema de la Seguretat Social

El sistema de la Seguretat Social està format per diversos organismes i entitats de diferents competències i àmbits d'actuació amb el propòsit únic de garantir les prestacions establertes per la legislació. Entre d'altres, s'atribueixen aquestes

quatre **entitats públiques gestores**, adscrites al Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social, per mitjà de la Secretaria d'Estat de la Seguretat Social per la gestió del sistema de la Seguretat Social:

- **Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS)**. Aquest organisme s'encarrega de la inscripció d'empreses i de l'afiliació, i les altes i baixes dels treballadors. També fa la funció de supervisar la cotització dels empresaris i treballadors, així com la recaptació de les quotes i altres recursos de finançament del sistema de la Seguretat Social.
- **Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS)**. Es fa càrrec de la gestió i administració de les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social i del reconeixement del dret a l'assistència sanitària.
- **Institut Social de la Marina (ISM)**. S'encarrega de la gestió, l'administració i el reconeixement del dret a les prestacions del règim especial de la Seguretat Social dels treballadors del mar, a més de la inscripció d'empreses, l'afiliació i les altes i les baixes dels treballadors acollits a aquest règim especial. També col·labora amb la Tresoreria General de la Seguretat Social en la recaptació i el control de les cotitzacions d'aquest sector marítim pesquer.
- **Gerència d'Informàtica de la Seguretat Social (GISS)**. És l'organisme competent de la gestió i de l'administració de les tecnologies de la informació i les comunicacions en l'àmbit de la Seguretat Social.

A més d'aquestes quatre entitats gestores, compta amb altres organismes:

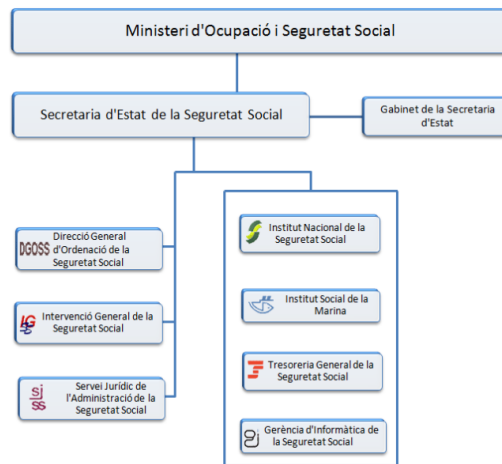
- **Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE)**. És un organisme autònom que té com a funció principal la gestió i el control de les **prestacions per atur** (desocupació), el registre públic dels contractes i ofertes de feina, l'anàlisi del mercat de treball, la gestió de subvencions d'ocupació a les empreses i, per afegiment, de programes de formació professional per a l'ocupació.
- **Institut de Gent Gran i Serveis Socials (IMSERSO)**. Es tracta d'un ens que s'encarrega de la gestió dels serveis socials complementaris del sistema de la Seguretat Social, dels plans, dels programes i dels serveis d'àmbit estatal per a la gent gran i les persones en situació de dependència. A més, es dedica al desenvolupament de polítiques i programes en relació amb l'envelliment de la població.

Com qualsevol organisme, perquè funcioni de manera adequada, cal que tingui una estructura idònia (vegeu el seu organigrama a figura 1.2).

---

El Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social ha canviat el nom, però la pàgina web encara no ha fet la modificació pertinent (2019). Actualment és el Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social.

---

**FIGURA 1.2.** Organigrama de la Seguretat Social

A la cúspide, i com a òrgan jeràrquic superior, hi ha el Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social, del qual depèn la Secretaria d'Estat de la Seguretat Social. Com a òrgan que dona suport i assistència immediata al secretari d'Estat hi ha un gabinet amb un nivell orgànic de subdirecció general. Per la seva banda, la Secretaria d'Estat depèn de la Direcció General d'Ordenació de la Seguretat Social, la Intervenció General de la Seguretat Social i el Servei Jurídic de l'Administració de la Seguretat Social. Per sota, hi ha els organismes ja esmentats.

## 1.6 Entitats col·laboradores de la Seguretat Social

Perquè la gestió del sistema de la Seguretat Social funcioni a tots nivells també hi ha d'haver la intervenció d'altres organismes. Els principals són les mútues d'accidents de treball i malalties professionals.

Si bé el naixement de les entitats col·laboradores de la Seguretat Social es va focalitzar a principis del segle XX, no ha estat fins a l'entrada de la democràcia que les entitats han tingut uns canvis profunds. En ple segle XXI els canvis han afectat tant les funcions assumides per aquestes entitats privades com el nombre d'entitats existents i l'àmbit d'actuació.

En realitat aquests ens són associacions privades d'empresaris amb personalitat jurídica pròpia, autoritzades pel Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, que sota la seva direcció i tutela col·laboraren en la gestió de les contingències d'accidents laborals i de malalties professionals del personal al seu servei, així com del pagament de les prestacions cedides amb fons públics procedents de les cotitzacions. Per contra, la llei no permet a les mútues tenir beneficis, ja que entén que es tracta d'un ens que té un caràcter considerat sense ànim de lucre. En definitiva, les mútues formen part del sector públic estatal de caràcter administratiu, de conformitat amb la naturalesa pública de les seves funcions i dels recursos econòmics que gestionen, sense perjudici de la naturalesa privada de l'entitat.

---

Com a curiositat, a l'inici de 1976 hi havia 187 mútues i l'any 2019 en queden 22. No és perquè n'hagin desaparegut, sinó perquè s'ha fomentat un alt poder de concentració impulsat des del mateix Estat amb la introducció de modificacions legislatives.

---

L'empresari tria associar-se a la mútua que millor s'adapti a les seves necessitats i a la dels treballadors de la seva plantilla. També el treballador autònom pot escollir la mútua que consideri més apropiada a les seves necessitats.

Les mútues col·laboradores es troben repartides per tot el territori nacional i estan agrupades en la patronal Associació de Mútues d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social (AMAT).

Com que les mútues són ens col·laboradors amb la Seguretat Social, les empreses no contracten els seus serveis de forma puntual, sinó que ho fan a través del format de **conveni anual**.

Les funcions principals que porten a terme les mútues són:

- Gestió de les prestacions econòmiques i de l'assistència sanitària, inclosa la rehabilitació, compreses en la protecció de les contingències d'accidents de treball, des de l'endemà de l'accident i malalties professionals de la Seguretat Social, així com de les activitats de prevenció de les contingències que dispensa l'acció protectora.
- Prestació econòmica derivada de la IT per malaltia comuna
- Prestació econòmica per risc durant l'embaràs i la lactància natural
- Prestació econòmica per cura de menors en càncer o en casos d'altres malalties greus
- Prestació econòmica per cessament d'activitat dels treballadors autònoms
- Serveis socials d'higiene i seguretat en el treball, medicina preventiva, recuperació d'invalidesa i prestacions assistencials
- Altres prestacions cedides per la Seguretat Social

## 1.7 Règims del sistema de la Seguretat Social

La manera com els treballadors i els empresaris cotitzen, és a dir, contribueixen financerament al sistema espanyol de la Seguretat Social, és a través dels règims inclosos en la normativa espanyola. El Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social (LGSS) determina a l'article 9 que hi ha dos tipus de règims:

- Règim general (a dins del qual hi ha els sistemes especials)
- Règims especials

El **règim general**, el més important de la Seguretat Social, està compost pels treballadors per compte d'altri i assimilats dels sectors de la indústria i els serveis.

Els treballadors, de manera voluntària, presten els seus serveis a canvi d'una retribució per compte d'altri, sempre dins de l'àmbit de l'organització i direcció d'una altra persona que pot ser tant física com jurídica, habitualment anomenada empresari.

En el règim general hi ha diferents sistemes especials de la Seguretat Social, on s'enquadren actualment:

- Treballadors fixos discontinus d'empreses d'estudi de mercat i opinió pública
- Treballadors fixos discontinus de cinemes, sales de ball i de festa i discoteques
- Manipulació i empaquetatge del tomàquet fresc destinat a l'exportació
- Serveis extraordinaris d'hostaleria
- Indústria resinera
- Fruïtes, hortalisses i indústria de conserves vegetals
- Treballadors agraris per compte d'altri
- Empleats de la llar per compte d'altri. Queden incloses les tasques domèstiques, la cura o atenció dels membres de la família, i altres tasques com jardineria, conducció de vehicles, quan quedin incloses com a conjunt de tasques domèstiques en el contracte que signaran ambdues parts.

Els **règims especials** estan compostos pels treballadors no afiliats al règim general.

Els treballadors no afiliats al règim general són aquelles persones que realitzen activitats professionals que per la seva naturalesa, peculiaritats en les seves condicions de temps i lloc i/o per les característiques dels seus processos productius necessiten una regulació adequada a la seva activitat i idònia per a l'aplicació dels beneficis que atorga la Seguretat Social (article 10 LGSS).

Entre els règims especials hi ha:

- Règim especial dels treballadors autònoms (RETA): treballadors que treballen per compte propi de manera habitual, personal i directa i realitzen una activitat lucrativa sense subjecció a un contracte de feina per compte d'altri.
- Règim especial dels treballadors de la mar: poden ser per compte propi o d'altri, i també els estibadors portuaris. El primer grup de treballadors ve regulat per la Llei 47/2015 de, 21 d'octubre, que entén que són treballadors del mar aquelles persones que realitzen una activitat pesquera a bord, enrolades com a tècnics o tripulants. També s'hi inclouen aquelles persones que estan a bord d'un vaixell i que són personal de recerca, observadors de pesca i personal de seguretat. El segon grup, els estibadors, ve regulat

per una Resolució de 16 de març de 2017 del Congrés dels Diputats que derogava el Reial decret Llei 4/2017, de 24 de febrer.

- Treballadors dedicats a les activitats agrícoles, forestals i pecuàries. També aquells que tenen una explotació petita que conreen directament i personalment, sempre que no constitueixin una explotació independent de la producció i tinguin un caràcter complementari dins de l'empresa. Aquest grup ve regulat per un laude arbitral de 6 d'octubre de 2000.
- Règim especial sobre els treballadors inclosos en les antigues ordenances laborals sobre la mineria del carbó i en els convenis col·lectius inclosos en el règim especial de la mineria del carbó, regulats per Llei 47/2015, de 21 d'octubre i pel Decret 298/1973, de 8 de febrer. S'hi inclouen tots aquells no inclosos en el règim general de la Seguretat Social. Per exemple: el personal d'extracció del carbó en les mines subterrànies, els que estan en una explotació de carbó a cel obert, els que fan recerca i reconeixement del territori, els que fabriquen conglomerats de carbó mineral, etc.
- Assegurança escolar per a estudiants.
- Funcionaris públics, civils i militars inclosos en el règim especial de les classes passives per a funcionaris civils, regulats pel Reial decret legislatiu 4/2000 de, 23 de juny.
- Funcionaris civils de l'Estat de caràcter mutualista, gestionat per la Mutualitat General de Funcionaris Civils de l'Estat (MUFACE).
- Treballadors de la llar, regulats per Reial decret 1620/2011, de 14 de novembre.

Les principals diferències entre els règims de cotització es focalitzen en les bases de cotització o l'import d'aportació obligatòria i en les prestacions que atorguen segons siguin considerats per cadascun dels règims.

## 1.8 Finançament del sistema de la Seguretat Social

La Seguretat Social espanyola es nodreix principalment de diverses fonts, fet que fa que es consideri un sistema mixt. Obté la major part dels seus recursos econòmics a través de les contribucions socials realitzades pels participants del mercat laboral. Per tant, qualsevol anomalia en aquest mercat incidirà, sense cap mena de dubte i de forma important en el **volum de recursos financers disponibles** per satisfer les prestacions que ofereix el **sistema de la Seguretat Social**.

L'**origen dels recursos** per portar a terme la seva finalitat protectora i previsorà i per fer efectiu el seu règim de prestacions, que són les cotitzacions o quotes dels subjectes obligats i les aportacions de l'Estat segons l'article 86.1 de la LGSS, és el següent:



- Les **aportacions progressives de l'Estat** que es consignen amb caràcter permanent en els seus pressupostos generals i les que s'acordin per a atencions especials o que siguin necessàries per exigència de la conjuntura.
- Les **quotes** de les persones obligades, que en aquest cas són els **empresaris** i els **treballadors**.
- Les quantitats recaptades en concepte de **recàrrecs**, de **sancions** o d'altres de naturalesa anàloga.
- Els **fruits**, les rendes o els interessos i qualsevol altre producte dels seus recursos patrimonials.
- Qualsevol altre ingrés, sense perjudici del que es preveu a la disposició addicional vintena segona d'aquesta llei.

El recursos econòmics financers més importants s'obtenen a partir de les quotes a la Seguretat Social que han de realitzar tant els empresaris com els treballadors, i a continuació hi ha les aportacions de l'Estat a través de les diferents vies utilitzades. Malauradament, aquests recursos no són suficients per fer front a les despeses socials i estan per sota la mitjana europea, aproximadament uns cinc punts percentuals per sota respecte a països com França, Itàlia, i Alemanya. Aquesta insuficiència ha fet que sigui necessari aportar recursos addicionals, de forma continuada, per part de l'Estat, a través de les transferències als organismes gestors de la Seguretat Social. És important tenir present que la despesa més significativa de la Seguretat Social són les pensions i que la població segueix envellint, de manera que continuarà sent tot un **repte equilibrar els recursos financers**.

No obstant els problemes, l'ordenament de la Seguretat Social s'estructura d'aquesta manera pel que fa a les cotitzacions i les aportacions de l'Estat, amb la pretensió que les prestacions de caràcter contributiu depenguin de les cotitzacions socials i les no contributives resultin a partir dels tributs (impostos) generals.

S'estableixen dos principis en els quals se sustenta el sistema:

- **Principi de caixa única:** garanteix la solidaritat i igualtat de tracte entre ciutadans espanyols, independentment de quin sigui el seu lloc de residència perquè hi ha una tresoreria única.
- **Principi de repartiment:** suposa un sistema de solidaritat entre generacions, ja que les quotes de les cotitzacions actuals també serveixen per satisfer prestacions alienes, com les dels pensionistes actuals.

Per tant, els principis o els mecanismes de finançament de la Seguretat Social persegueixen el mateix objectiu: establir un equilibri entre les despeses i els ingressos del sistema de la Seguretat Social. I és en aquest sentit que apareix el concepte i l'establiment d'un fons de reserva, conegut comunament com guardiola de les pensions, i que té com a finalitat garantir el sistema públic de Seguretat Social, és a dir, atendre les necessitats futures del sistema en matèria de prestacions

---

El **Pacte de Toledo** va ser l'aprovació pel Ple del Congrés dels Diputats d'Espanya, el 6 d'abril de 1995, del document prèviament aprovat per la Comissió de Pressupostos el 30 de març de 1995 que tractava sobre l'anàlisi dels problemes estructurals del sistema de la Seguretat Social i de les principals reformes que s'haurien de dur a terme.

---

contributives. Aquest acord per establir un fons especial d'estabilització i reserva de necessitats financeres futures parteix del denominat Pacte de Toledo, que es va signar l'any 1995.

La Seguretat Social disposa d'un patrimoni diferenciat de l'Estat i està conformat per les quotes, els béns, els drets i altres recursos propis del sistema Seguretat Social. La titularitat d'aquest patrimoni únic correspon a la TGSS. Els béns i els drets que integren aquest patrimoni són inembargables, fet que implica que no hi hagi cap autoritat judicial o administrativa que pugui dictar o despatxar l'embargament contra els béns i drets o les rendes, els fruits o productes del patrimoni de la Seguretat Social, segons l'article 85 de l'LGSS.

## 1.9 Obligacions de l'empresari amb la Seguretat Social

És empresari tota aquella persona física o jurídica, pública o privada a qui presten serveis unes persones que es consideren treballadors per compte d'altri o assimilats (persones incloses en qualsevol règim que integra el sistema de la Seguretat Social).

Les obligacions de l'empresari amb la Seguretat Social són les següents:

- Inscripció de l'empresari i codi de compte de cotització
- Comunicació de l'obertura del centre de treball
- Afiliació, alta, baixa i variació de dades dels treballadors
- Variació de dades i extinció de l'empresa
- Successió en la titularitat o en l'activitat

### 1.9.1 Inscripció de l'empresari i codi de compte de cotització

El punt de partida de la relació amb el sistema de la Seguretat Social és a través de la inscripció de l'empresa, a sol·licitud de l'empresari, a la Tresoreria General de la Seguretat Social.

Aquesta inscripció és un acte administratiu pel qual aquesta Tresoreria assigna un número a l'empresari per a la seva identificació i el control de les seves obligacions pel que fa al règim del sistema de la Seguretat Social. Aquest nom és el **codi de compte de cotització** (CCC) i es realitza mitjançant el model TA.6 (vegeu figura 1.3):



En tant que l'empresari sol·licita la inscripció, ha de fer constar a la sol·licitud una declaració de l'entitat gestora o col·laboradora a la qual opta en cas de contingències de feina i malalties professionals, així com per a la cobertura de la prestació econòmica per IT derivada de contingències comunes.

Cada empresa té un CCC model TA.7 (vegeu figura 1.4) assignat, com a mínim, que representa el número d'identificació de l'empresa davant la Seguretat Social. Aquest codi de cotització és provincial, per la qual cosa una empresa que disposi de centres de treball en diferents províncies ha de tenir un codi de cotització per província.

FIGURA 1.4. Model TA.7

<http://www.seg-social.es>

En cada codi de cotització també hi ha definit el tipus de cotització a la Seguretat Social que té assignat el personal que s'afilia amb aquest codi. Així, l'empresa que tingui treballadors amb diferents tipus de cotització també ha de tenir un codi de cotització per cada tipus de personal.

### 1.9.2 Afiliació a la Seguretat Social

L'afiliació és un acte administratiu pel qual el treballador s'incorpora al sistema de la Seguretat Social i es converteix en un subjecte protegit, titular d'uns drets i unes obligacions.

L'afiliació ha de ser **prèvia a l'inici** de l'activitat professional.

Cada treballador té assignat un número d'afiliació (NAF) (model TA.1) únic per a la vida, és a dir, té caràcter vitalici, i per a tot el sistema de la Seguretat Social. En el moment en què una persona entra a formar part de la Seguretat Social se li assigna un número d'afiliació que mantindrà durant tota la seva vida laboral, independentment de la seva trajectòria professional (per compte d'altri o propi).

Per fer efectiva l'afiliació a la Seguretat Social es pot fer de diverses maneres:

- A instància de l'empresari, que està obligat a sol·licitar l'afiliació dels seus treballadors al sistema de Seguretat Social i a comunicar-ne el cessament.
- A instància del treballador, quan l'empresari no exerceixi la seva obligació.
- D'ofici, és a dir, mitjançant l'actuació administrativa o judicial, en virtut dels deures del càrrec, sense ser-ne requerit. Els organismes competents en aquest cas són les direccions provincials de la Tresoreria General de la Seguretat Social quan comprovin l'incompliment de l'obligació de sol·licitar l'afiliació per part dels treballadors o empresaris.

L'afiliació s'ha de tramitar a la Seguretat Social (TGSS) en els terminis següents:

- Altes: s'han de tramitar amb caràcter previ, és a dir, abans que el treballador comenci a prestar els seus serveis. Però els seus efectes tenen lloc a partir de la data en què s'inicia la prestació de serveis.
- Baixes o variacions: s'han de formular en el termini màxim de sis dies naturals a comptar des de l'endemà de la variació o del cessament de l'activitat laboral.

Les altes i les baixes, inicials o successives, reflecteixen el recorregut laboral del treballador, situacions que conjuntament queden recollides a l'informe de vida laboral de la Seguretat Social.

---

**L'informe de vida laboral**  
recull totes les situacions d'alta o baixa d'una persona, en el conjunt dels diferents règims del sistema de la Seguretat Social, al llarg de la seva vida.

---

### 1.9.3 Variació de dades i extinció de l'empresa

L'empresari té l'obligació de comunicar a la Tresoreria General de la Seguretat Social si hi ha dades que varien, així com si es produeix l'extinció de l'empresa.

Les variacions poden ser causades per:

- Canvi de nom de la persona física o jurídica
- Canvi de domicili
- Canvi d'entitat que cobreix les contingències d'accidents de treball i malalties professionals, i fins i tot per IT

- Canvi d'activitat econòmica
- Qualsevol altra variació que afecti les dades declarades anteriorment pel que fa a la inscripció de l'empresa o a l'obertura del compte de cotització.

En el cas de cessament, aquest pot ser temporal o definitiu, però en ambdues situacions cal comunicar-ho a la Tresoreria, i per fer-ho s'haurà d'utilitzar el model TA.7 (vegeu figura 1.4).

### 1.9.4 Successió en la titularitat o en l'activitat

La successió pot donar-se tant en la titularitat de l'empresa com en la seva activitat. En ambdós casos s'ha de notificar al registre d'empresaris perquè es prengui nota de l'extinció i nota de la nova inscripció.

El termini que té l'empresari per fer aquesta notificació és de 6 dies naturals següents al dia en què es produeixi la successió. Per aquesta acció també s'ha d'utilitzar el model TA.8 (vegeu figura 1.5).

FIGURA 1.5. Model TA.8

The image shows the 'Model TA.8' form for 'SOL·LICITUD DE CANVI DE COMTE DE COTITZACIÓ PER A TREBALLADORS'. At the top, it features the logos of the 'MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL' and the 'TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL'. Below the logos, there are checkboxes for 'Registro de presentación' and 'Registro d'entrada'. The form itself is divided into three main sections:

- 1. DADOS DEL CODI DE COMTE ANTERIOR:** Includes fields for the previous account code, name of the applicant, and identification details (DNI, CIF, NIF, etc.).
- 2. DADOS DEL CODI DE COMTE SUCCESOR:** Includes fields for the successor account code, name of the successor, and their identification details.
- 3. DADOS DEL CANVI DE COMTE DE COTITZACIÓ:** Includes a date field for the change and a text area for the cause of the change.

At the bottom, there are three signature lines for 'Empresari', 'Tributari', and 'Representant legal de l'entitat'. A small note on the left side of the form reads: 'Este formulario debe ser presentado en el momento de la inscripción de la empresa en el Registro de Emprendedores'. The URL 'http://www.seg-social.es' is printed at the bottom right.

### 1.10 Cotització a la Seguretat Social

La cotització (o pagament de quotes) al sistema de la Seguretat Social és la manera per la qual els subjectes obligats (empresaris i treballadors) aporten recursos econòmics al sistema Seguretat Social, per l'exercici d'una activitat laboral.

La **cotització** és obligatòria i neix des del mateix moment en què es realitza l'activitat, tot i que no s'hagi realitzat formalment l'afiliació, l'alta o la baixa. L'obligació de cotitzar s'extingeix quan finalitza la relació laboral, sempre que es comuniqui la baixa en la forma i en el termini establerts.

La Llei general de la Seguretat Social fa responsable l'empresari de la realització dels conceptes següents:

- Descompte en la nòmina del treballador de l'aportació corresponent
- Cotització pròpia
- Ingress de les aportacions pròpies i dels treballadors

El termini reglamentari per a l'ingrés de les cotitzacions (quotes) per part de l'empresari és el mes següent a la meritació, és a dir, el moment en què neix i s'entén realitzada de manera íntegra l'obligació de pagament.

La presentació dels documents de cotització per ingressar les quotes es pot realitzar a qualsevol entitat financera autoritzada i altres òrgans o agents autoritzats per la Seguretat Social.

La Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS) pot autoritzar l'entrega de documentació a través de la tramesa electrònica o telemàtica de documents (sistema RED) en la forma i els terminis establerts.

### 1.11 Tramesa electrònica de documents: sistema RED

La utilització del sistema RED (remissió electrònica de documents) permet a l'usuari l'intercanvi d'informació, és a dir, l'accés a les dades de l'empresa i dels treballadors, així com documents de cotització i d'afiliació i comunicats mèdics (donada d'alta i donada de baixa) amb la Seguretat Social (TGSS).

Els documents més coneguts, i que al llarg d'aquests darrers anys no han tingut quasi variació excepte en el nom, són:

- **Relació nominal dels treballadors mensual (RNT)**. Antigament rebia el nom de model TC2. Inclou la relació nominal de treballadors, les seves bases de cotització i deduccions o compensacions aplicables.
- **Rebut de liquidació de cotització mensual (RLC)**. Antigament rebien el nom de TC1. Inclouen les dades globals de cotització pels diversos conceptes i per al període que s'hi especifiqui.

És important que la relació de l'RNT i l'RLC quadrin, és a dir, que no presentin incongruències entre si ja que, tot i ser butlletins diferents, algunes dades presentades són les mateixes. Són butlletins de cotització, i d'informació complementària.

També s'utilitza el sistema RED per efectuar el pagament de les quotes per mitjà de les modalitats de pagament electrònic o de domiciliació bancària:

- Si l'empresa tria la modalitat de pagament electrònic, cal que efectui l'ingrés a qualsevol entitat financera col·laboradora de la Seguretat Social amb el rebut que li facilita la Tresoreria General de la Seguretat Social a través del sistema RED.
- Si l'empresa opta per la modalitat de domiciliació bancària, només haurà d'indicar el número de compte on vol que se li efectui el càrrec, sense necessitat d'acudir a l'entitat financera.

### 1.12 Conservació i efectes de la documentació relativa a la Seguretat Social

El període de conservació de la documentació de l'empresari (afiliació treballadors, comunicats d'altres i baixes, variacions, i d'altres) és de **5 anys**.

La presentació en el termini reglamentari dels documents de cotització té els efectes següents:

- El subjecte responsable pot aplicar les reduccions o bonificacions establertes, en cas que n'hi hagi.
- S'evita un incompliment (falta) segons el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

Un cop transcorregut el termini reglamentari establert per pagar les quotes a la Seguretat Social sense que s'hagi fet efectiu l'ingrés i sense perjudici de les especialitats previstes pels ajornaments, es reporten (meritaran) els recàrrecs següents:

- Si es presenten els documents de cotització dins el termini reglamentari, s'aplica un recàrrec del 20% del deute si s'abonen les quotes degudes després del venciment del termini reglamentari.
- Si no es presenten els documents de cotització en el termini previst, hi ha dos recàrrecs diferents:
  - **Recàrrec del 20%** del deute si s'abonen les quotes pendents abans que acabi el termini d'ingrés fixat a la reclamació del deute o a l'acta de liquidació.
  - **Recàrrec del 35%** del deute si s'abonen les quotes pendents una vegada superat aquest termini d'ingrés.

---

Els **interessos de demora** són el percentatge aplicable a l'import d'un deute no abonat en el termini reglamentari, que es meritara des del venciment de l'esmentat termini.

Els interessos de demora es meritaran a partir de l'endemà del venciment del termini reglamentari d'ingrés de les quotes, i són exigibles una vegada transcorreguts 15 dies naturals des de la notificació de la providència de constreyniment



o comunicació de l'inici del procediment de deducció, sense que s'hagi abonat el deute.

El **tipus d'interès de demora** és l'interès legal del diner vigent en cada moment del període de meritació incrementat en un 25%, tret que la Llei de pressupostos generals de l'Estat n'estableixi un de diferent.

### 1.13 Bases de cotització del règim general de la Seguretat Social

La **quantitat a ingressar** a la TGSS és el resultat d'aplicar un percentatge o tipus de cotització a una quantitat fixada en la normativa de cotització de cada règim de la Seguretat Social, anomenat **base de cotització**, i de deduir, quan correspongui, l'import de les bonificacions o reduccions que siguin aplicables.

Cada treballador està inclòs en un dels onze grups de cotització que preveu la Seguretat Social (vegeu taula 1.2), amb la finalitat de conèixer el límit màxim i el mínim en què es pot calcular la seva base de cotització (vegeu taula 1.3).

Com a límit mínim s'estableixen uns 1.050,00 euros mensuals (any 2019), que suposa aproximadament la quantia retributiva mínima que percep un treballador en la seva jornada legal de treball vigent a cada moment. Per la seva banda, el límit màxim s'estableix en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat (LPGE) per a cada any: uns 4.070,10 euros mensuals (any 2019).

El **fons de garantia salarial (FOGASA)** és un organisme autònom adscrit al Ministeri de Treball i Seguretat Social que té com a funció garantir als treballadors la percepció dels salaris pendents de pagament, en els casos d'insolvència, suspensió de pagaments, fallida o concurs de creditors de l'empresari. El FOGASA es finança principalment amb les cotitzacions d'aquesta contingència i amb rendes de l'Estat (vegeu taula 1.5).

La base de formació professional està destinada a la formació, el reciclatge i la requalificació professional (vegeu taula 1.6). Per la seva banda, la base de les hores extraordinàries està subjecte a una cotització addicional i es destina a augmentar els recursos generals del sistema de la Seguretat Social (vegeu taula 1.3). Finalment, la base aplicada a la desocupació engloba tant el tipus general, com el contracte a temps complet o a temps parcial (vegeu taula 1.4).

---

PIMEC és l'acrònim de petita i mitjana empresa de Catalunya.

---

**TAULA 1.2.** Bases mínimes i màximes de cotització mensuals

Grup de cotització	Categories professionals	Bases mínimes (euros/mes)	Bases màximes (euros/mes)
1	Enginyers i llicenciats. Personal d'alta direcció no inclòs en l'article 1.3.c de l'Estatut dels treballadors	1.466,40	4.070,10
2	Enginyers tècnics, pèrits i ajudants titulats	1.215,90	4.070,10
3	Caps administratius i de taller	1.057,80	4.070,10
4	Ajudants no titulats	1.050,00	4.070,10

**TAULA 1.2** (continuació)

Grup de cotització	Categories professionals	Bases mínimes (euros/mes)	Bases màximes (euros/mes)
5	Oficials administratius	1.050,00	4.070,10
6	Subalterns	1.050,00	4.070,10
7	Auxiliars administratius	1.050,00	4.070,10
		Bases mínimes (euros/dia)	Bases màximes (euros/dia)
8	Oficials de primera i segona	35,00	135,67
9	Oficials de tercera i especialistes	35,00	135,67
10	Peons	35,00	135,67
11	Treballadors menors de 18 anys, sigui quina sigui la seva categoria professional	35,00	135,67

Dades de la Seguretat Social i PIMEC

**TAULA 1.3.** Tipus de cotització aplicables al règim general

Contingència	Empresa	Treballador	TOTAL
Comunes	23,60	4,70	28,30
Hores extraordinàries força major	12,00	2,00	14,00
Hores extres (no força major)	23,60	4,70	28,30

Dades de la Seguretat Social

**TAULA 1.4.** Cotització per desocupació

Desocupació	Empresa	Treballador	TOTAL
Tipus general	5,50	1,55	7,05
Contracte durada determinada temps complet	6,70	1,60	8,30
Contracte durada temps parcial	6,70	1,60	8,30

Dades de la Seguretat Social

**TAULA 1.5.** Cotització per FOGASA

	Empresa	Treballador	TOTAL
FOGASA	0,20	-	0,20

Dades de la Seguretat Social

**TAULA 1.6.** Cotització per formació professional

	Empresa	Treballador	TOTAL
Formació professional	0,60	0,10	0,70

Dades de la Seguretat Social

## 1.14 Cotització en els règims especials de la Seguretat Social. El règim especial de treballadors autònoms

La Seguretat Social treballa en diferents règims, una part són coneguts amb el nom de règims especials.

Quan un treballador per compte propi, o autònom, entra en el règim especial, el primer que ha de fer és donar-se d'**alta en el RETA**. El procediment implica una sèrie de passos.

Primer de tot s'ha d'inscriure en el règim especial de treballadors per compte propi o autònom. L'imprès que s'ha d'emplenar per donar-se d'alta com a treballador autònom és el TA-521 i es presenta a la Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS). L'afiliació i l'alta es porten a terme dins dels trenta dies següents al començament de l'activitat.

**Treballador autònom** és aquella persona que fa de manera habitual, personal i directa una activitat econòmica a títol lucratiu (que reporta benefici o guany), sense subjecció a un contracte de treball, independentment que contractin altres treballadors.

El número de compte de cotització assignat als treballadors per compte propi o autònom ha de coincidir amb el seu número de la Seguretat Social o amb el número d'afiliació a la Seguretat Social.

Tant l'alta com la baixa de treballadors en el RETA han d'incloure el següent:

- DNI, NIF, NIE i passaport.
- Declaració censal d'Hisenda (model 036 o 037).
- Alta en l'impost sobre activitats econòmiques (IAE).
- Justificant de l'abonament d'impostos, si escau, o certificat conforme no s'han d'abonar aquests impostos perquè se n'està exempt.
- Còpia de llicències i permisos o autoritzacions administratives necessàries per a l'exercici de l'activitat.
- Documentació que acrediti que el sol·licitant té la titularitat de qualsevol empresa individual o familiar o d'un establiment obert al públic com a propietari, arrendatari, usufructuari o un altre concepte anàleg.

Quan cessa l'activitat, el treballador té un termini de sis dies per donar-se de baixa del règim d'autònoms. Per fer-ho efectiu cal presentar el model TA-521. Es presumeix, tret que hi hagi una prova en sentit contrari, que l'interessat compleix la condició de treballador autònom si és titular d'un establiment obert al públic com a propietari, arrendatari, usufructuari o un altre concepte semblant.

### Arrendatari

Persona que rep o pren en arrendament alguna cosa. Té l'ús d'una cosa per a un període de temps determinat a canvi d'un preu cert.

### Usufructuari

Terme lligat al concepte d'usdefruit d'una cosa. Persona que té dret real a gaudir de béns aliens.

En la declaració censal d'Hisenda (model 036 o 037) cal notificar les dades personals, l'activitat a realitzar, la ubicació del negoci (local), en cas que n'hi hagi, i els impostos subjectes del treballador autònom.

### Treballadors inclosos en el RETA:

#### Societat comanditària (en comandita)

Societat en què, sota una raó social, coexisteixen dos tipus de socis: socis col·lectius, que responen amb tots els seus béns del resultat de la gestió social, i socis comanditaris, que responen únicament amb el capital aportat a la societat.

#### Comunitat de béns

Figura que regula una situació de copropietat d'una cosa que pertany a diversos titulars conjuntament i a cadascun li correspon una part proporcional de les seves quotes de participació, tant dels beneficis com de les càrregues.

#### Societat civil

Una societat civil és un contracte pel qual dues o més persones, per desenvolupar una activitat econòmica i repartir-se uns guanys, posen en comú qualsevol dels factors següents: diners, béns o treball.

- Treballadors més grans de 18 anys que, de manera habitual, personal i directa, duen a terme una activitat econòmica a títol lucratiu, sense estar subjectes a un contracte de treball.
- Cònjuges i familiars fins al tercer grau per consanguinitat, afinitat i adopció que col·laborin amb el treballador autònom de manera personal, habitual i directa i no tinguin la condició d'assalariats.
- Escriptors de llibres.
- Treballadors autònoms econòmicament dependents (TRADE) que realitzen una activitat econòmica o professional a títol lucratiu i de forma habitual, personal i directa.
- Treballadors autònoms estrangers que resideixen i exerceixen legalment la seva activitat en territori espanyol.
- Professionals que exerceixen una activitat per compte propi que requereix la incorporació a un col·legi professional i el col·lectiu del qual s'hagi integrat al règim especial de treballadors autònoms.
- Professionals que exerceixen una activitat per compte propi que requereix la incorporació a un col·legi professional i el col·lectiu del qual no s'hagi integrat al règim especial de la Seguretat Social dels treballadors per compte propi o autònoms, amb certes particularitats.
- Socis industrials de societats regulars col·lectives i de societats comanditàries.
- Socis treballadors de les cooperatives de treball associat, quan les cooperatives optin per aquest règim als seus estatuts. En aquest cas, l'edat mínima d'inclusió al règim especial és de setze anys.
- Socis treballadors de les societats laborals quan la seva participació al capital social juntament amb la del seu cònjuge i parents per consanguinitat, afinitat o adopció fins al segon grau, amb els quals convisqui, arribi almenys al 50%, llevat que acrediti que l'exercici del control efectiu de la societat requereix la participació de persones alienes a les relacions familiars.
- Comuners o socis de comunitats de béns i societats civils irregulars.
- Persones que assumeixen funcions de direcció i gerència que comporten l'exercici del càrrec de conseller o administrador o que prestin altres serveis a una societat mercantil capitalista, a títol lucratiu i de manera habitual, personal i directa, sempre que en tinguin el control efectiu, directe o indirecte. S'entén, en tot cas, que es produeix aquesta circumstància quan les accions o participacions del treballador representen almenys la meitat del capital social.

Se suposa, tret que s'aportin proves en el sentit contrari, que el treballador té el control efectiu de la societat quan concorren algunes de les circumstàncies següents:

- Almenys la meitat del capital, el 50% de la societat a la qual presta els seus serveis, està distribuït entre els socis amb els quals conviu i hi està unit per un vincle conjugal o de parentiu per consanguinitat, afinitat o adopció, fins al segon grau.
- La seva participació al capital social és igual o superior a la tercera part, el 33% del capital total.
- La seva participació al capital social és igual o superior a la quarta part, el 25% del capital total, si té atribuïdes funcions de direcció i gerència de la societat.

En els supòsits en què no concorrin les circumstàncies anteriors l'Administració podrà demostrar, per qualsevol mitjà de prova, que el treballador disposa del control efectiu de la societat. En cas que sigui així, els socis que tinguin el control efectiu tindran l'obligació de donar-se d'alta com a autònoms societaris en els següents casos:

- Quan sigui alhora administrador de l'empresa en els casos que estigui realitzant tasques de direcció i gerència, independentment que el càrrec sigui retribuit o gratuït.
- Quan tingui l'administració de la societat d'una manera passiva, és a dir, les seves funcions són exclusivament formals, fet que provoca que sigui una altra persona la que dirigeix el negoci. En aquest cas, només cotitzarà com a autònom societari si també treballa en la societat i percep una remuneració per aquest treball.
- Quan no sigui administrador, només haurà de cotitzar en el RETA si treballa per l'empresa i percep remuneració.

El soci en control efectiu que no és administrador ni treballa a l'empresa no té cap obligació de cotitzar a la Seguretat Social.

#### Exemple de cotització d'autònom societari

La base de cotització mínima a partir de gener de 2019 dels autònoms societaris és de 1.214,08 euros mensuals. Des del primer dia la quota és de 364,22 euros/mes (gairebé uns 4.371 euros/any) i queda desglossada de la manera següent:

**TAULA 1.7.** Cotització autònom societari en el tipus: Base de cotització: 1.214,08€

Tipus de cotització	Percentatge	TOTAL
Contingències comunes	28,30%	343,58€
Accident de treball i malaltia professional	0,90%	10,93€
Cessament activitat	0,70%	8,50€
Formació professional	0,10%	1,21€
		364,22€

La base màxima de cotització de l'autònom societari és de 4.070,10 euros mensuals.

Una altra característica de l'autònom societari és que no té dret a la tarifa plana de la Seguretat Social segons la normativa vigent, que consisteix en el pagament d'una quantia fixa durant uns períodes de temps determinats inferior als que correspondrien en circumstàncies generals.

### **Treballador autònom econòmicament dependent**

Un treballador per compte propi o autònom econòmicament dependent (TRADE) és un treballador que, malgrat ser autònom, fa la major part de la feina per a una empresa. Per tant, depèn en gran part d'una única empresa.

El principal requisit per ser un autònom econòmicament dependent és rebre el 75% dels ingressos d'un mateix client (pagador). Hi ha altres requisits per ser considerat TRADE:

- Un autònom econòmicament dependent no pot contractar ni subcontractar personal.
- La seva activitat (feina) s'ha de diferenciar clarament de la dels altres treballadors assalariats de l'empresa per la qual treballa.
- L'autònom ha de posseir el seu propi material per tal de realitzar la seva activitat. A més, l'organització de la feina va a càrrec seu, i no de l'empresa a la qual presta el servei.
- La remuneració rebuda del client depèn dels serveis realitzats per part de l'autònom, en funció de l'acord pactat prèviament.

### **Treballadors exclosos del RETA**

Estan exclosos d'aquest règim especial els treballadors per compte propi o autònoms si la seva activitat en determina la inclusió en altres règims de la Seguretat Social.

### **Cotitzacions i Seguretat Social per a autònoms**

Els treballadors inclosos en el règim especial de treballadors per compte propi o autònoms (RETA) estan obligats a cotitzar per contingències comunes, contingències professionals, protecció per cessament d'activitat i formació professional. Els tipus de cotització en el RETA són, a partir de l'1 de gener de 2019, tal com apareixen a la taula 1.8:

**TAULA 1.8.** RETA

Tipus de cotització	Percentatge
Tipus de cotització per contingències comunes (malaltia comuna i accident no laboral)	28,30%
Tipus de cotització per contingències professionals (accident de treball i malaltia professional)	0,90%
Tipus de cotització per cessament d'activitat	0,70%
Tipus de cotització per formació professional	0,70%

Les bases de cotització en el RETA a partir de gener de 2019 són:

**TAULA 1.9.** Bases de cotització RETA

Base	Import
Base mínima	944,40€
Base màxima	4.070,10€

Aquells treballadors autònoms que compatibilitzin la jubilació i el treball per compte propi, i els majors de 65 anys o més amb determinats anys cotitzats, estan obligats a cotitzar al RETA únicament per incapacitat temporal i per contingències professionals.

Els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació del RETA hauran de formalitzar la cobertura de l'acció protectora per contingències professionals, incapacitat temporal i cessament d'activitat amb una mútua col·laboradora amb la Seguretat Social, i han d'optar per la mateixa mútua col·laboradora per a tota l'acció protectora esmentada.

### 1.15 Inspecció de Treball i Seguretat Social

La direcció general de la **Inspecció de Treball i Seguretat Social** (ITSS) és un òrgan de gestió del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social que fa un servei de caràcter públic, i que s'encarrega del compliment dels deures i les obligacions establerts en matèria laboral; és a dir, del bon funcionament de l'Estatut dels treballadors, de la normativa de la Seguretat Social i de la prevenció de riscos laborals (PRL). Però, a més a més, també pot exigir responsabilitats i assessorar, si escau, així com conciliar, fer de mitjancer i d'àrbitre en aquestes matèries. Així ho estableix l'article 1 de la Llei 23/2015, de 21 de juliol.

La ITSS depèn de la Subsecretaria d'Ocupació i Seguretat Social. La tasca de la ITSS es porta a terme a través del **cos superior d'inspectors de Treball i Seguretat Social**, que és un grup de funcionaris de l'Administració general de l'Estat espanyol.

Les **funcions** de la ITSS són les següents:

- Vigilància i control del compliment de les normes d'ordre social (relacions laborals, PRL i Seguretat Social).
- Assistència tècnica per a les empreses i els treballadors, i organismes de la Seguretat Social.
- Elaboració de plans, programes i protocols, en col·laboració amb les comunitats autònomes, per a l'actuació inspectora en relació amb el control del compliment de la normativa de relacions laborals i de seguretat i salut laborals.
- Coordinació d'actuacions amb altres òrgans del departament i les relacions amb altres organismes de l'Administració general de l'Estat en matèria laboral.

- Persecució de fraus i incompliments en matèria de seguretat social, economia irregular i treballadors estrangers.
- Planificació i gestió dels recursos humans del sistema de la inspecció en matèria de selecció i distribució del personal, així com del disseny de plans i programes de formació, actualitzacions i promoció professional.
- Coordinació de la relació institucional amb les comunitats autònomes i altres òrgans consultius.
- Serveis de mediació, conciliació i arbitratge en conflictes de treball.
- Inici de procediments sancionadors o liquidadors relatius a la Seguretat Social.

Les seves competències són exercides pels **inspectors de Treball i Seguretat Social**, amb caràcter d'autoritat pública. Davant d'un subjecte inspeccionat o requerit per la ITSS, els inspectors estan **autoritzats** a:

- Entrar lliurement en tot centre de treball o establiment i a romandre-hi.
- Fer-se acompanyar en les visites d'inspecció pel personal autoritzat.
- Requerir informació i documentació o la compareixença de l'empresari, de treballadors i/o els seus representants, inclosos en el seu àmbit d'actuació.

Les actuacions de la ITSS queden recollides en el llibre de visites d'aquest organisme, on es documenta i es deixa constància de les actuacions realitzades (visita al centre de treball o comprovacions), pel personal inspector.

Així mateix, hi ha una sèrie d'infraccions que queden recollides en la normativa d'ordre social i que permeten dur a terme un procediment sancionador al respecte, en cas que hi hagi algun incompliment de la normativa vigent relatiu al sistema de Seguretat Social. Així, tota persona que tingui coneixement de fets que poguessin ser constitutius d'infracció en matèries competència de la ITSS (laboral, seguretat i salut laboral, seguretat social, treball, entre d'altres), pot reclamar als serveis de la ITSS tot presentant un formulari de denúncia (vegeu figura 1.6).



FIGURA 1.6. Model de formulari de denúncia



**MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL**

SUBSECRETARÍA ORGANISMO ESTATAL INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**ESCRITO DE DENUNCIA**

**Datos Generales**

Dirigido a: \_\_\_\_\_

El escrito debe dirigirse a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social correspondiente a la provincia donde radique el centro de trabajo objeto de denuncia.

**ADVERTENCIA**

EN CASO DE DISCONFORMIDAD CON SU DESPIDO, DEBERÁ INTERPONER DENUNCIA ANTE LA JURISDICCION SOCIAL EN EL AMPROCEDIBLE PLAZO DE 20 DIAS HABILES DESDE LA FECHA DEL DESPIDO.

**Datos del Denunciado**

Nombre o Razón Social: \_\_\_\_\_ N.I.F. o C.I.F.: \_\_\_\_\_

Actividad: \_\_\_\_\_ C.C.C.: \_\_\_\_\_

Domicilio Social: \_\_\_\_\_

Domicilio Centro de Trabajo: \_\_\_\_\_

Localidad: \_\_\_\_\_

Provincia: \_\_\_\_\_ Código Postal: \_\_\_\_\_

Nº de Trabajadores: \_\_\_\_\_ Horario: \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ ¿Continúa abierta la Empresa?  SI  NO

**Datos del Denunciante**

Nombre y Apellidos: \_\_\_\_\_

N.I.F. o C.I.F.: \_\_\_\_\_ N.A.F.: \_\_\_\_\_

Domicilio: \_\_\_\_\_

Localidad: \_\_\_\_\_ Como Electrónico: \_\_\_\_\_

Provincia: \_\_\_\_\_ Código Postal: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ ¿Es o ha sido trabajador de la empresa?  SI  NO

Fecha de Ingreso: \_\_\_\_\_ Fecha de cese: \_\_\_\_\_ Motivo del Cese: \_\_\_\_\_

Si actúa en nombre de otros trabajadores, indique Nombre y Apellido:

¿Tiene presentada demanda judicial, por el mismo motivo que esta reclamación?  SI  NO

CONTACTO ELECTRÓNICO Y WEB:  
[admt@mtm.es](mailto:admt@mtm.es)  
 8482795  
[www.mtmtm.gob.es/fo](http://www.mtmtm.gob.es/fo)



**MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL**

SUBSECRETARÍA ORGANISMO ESTATAL INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

La Ley 39/2016, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, reconoce a los ciudadanos el derecho a relacionarse con las Administraciones Públicas utilizando medios electrónicos para el ejercicio de los derechos previstos en su art.13.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 6.1 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de Protección de Datos, se informa que el presente formulario contiene datos de carácter personal que se incorporarán a un fichero titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y serán tratados con la única finalidad de gestionar funciones derivadas del motivo de la solicitud y, en su caso, a efectos de las notificaciones y Organismos previstos en el art. 10 de la Ley 23/2015 de 21 de Julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a efectos de cumplir su gestión. Se podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición mediante un escrito dirigido a Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social donde se efectúe el Registro del presente documento.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 20.4 de la Ley 23/2015 de 21 de Julio, el denunciante no podrá alegar la consideración de interesado a ningún efecto en la fase de investigación, y solo tendrá derecho a recibir información sobre el estado de tramitación de su denuncia, así como de los hechos que se hayan opuesto y de las medidas adoptadas al respecto cuando el resultado de la investigación afecte a sus derechos individuales o colectivos reconocidos por la normativa correspondiente al ámbito de la función inspectora.

En el supuesto de que la denuncia diera lugar al inicio de un procedimiento sancionador, el denunciante podrá tener, en su caso, la condición de interesado, en los términos y con los requisitos establecidos en el artículo 4 de la Ley 39/2016, de 1 de octubre (B.O.E. de 2 de octubre).

**RELATO DE HECHOS:** (Concretar el motivo, acompañando documentación justificativa en su caso)

---

**FIRMA DEL DENUNCIANTE**

Firmado: \_\_\_\_\_

<https://bit.ly/2UdFBh>



## 2. El salari

“Si l'emperador em vol, que em pagui. Només l'honor d'estar amb ell no m'és suficient per viure”.

Wolfgang Amadeus Mozart

És evident que en ple segle XXI la majoria dels països desenvolupats i en vies de desenvolupament no posen en dubte la necessitat d'haver de retribuir la feina produïda a través del que es coneix com a sou o salari.

Cal pensar si aquestes dues accepcions són el mateix. Si bé ambdós termes es refereixen a la remuneració que un professional o treballador rep de part d'una persona que el contracta a canvi del seu treball o serveis, hi ha lleugeres diferències, sobretot en termes de nòmimes i sistemes de retribució per a la comptabilitat de l'empresa.

- El **sou** és la remuneració fixa que es produeix de manera regular, i que percep una persona per part d'una altra que la contracta perquè desenvolupa un càrrec o servei durant un temps determinat. La quantitat ha estat fixada prèviament per ambdues parts, i el treballador la rep periòdicament. La periodicitat pot venir establerta per períodes setmanals, quinzenals o mensuals. En aquest sentit, el sou no està subjecte a cap mena de descompte per dies festius i no presenta cap variació perquè un mes tingui una durada de trenta o de trenta-un dies.
- El **salari** és la paga o retribució monetària que un treballador rep a canvi dels seus serveis. Es calcula a partir dels dies i hores de treball. Això vol dir que ve determinat per una unitat de temps i que, per tant, és variable en funció de les hores i/o dies treballats. El salari s'ha de considerar una retribució i no pas una paga.

Aquestes diferències al llarg del temps, i per l'ús indistint que la gent fa entre sou i salari, han acabat sent imperceptibles i se solen utilitzar com a sinònims quan no ho són.

---

Al llarg de la unitat s'usa el terme **salari**, però també es podria fer servir el de *sou*.

---

### 2.1 Història i evolució

La paraula *salari* deriva del llatí *salarium* i procedeix de la pràctica de lliurar sal a canvi d'una determinada activitat. La sal era un element escàs i necessari, fet que elevava el seu preu. Així, en principi, rebia més sal qui més produïa. Independentment del nom que rebés en un moment determinat, és evident que el

treball ha existit des de fa molt de temps i que o hi havia una retribució pecuniària (en metàl·lic o en espècie) o hi havia esclavitud.

Si ens remuntem als orígens, és a dir, en el moment que es donen les primeres manifestacions del treball humà entre els pobles nòmades, no va existir una retribució per treball fet. Per tant, era un treball que es produïa dins d'un règim de gratuïtat que o bé es produïa sense més, ja que s'entenia que era en benefici de la comunitat on tothom aportava alguna forma de treball per la pròpia subsistència, o bé perquè es produïa un règim d'esclavatge. També hi ha textos on es recull el concepte de pagar el treball realitzat. Per exemple, en el *Deuteronomi* (Bíblia) podeu llegir:

“No explotis un jornaler pobre o necessitat, sigui un dels teus germans, sigui un foraster que viu al teu país, a la teva ciutat; dona-li el jornal el mateix dia, que no es pongui el sol estant pendent aquest deute, perquè és pobre i el necessita.”

En societats com l'egípcia, a banda dels esclaus, se sap que hi havia un conjunt de treballadors lliures als quals se'ls remunerava la feina amb sacs de sal, ja que aquest producte tenia un valor útil, que era el de conservar els aliments. Per tant, la sal va esdevenir una mena de moneda que permetia el pagament i fins i tot l'intercanvi d'esclaus.

En societats com la grega i la romana el treball era entès des de la visió de l'esclavatge i era molt habitual, mentre que l'excepció era que fos remunerat. Per exemple, la remuneració s'entenia que s'havia de fer a obres de caràcter artístic, però no a les neteges de les cases, el ferrat dels animals o a la fabricació de les armes. Els amos cobraven pel producte fet, però l'esclau no rebia el que avui consideràrem un salari. En aquell moment era senzillament la conseqüència del concepte que es tenia del treball fruit del règim de conquestes que imperaven que produïa com a resultat que els perdedors de les batalles ocupessin llocs de treball per servir als guanyadors.

A principis de l'època medieval (segles IX i X), si bé l'esclavatge es va mantenir, no és menys cert que van començar a sorgir els tallers individuals, on els artesans treballaven amb els membres de la seva família. Per tant, tampoc hi havia salari, però sí que els ingressos que es produïen anaven al patrimoni familiar o comú. A mesura que l'època feudal va anar avançant van entrar noves formes organitzatives, com ara els gremis i les corporacions religioses, i el salari va començar a tenir una certa presència, però poc valorada.

Amb la Revolució Industrial a finals del segle XVIII, en alguns països el salari es va consolidar com un sistema corrent de remuneració i, per bé que ha anat evolucionant, les seves bases s'assenten en aquesta revolució i en el model capitalista i d'organització.

## 2.2 Tipus de salari

Fer una classificació del salari depèn del punt de vista. Donada la flexibilitat normativa sobre la retribució laboral, les empreses i els treballadors per compte d'altri tenen diferents possibilitats de saber a quin tipus de salari es poden acollir. Així, sorgeixen diferents classificacions entre les quals cal destacar les següents:

### 1. Segons les **necessitats humanes**:

- Individual: salari que només tendeix a satisfer les necessitats personals del treballador sense considerar les seves necessitats familiars.
- Familiar: salari que tendeix a satisfer no només les necessitats individuals del treballador, sinó també les de la seva família, com ara: aliments, sostre, indumentària, educació, etc.

### 2. Segons el **cost de la vida**:

- Nominal: en aquest tipus de salari es té en compte un número determinat de moneda circulant. Per tant, no es fixa ni considera el cost de la vida d'un treballador. S'estableix en un contracte ratificat pel treballador i l'empresa, i es retribueix un càrrec o plaça específica. El document que s'utilitza i que rep el treballador és el que es coneix habitualment com a nòmina. És un dels més habituals.
- Real: es dona quan es té en compte la quantitat de béns i serveis propis que permet adquirir, el que s'entén com una cistella bàsica. És el salari que considera el cost de la vida o poder de compra d'un treballador. El problema del salari real és quan el país pateix inflació, ja que el salari no es pot mantenir en el seu punt base i inicia un decreixement, fet que provoca la pèrdua de poder adquisitiu als contribuents i la sensació de no arribar a final de mes. És evident que en èpoques de crisi, que tenen com a conseqüència un increment de la desocupació, el salari experimenta una variació lleu o forta segons la crisi existent i habitualment a la baixa, circumstància que comporta el que es coneix com un comportament inelàstic del treballador.

### 3. Segons la **manera com es determina**:

- De resultat: també conegut com a salari per unitat d'obra i/o servei. És el salari que es paga segons l'obra o servei realitzat. Per exemple, en cas de fabricar barrets, es paga per cada barret fet una quantitat de diners que sol ser fixa, independentment del temps que s'hagi emprat en la fabricació del barret. En el cas d'un servei és segons el servei produït en un temps determinat, que s'ha estipulat amb anterioritat però dins del temps hi ha un marge d'ús.
- Per unitat de temps: allò que determina el salari és el temps utilitzat durant la realització de la tasca. El temps es pot estimar, per exemple, per un dia, una setmana, un mes, un trimestre, un semestre i fins i tot un any.

### **Comportament inelàstic**

Encara que hi hagi una baixada abrupta en el nombre de contractats, els desocupats que haurien d'estar disposats a agafar una feina per una paga menor (mai per sota del salari mínim interprofessional) no ho estan. No disminueix el nombre de desocupats. En altres paraules, el fet que hi hagi ofertes de treball per una paga menor no mobilitza els treballadors desocupats. D'aquí ve que es parli d'inelasticitat.

- **Salari mixt:** salari que troba una via intermèdia entre el salari per unitat d'obra i/o servei i per unitat de temps. L'objectiu d'aquesta tipologia és augmentar la productivitat del treballador i contemporàniament la seva remuneració. Per poder-lo implementar, cal establir un sistema de mesura i control. Això ha conduït a diversos mètodes, com per exemple el mètode Halsey, el mètode Jeffter, el mètode Rowan o el mètode Dedaux.

4. Segons **com es fa la retribució** o el mitjà de pagament:

- **En metàl·lic:** es paga amb la moneda legal i en vigor del lloc on es realitza el treball. El pagament es pot realitzar en efectiu o en metàl·lic. Aquesta última modalitat s'ha vist reduïda considerablement en les darreres dècades per les noves tecnologies, que estan canviant els models de treball i les formes de cobrament. Per exemple, la banca en línia cada cop té més presència.
- **En espècies:** es paga amb mitjans o béns diferents dels diners. Per exemple, en articles per a la llar, menjar (tiquet restaurant) i fins i tot béns immaterials, com ara un viatge d'incentiu o un allotjament en casos concrets.

5. Segons la **periodicitat**:

- Mensual, un cop al mes
- Quinzenal, un cop cada quinze dies
- Diari, al final de la jornada laboral

6. Segons els **components** que l'integren:

- **Base:** és l'import pactat respecte a l'activitat realitzada.
- **Integral:** és l'import que incorpora tots els complements salarials.

7. Segons l'aplicació d'**impostos** i/o retencions:

- **Brut:** es refereix a tots els components de la nòmina.
- **Net:** fa referència a la quantitat que s'ha de percebre per part del treballador, un cop restades les retencions d'IRPF i cotitzacions a la Seguretat Social.

8. Segons els **sistemes proporcionals**, de manera que el salari s'estableix segons els ingressos que l'empresa obté.

- **Salari a comissió:** normalment està molt focalitzat als representants de comerç i està constituït per una quantitat calculada sobre els negocis i/o operacions fets pel treballador per compte de l'empresari. El dret a la comissió neix en el moment de realitzar-se i pagar-se el negoci, però no es pot liquidar fins al moment en què ambdues parts ho hagin establert i que pot ser en finalitzar el mes o l'any.
- **A la part:** s'assigna al treballador una fracció determinada del producte o de l'import del valor que se n'ha obtingut.

Habitualment en les societats capitalistes i d'economia de mercat l'estat sol fixar un **salari mínim interprofessional** per sota del qual cap treballador no pot ser remunerat.

### 2.3 Regulació legal de la retribució

L'obligació de pagar el salari neix directament del contracte de treball. No obstant això, no es pot considerar un simple element del contracte, com pot ser el preu en un contracte civil, sinó que per la **funció essencial** que té per al treballador, el legislador ha possibilitat la seva **regulació**, tant a través d'un conveni col·lectiu com en la llei.

Matèries com la regulació bàsica de l'obligació retributiva, la fixació de l'SMI o les garanties contractuals són aspectes que exclusivament estan inclosos per llei. Ara bé, els convenis col·lectius són, en realitat, els que fan la regulació jurídica dels salaris.

Vista la diversitat de tipologies de salari, independentment de la fixació del tipus de salari sorgeix una de les qüestions més importants: quines són les possibles **modificacions** que es poden produir en el salari per part de l'empresa. La normativa estableix un sistema de retribució que, a més, constitueix una de les condicions substancials o essencials del règim de treball. Això significa que el treballador té el dret de no veure alterada la seva situació laboral quant al sistema de remuneració pel qual ha estat fixat el seu salari.

En el cas espanyol la normativa vigent és força laxa quant a les modalitats de pagament dels treballadors i obre la possibilitat que el professional i les organitzacions puguin arribar a acords sobre la millor retribució en cada cas, sempre que es compleixin les condicions mínimes que garanteixin el dret del treballador.

En l'àmbit de reglament jurídic, el concepte de salari ve determinat i definit per l'article 26 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei d'Estatut dels treballadors (ET).

#### **Estatut dels treballadors. Article 26**

Es considerarà salari la totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècie, per la prestació professional dels serveis laborals per compte d'altri, tant si retribueixen el treball efectiu, sigui quina sigui la forma de remuneració, com els períodes de descans computables com a treball.

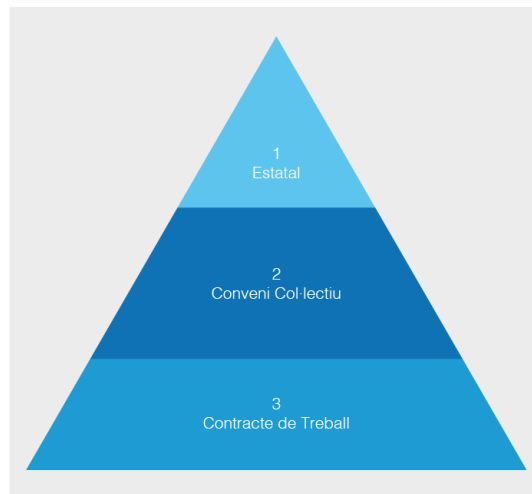
**No tots els ingressos** que percep el treballador **es poden considerar salari**, el mateix text legal fa unes excepcions:

- Indemnitzacions o bestretes per les despeses realitzades com a conseqüència de la seva activitat laboral o per trasllats

- Prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social
- Plusos de distància i transport
- Indemnitzacions corresponents als trasllats
- Dietes per allotjament i manutenció

En virtut d'aquest article, la regulació del salari presenta un triple nivell jeràrquic (vegeu figura 2.1):

**FIGURA 2.1.** Nivell jeràrquic normatiu del salari



### 2.3.1 Àmbit estatal

La Constitució espanyola regula el tema del salari en el capítol relatiu a drets i deures dels ciutadans, i fa que aquestes qüestions quedin vinculades als poders públics i només puguin ser regulades per llei.

Segons l'article 35 de la CE, que es divideix en dos apartats:

#### **Constitució espanyola. Article 35**

1. Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per tal de satisfer les seves necessitats i les de la seva família sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe.
2. La llei regularà un estatut dels treballadors.

L'Estatut dels treballadors, en els articles del 26 al 33, regula els fonaments legals d'aquesta matèria. Però perquè una llei sigui efectiva requereix uns reglaments que la desenvolupin. Els preceptes de l'ET tracten sobre els següents elements: el concepte, l'estructura salarial, la fixació d'un SMI, les obligacions de liquidació i pagament, les operacions per a la determinació del pagament, la regla d'igualtat de remuneració per raó de sexe, les garanties del crèdit salarial, i també l'exclusió de l'autonomia de la voluntat de les parts, en tant que es poden donar possibles



pactes sobre les obligacions fiscals o de Seguretat Social del treballador. Tots aquests elements han estat desenvolupats per la Llei 11/1994, de 19 de maig.

### 2.3.2 Negociació col·lectiva

Seguint amb l'art 26.3 de l'Estatut dels treballadors, la negociació col·lectiva vetllarà i serà l'encarregada de regular tots els aspectes relatius al salari tant en allò que fa referència a la pròpia definició com en la distribució dels conceptes salarials.

Els elements que habitualment i tradicionalment regulen els convenis col·lectius són els següents:

- Estructura del salari, fent especial èmfasi a allò relatiu als complements salarials.
- Fixació dels salaris totals, normalment assignant diferents quantitats segons les diferents categories professionals o grups professionals.
- Congelació o desaparició d'una o diverses partides salarials.

Un cop establerta la negociació col·lectiva i els acords que es tradueixen en un conveni col·lectiu, aquest conveni pot veure's modificat posteriorment per diferents raons:

- Modificació de continuïtat. El conveni col·lectiu sol tenir una durada d'un any, però també és possible que es renovi per un any més de manera que s'estableix una revisió automàtica anual situada al final del conveni, dins del concepte de clàusules addicionals. No obstant això, i malgrat la continuïtat del conveni (pròrroga), cal que l'anomenada comissió paritària del conveni determini la seva aplicació per a l'any següent.
- Modificació sobrevinguda. Pot ser que el conveni pateixi una alteració no esperada, és a dir, sobrevinguda. Les raons d'aquesta alteració han d'estar sota el concepte de caràcter d'extraordinari i perquè hi ha una condició no prevista, per exemple l'alteració de les condicions existents en el moment que es va fer la negociació. En aquestes situacions sorgeixen els conflictes jurídics. Els més coneguts són:
  - *Rebus sic stantibus*: aplicació de si es manté el que es va pactar mentre no es canviïn les circumstàncies que existien en el moment de l'acord.
  - Dobles escales salarials, fonamentades en una diferent retribució segons la data d'entrada d'ingrés a l'empresa. En aquest cas ni la jurisprudència es posa d'acord, ja que alguns tribunals de l'àmbit laboral neguen la seva validesa per entendre que vulnera el principi d'igualtat, mentre que d'altres ho accepten, tot justificant-la com a mecanisme de retribució de l'antiguitat en l'empresa i que això dona

més experiència i formació professional. Cal dir que la jurisprudència de manera majoritària admet la doble escala salarial sempre que l'empresari pugui justificar de manera raonada per què fa un tractament salarial diferent.

- Despenjament salarial: el mateix ET en el seu article 82.3 admet una clàusula específica per regular els convenis d'àmbit superior a l'empresa que estableixen condicions i procediments pels quals no es podrien aplicar determinats règims salarials a una persona en concret, que veuria afectada la seva estabilitat econòmica com a conseqüència de l'aplicació de la clàusula.

### 2.3.3 Contracte de treball

L'article 26.3 de l'Estatut dels treballadors també estableix que el salari es pot determinar també en el contracte de treball, sempre que sigui en defecte de la negociació col·lectiva, és a dir, només en el cas que la negociació col·lectiva no ho hagi fet.

El concepte "en defecte de..." no significa que no sigui important i se li atorgui un paper més aviat secundari, com per exemple millorar les quanties determinades a través del conveni col·lectiu. Segons la jurisprudència existent, es pot entendre que la fixació dels salaris pot venir determinada perfectament pel contracte de treball, ja que aquest és fruit del principi de llibertat de les parts per determinar el salari.

En certa mesura s'aplica el **principi invers**: com menys regulació desenvolupada pel conveni col·lectiu, més intervenció i importància que es pugui incloure en el contracte de treball.

Curiosament, i sota el principi de **llibertat de les parts**, la jurisprudència ha donat més força al que s'ha establert en un contracte laboral que a allò que s'estableix en un conveni col·lectiu, sempre que sigui en benefici del treballador. En tot cas, i sota el principi d'informació al treballador sobre els elements essencials del contracte de treball, aquest ha de conèixer la quantia del salari base inicial i dels complements salarials.

### 2.3.4 Implantació i modificació dels sistemes de fixació del salari (retribució)

La direcció de l'empresa pot fer modificacions a partir del dret *ius variandi*, sempre que aquestes modificacions no tinguin caràcter substancial o essencial. En aquests casos, l'empresa pot imposar-les de manera unilateral. En el cas que tinguin caràcter substancial, per poder fer modificacions ha d'acreditar l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives i/o de producció provades, que han

#### **Ius variandi**

Expressió que significa literalment "dret a modificar". El *ius variandi* en dret laboral s'entén com la facultat que té l'empresari per modificar, de manera unilateral, les condicions no essencials del contracte de treball.

de ser concurrents quan estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball en l'empresa.

L'article 41.1 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la llei de l'Estatut dels treballadors (TRLET), assenyala les matèries que s'inclouen en les modificacions substancials.

Entre les més importants destaquen:

- Jornada laboral
- Horari i distribució del temps de treball
- Règim de treball per torns
- Sistema de remuneració i quantia salarial
- Sistema de treball i rendiment
- Funcions, quan excedeixi dels límits per a la mobilitat funcional que es preveu en l'art. 39 del TRLET.

Sempre hi haurà cabuda a modificacions quan afectin i/o es produeixin en altres matèries o elements constitutius de la relació laboral quan de l'anàlisi de les circumstàncies concurrents s'estimi l'alteració o incidència sobre un element essencial de la relació de treball o les condicions pactades per la seva execució, tal com estableix l'article 41 del TRLET.

En l'apartat segon d'aquest article 41, s'entén que “les condicions de treball podien afectar les condicions reconegudes als treballadors en el contracte de treball, en acords o pactes col·lectius o gaudint-les els treballadors en virtut d'una decisió unilateral de l'empresari d'efectes col·lectius”. Aquesta part va patir una reforma l'any 2012, segons la qual es van deixar de diferenciar que els acords de modificació fossin individuals o col·lectius i, per tant, considerant la modificació independentment de l'origen i de les condicions de treball, ja fossin a títol personal o derivessin de pactes col·lectius.

### 2.3.5 Principi d'igualtat retributiva

Cal tenir present que hi ha un principi que es diu **igualtat retributiva**. És evident que hi ha diferències entre els salaris que perceben els treballadors i són consubstancials al mercat i a les diferents categories professionals, atès que hi ha tot un conjunt d'elements que estableixen peculiaritats en l'estructura i la quantia dels salaris.

No obstant això, la jurisprudència ha acabat incloent la necessitat d'establir un criteri de proporcionalitat que exigeix que la retribució vingui determinada per criteris objectius referits a la quantitat i/o qualitat del treball. El resultat d'això és que per **igual tasca, igual retribució**. És evident que poden haver-hi excepcions,

però mai es poden basar en el fet que el treballador tingui un contracte d'una durada determinada o a temps parcial, ni evidentment per raó d'edat o sexe.

L'ET regula el principi d'igualtat retributiva en la secció quarta del títol I capítol II, que fa referència als salaris i garanties salarials. Es consideren els següents elements: l'SMI, la igualtat de remuneració per motiu de sexe, la liquidació i pagament, la impossibilitat de la prestació, les gratificacions extraordinàries, les garanties salarials i el FOGASA.

L'article 28.1 de l'Estatut dels treballadors, arran de la reforma introduïda pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, fixa els criteris per establir la “**igualtat de valor**” entre feines que són diferents. Quan dones i homes duen a terme un treball de contingut diferent, però que és d'igual valor, haurien de rebre una remuneració igual.

#### **Treball d'igual valor**

El treball d'igual valor té lloc quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides pel seu exercici, els factors relacionats amb el desenvolupament de les condicions laborals que s'hagin de dur a terme, siguin equivalents, de manera que no es poden establir diferències (entre altres, diferències salarials).

Aquest reial decret obliga les empreses a portar a terme un registre on constin els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials dels treballadors que integren les seves plantilles, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball d'igual valor.

El reial decret llei recull l'existència d'una presumpció de discriminació per raó de sexe quan en empreses que compten com a mínim amb 50 treballadors la mitjana de les retribucions d'un sexe, pres com a referència el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, sigui superior a l'altra sexe en un 25% o més, excepte si l'empresari justifica la diferència per raons no relacionades amb el caràcter sexual dels seus treballadors.

## **2.4 Salari mínim interprofessional**

La retribució mínima marcada per llei actua com a **límit inferior** a l'hora de fixar qualsevol salari per a la jornada de treball setmanal. D'aquesta manera, quan es treballa menys de 40 hores a la setmana, el salari és proporcional al temps treballat, és a dir, es determina en funció del percentatge de la jornada treballada.

El **salari mínim interprofessional (SMI)** és la quantitat mínima que han de percebre tots els treballadors per una jornada de quaranta hores setmanals, amb independència de l'activitat que desenvolupin.

Anualment el Govern fixa l'SMI, que hauria d'estar consensuat o prèviament consultat amb les organitzacions sindicals i les associacions empresarials més representatives a nivell estatal. Per a l'any 2019 l'SMI és de 900,00 euros al mes. Per a la seva determinació es tenen en compte factors com l'índex de preus al consum (IPC), la productivitat mitjana estatal assolida o l'increment de la participació del treball en la renda nacional i la conjuntura econòmica general. En aquests punts hi ha diversos debats oberts en els quals es tracten qüestions com la conveniència o no de lligar els salaris a la productivitat o a l'IPC, per exemple.

L'SMI es pot millorar gràcies als convenis col·lectius (negociació col·lectiva) i els contractes de treball (negociació individual). Dit d'una altra manera, els acords i pactes entre empresari i organització representativa dels treballadors (sindicats, per exemple) o representants del treballadors o els acords i pactes entre empresari i treballador, respectivament, poden millorar l'SMI.

L'SMI suposa un **dret irrenunciable**. Es considera nul qualsevol pacte que porti a cobrar una quantia inferior a l'SMI en una jornada ordinària completa (40 hores setmanals).

Vegeu els **importants de l'SMI per al 2019**:

- 30,00 euros/dia
- 900,00 euros/mes · 14 pagues
- 12.600,00 euros/any
- 1.050,00 euros/mes (si les pagues extres es prorrategen en 12 mesos)

Atès que el salari és proporcional al temps treballat, el salari mínim per a mitja jornada, per exemple, correspon al 50% dels valors indicats, és a dir, 450,00 € mensuals.

## 2.5 Garanties i protecció jurídica del salari

Atesa la importància del salari per a les persones i el seu entorn familiar, una altra de les característiques de l'SMI és el fet que la llei li atorga una sèrie de garanties per protegir-lo dels deutes propis del treballador i dels deutes d'empresaris o en cas d'insolvència empresarial.

Es distingeixen tres escenaris:

- Garanties davant els deutes contrets pel treballador
- Garanties davant els deutes contrets per l'empresari
- Garanties davant de la insolvència de l'empresari

### SMI 2020

Govern, patronal i sindicats han pactat fixar el salari mínim interprofessional (SMI) per 2020 en 950,00 euros mensuals per 14 pagues o, el que és el mateix, 13.300,00 euros a l'any. Això significa un increment del 5,5% respecte al SMI del 2019.

### 2.5.1 Garanties davant els deutes contrets pel treballador

La inembargabilitat del salari considera la part del sou que no pot embargar-se perquè està destinada a cobrir les necessitats bàsiques vitals del treballador. Per tant, el salari, en la quantia que no superi l'SMI, és inembargable. En canvi, en la quantia que superi l'SMI és embargable, tot i que amb les limitacions marcades per l'article 607 de la Llei d'enjudiciament civil (LEC). Vegeu taula 2.1:

**TAULA 2.1.** Trams màxims embargables en funció del SMI

Quantia de la percepció	% embargable
1r tram SMI	0
2n tram SMI	30%
3r tram SMI	50%
4t tram SMI	60%
5è tram SMI	75%
6è tram SMI (i posteriors)	90%

#### Exemple d'inembargabilitat del salari per un sou de 1.000,00 euros

**TAULA 2.2.** Trams màxims embargables en funció del salari mínim interprofessional fins a 1.000,00 euros

Tram SMI	Import tram (euros)	Percentatge a embargar (%)	Import a embargar (euros)
1r	900,00	0	0
2n	100,00	30	30,00
TOTAL	1.000,00		30,00

Tenint en compte que fins a l'SMI (900€) el salari es considera inembargable, el següent tram comprèn fins al doble de l'SMI (i així, successivament) considerant únicament la diferència fins a 1.000,00€, que són 100,00€ als quals s'aplica el 30%. L'import a embargar és de 30€.

Al web de l'Agència Estatal de l'Administració Tributària (AEAT) podeu consultar un simulador de l'import embargable de sous, salaris i pensions: [www.agenciatributaria.es](http://www.agenciatributaria.es) També des del web de l'Agència Tributària de Catalunya (ATC).

Únicament hi ha una excepció al fet de la inembargabilitat de l'SMI i és en el cas del pagament d'aliments deguts al cònjuge o als fills en virtut d'una resolució judicial sobre divorci, separació o nul·litat matrimonials.

### 2.5.2 Garanties davant els deutes contrets per l'empresari

A causa del caràcter privilegiat del crèdit salarial, l'article 32 de l'ET assenyalava que els deutes salarials que mantingui l'empresari envers els seus treballadors tenen preferència respecte de qualsevol altre deute contret pel mateix empresari. La quantitat deguda per salaris corresponents als **darrers 30 dies de treball i fins**

**al doble de l'SMI** té preferència respecte a qualsevol altre crèdit de l'empresari al llarg de la seva activitat.

### 2.5.3 Garanties davant de la insolvència de l'empresari

Els treballadors, davant la crisi econòmica de l'empresari, poden deixar de cobrar salaris o indemnitzacions. Per garantir, almenys en part, el cobrament d'aquestes percepcions es va crear el Fons de Garantia Salarial (FOGASA), que diferencia els casos següents:

- Abonament de salaris. La quantia màxima a abonar per part del Fogasa és fins al doble de l'SMI, inclosa la part proporcional de les pagues extraordinàries multiplicada pel nombre de dies pendents de pagament, amb un màxim de 120 dies.
- Indemnitzacions per acomiadament o extinció del contracte reconegudes en sentència judicial o resolució administrativa. Amb un límit d'una anualitat, sobre la base de 30 dies per any treballat, sense que el càlcul pugui ultrapassar el doble de l'SMI.

A més, cal afegir que l'article 29 de l'ET inclou l'aplicació d'un interès per mora en el pagament del salari del 10% sobre la quantitat deguda.

## 2.6 Indicador públic de rendes d'efectes múltiples

L'indicador públic de rendes d'efectes múltiples (IPREM) és un indicador o una referència de nivell de rendes o llindar d'ingressos per accedir a prestacions, ajudes, beques o serveis públics, entre d'altres. Per exemple, el límit d'ingressos per accedir a un habitatge de protecció oficial (HPO) es calcula a partir de múltiples de l'IPREM anual amb pagues extres. Així, per ser adjudicatari d'un HPO en règim general és obligatori no superar el límit d'ingressos màxims en 5,5 vegades el valor de l'IPREM vigent.

En referència a l'àmbit laboral, l'IPREM s'empra per fixar els límits màxims i mínims de la prestació o el subsidi d'atur. També s'utilitza l'IPREM com a referència en alguns casos d'indemnització per acomiadament.

Fins al 2004 s'utilitzava com a referència l'SMI, però des del 2004 es pren com a referència l'IPREM per determinar la renda de la unitat familiar i dels ciutadans per a aquestes circumstàncies. D'aquesta manera, la funció de l'SMI s'ha reduït a l'àmbit laboral.

L'IPREM s'actualitza a principis de cada any en la Llei de pressupostos de l'Estat. L'últim publicat (any 2019) és amb data de 2017 i estableix els següents valors:

---

És tanta la rellevància de l'IPREM que fins i tot s'empra en el món del transport de mercaderies per al càlcul d'indemnitzacions en concepte de paràlització del vehicle per a l'operació de càrrega i descàrrega de mercaderies.

---

- IPREM diari: 17,93 euros
- IPREM mensual: 537,84 euros
- IPREM anual (12 pagues): 6.454,03 euros
- IPREM anual (14 pagues): 7.519,59 euros (amb les pagues extraordinàries)

## 2.7 Bestreta salarial i préstecs al personal

La bestreta es refereix al dret del treballador a percebre diners avançats a compte del seu treball ja efectuat, habitualment amb justificació prèvia, i generalment en cas que la situació financera de l'empresa ho permeti. Aquest dret del treballador queda recollit en l'article 29 de l'ET.

La **bestreta salarial** és el dret del treballador a rebre, amb justificació prèvia, una quantitat per avançat a compte del seu treball.

En la norma de referència no s'estableixen les quantitats concretes que un treballador pot sol·licitar i, per tant, cal atendre i ajustar-se al que disposi el conveni col·lectiu aplicable. En cas que el conveni col·lectiu no estableixi cap quantia, el treballador té la possibilitat de percebre el salari meritat abans de la data prevista per al seu abonament amb el límit del valor del treball ja realitzat.

D'altra banda, alguns convenis col·lectius inclouen préstecs al personal, en principi en condicions més favorables que les del mercat. Però la seva aprovació i concessió depèn de la política de l'empresa i de la conjuntura del moment, entre d'altres factors. Els préstecs al personal es diferencien de les bestretes en el fet que els préstecs s'han de retornar posteriorment, ja sigui amb o sense interessos, és a dir, es reben abans del treball ja efectuat. En aquests casos l'empresa actua com una entitat financera, ja que estableix les condicions que consideri convenientes.

## 2.8 Altres sistemes de retribució

En tant que l'empresa, l'economia i la societat són **ens dinàmics**, per extensió també ho és la manera de retribuir els factors productius, i específicament el treball efectuat tant per compte propi com aliè.



### 2.8.1 Retribució flexible

Pel que fa al col·lectiu de treballadors per compte d'altri o aliè, darrerament han aparegut al mercat diverses maneres de retribuir el treball, com l'anomenada **retribució flexible** o salari en espècie. Aquesta forma de retribució és una opció salarial que permet augmentar el poder adquisitiu del treballador, ja que li dona la possibilitat d'acollir-se a un estalvi fiscal en l'IRPF sense augmentar les despeses de personal (salarials) per a l'empresa.

Amb la fórmula de retribució flexible se substitueix part de la nòmina del treballador pel gaudi d'un bé o d'un servei d'ús habitual que l'empresa posa a disposició dels treballadors. Per al treballador, aquests pagaments es descompten del salari brut i, per tant, minoren la base imposable de la declaració de la renda, amb el consegüent estalvi fiscal. A més a més, aquests pagaments es consideren fiscalment exempts (no tributen), sempre que es compleixin els requisits establerts per la normativa legal vigent.

Entre els principals béns i serveis o beneficis socials destaquen la targeta de transport públic, l'assegurança de salut, despeses (xecs) de guarderia, l'assegurança d'estalvi per a la jubilació, els tiquets restaurant o vals menjador, les quotes del gimnàs, el vehicle a disposició, el lloguer d'habitatge o la compra d'accions (*stock options*).

#### Exemple d'estratègia 'win-win' en els tiquets restaurant

El tiquet restaurant es considera una retribució en espècie i, per tant, no tributa en la declaració de l'IRPF mentre no superi una certa quantitat: 11 euros diaris (dia feiner). És a dir, per tot el que excedeixi d'aquest límit s'ha de pagar impostos.

També l'empresari té beneficis fiscals del tiquet restaurant. Es pot deduir en l'impost de societats el 100% dels imports destinats a aquesta finalitat com a despeses de personal.

En aquest cas es pot parlar d'una relació de guanyar-guanyar (en anglès, *win-win*). Altrament, els tiquet restaurant sí que cotitzen a la Seguretat Social, és a dir, formen part de la base de cotització del salari.

#### Estratègia 'win-win'

Estratègia de guanyar-guanyar que té com a objectiu que totes les parts implicades en surtin beneficiades. S'utilitza el terme en anglès.

Cal remarcar que el sistema salarial de retribució flexible no pot ser imposat per l'empresa, sinó que es tracta d'una forma de retribució voluntària amb la qual el treballador ha d'estar d'acord. La retribució flexible no pot ser mai superior al 30% de les percepcions salarials del treballador. Per a l'empresa també és una modalitat favorable perquè suposa augmentar el salari net de la plantilla sense apujar els costos laborals.

### 2.8.2 Renda bàsica i salari emocional

En el context actual de digitalització, de robotització i de la intel·ligència artificial al món laboral i el seu impacte en les professions esdevé motiu de debat la necessitat que els robots tributin per IRPF i cotitzin a la Seguretat Social o el

fet que les persones, treballin o no treballin, rebin una renda bàsica universal principalment amb motiu del que s'anomena precarietat laboral. A partir de tota aquesta nova visió, ja fa temps que els organismes socials (associacions, sindicats, fundacions, etc.) parlen de dos conceptes bàsics que evidentment s'han de tenir en compte:

- **Renda bàsica (RB).** És tracta d'un ingrés pagat per l'Estat als ciutadans o residents de manera incondicional i universal. No es tracta d'una prestació o d'un subsidi o ajuda o renda mínima d'inserció (PIRMI), sinó d'un ingrés bàsic universal o ingrés mínim pel fet d'existir.
- **Salari emocional.** En l'època actual, i per afavorir de manera directa o indirecta el benestar laboral, les empreses ofereixen uns beneficis als seus treballadors sense que això suposi un augment dels costos salarials. Aquesta proposta posa el focus en el bon ambient a la feina, la flexibilitat d'horaris, la possibilitat d'escollir els dies de vacances o la distribució dels dies festius, el teletreball i la formació a càrrec de l'empresa. La premissa és ben senzilla: si el treballador presenta un estat d'ànim positiu, l'impacte en la seva productivitat també serà positiu, així com el seu compromís envers l'organització. Cal recordar que per a una òptima aplicació per part de l'empresa, cal que aquesta reconegui el rendiment, el progrés i els resultats dels treballadors. Altres exemples de salari emocional són les ofertes i oportunitats professionals d'un treballador dins l'empresa, escoltar-los i compartir les seves idees i suggeriments, participar en la presa de decisions, facilitar l'equilibri entre la vida laboral i la personal.

# Procés retributiu

Juan Carlos Chicharro Castro



# Índex

<b>Introducció</b>	<b>5</b>
<b>Resultats d'aprenentatge</b>	<b>7</b>
<b>1 Càlcul i confecció de nòmines</b>	<b>9</b>
1.1 Estructura de la nòmina	10
1.1.1 Encapçalament	11
1.1.2 Cos central	11
1.1.3 Cos inferior de la nòmina	12
1.2 Percepcions salarials	12
1.3 Percepcions no salarials (retribucions extrasalarials)	14
1.4 Deduccions	15
1.5 Cotització al règim general de la Seguretat Social i règim d'IRPF	16
1.5.1 Estructura de les bases de cotització a la Seguretat Social	18
1.5.2 Càlcul de la base de cotització per contingències comunes	18
1.5.3 Càlcul de la base de cotització per a les contingències professionals	20
1.5.4 Càlcul de la base de cotització addicional per hores extraordinàries	21
1.5.5 Percepcions i conceptes no computables a la base de cotització i d'IRPF	21
1.5.6 Valoració de les percepcions o productes en espècie	24
1.6 Rendiments per treballs fets a l'estranger	27
1.7 Càlculs de nòmines	28
1.8 Nòmina de treballadors enquadrats en el RETA	33
1.9 Situacions i casos especials de cotització a la Seguretat Social	34
1.10 Càlcul i liquidació de quotes a la Seguretat Social	38
1.10.1 Documents de cotització a la Seguretat Social	39
1.10.2 Liquidació de quotes de la Seguretat Social	39
1.10.3 Sancions en matèria d'incompliment d'obligacions amb la Seguretat Social	40
1.10.4 Consideracions del sistema XARXA (RED)	40
1.10.5 Fitxer de conceptes retributius abonats	41
1.10.6 Bonificacions i reduccions de quotes a la Seguretat Social	41
1.11 Càlcul de retencions i ingressos a compte de l'IRPF	42
1.11.1 Comunicació de dades al pagador. Model 145. IRPF	43
1.11.2 Límit d'exclusió de l'obligació de retenir (IRPF)	45
1.11.3 Procediment per al càlcul de la retenció	46
1.11.4 Regularització del tipus de retenció	53
1.11.5 Càlcul del tipus de retenció a través del servei de l'Agència Tributària	53
1.11.6 Documents de retenció de l'IRPF	53
1.12 Model 111. Retencions i ingressos a compte	54
1.12.1 Emplenament	54
1.12.2 Forma de presentació	56
1.12.3 Terminis de presentació	57
1.13 Model 190. Declaració informativa. Retencions i ingressos a compte	57
1.13.1 Emplenament	57

1.13.2	Forma de presentació . . . . .	58
1.13.3	Terminis de presentació . . . . .	58
1.14	Certificat de retencions de l'IRPF . . . . .	58
<b>2</b>	<b>Programes informàtics específics</b>	<b>61</b>
2.1	Descàrrega i instal·lació del programari Nominasol . . . . .	62
2.1.1	Requeriments tècnics . . . . .	62
2.1.2	Descàrrega i instal·lació del programari Nominasol . . . . .	62
2.2	Primers passos amb Nominasol . . . . .	63
2.3	Creació d'una empresa . . . . .	64
2.3.1	Taules de l'entorn empresa . . . . .	67
2.4	Gestió i configuració de l'entorn de l'empresa . . . . .	68
2.4.1	Calendari laboral . . . . .	69
2.4.2	Convenis col·lectius . . . . .	69
2.5	Contractació. El contracte de treball . . . . .	73
2.5.1	Formalització de contractes . . . . .	74
2.5.2	Modificacions del contracte . . . . .	76
2.5.3	Suspensió del contracte . . . . .	76
2.5.4	Extinció del contracte . . . . .	80
2.6	Gestió de personal . . . . .	81
2.6.1	Fitxa del treballador . . . . .	81
2.7	Càlcul de nòmines amb Nominasol . . . . .	82
2.7.1	Fitxer de nòmines . . . . .	84
2.8	Gestions relacionades amb la Seguretat Social . . . . .	85
2.8.1	Seguretat Social. Sistema RED . . . . .	87
2.8.2	Documents oficials relacionats amb la Seguretat Social . . . . .	88
2.9	Gestions relacionades amb l'Agència Tributària . . . . .	89
2.9.1	Fitxers AEAT . . . . .	91
2.10	Còpies de seguretat amb Nominasol . . . . .	92
2.10.1	Restaurar còpia de seguretat . . . . .	94
2.10.2	Assistent de còpies de seguretat . . . . .	94
2.11	Informes amb Nominasol . . . . .	95
2.12	Utilitats de Nominasol . . . . .	95

## Introducció

En la gestió de recursos humans hi ha dos temes fonamentals: el càlcul del salari i la utilització de programari informàtic per dur a terme la gestió.

Al primer apartat, “Càlcul i confecció de nòmines”, s’aborda el rebut de salaris o nòmines com a document justificatiu del pagament del sou o salari. Es fa referència a les quantitats econòmiques que rep el treballador i a les deduccions corresponents, d’acord amb una estructura estandarditzada i oficial. Veurem com elaborar nòmines, conèixer els elements que hi intervenen i els tipus de percepció (salarials i no salarials), a més de calcular les bases de cotització i les quotes corresponents al treballador i l’empresari. També coneixerem l’estructura i tipus de bases de cotització a la Seguretat Social, així com aquelles no computables a aquests efectes.

D’altra banda, s’analitza l’efecte de les percepcions econòmiques en l’IRPF i com s’aplica en el rebut de salaris, alhora que es tracten situacions o supòsits exempts de tributar. S’analitzen diversos models i obligacions oficials associats a la liquidació de la nòmina, i la forma i termini de presentació. També s’estudien alguns efectes del no compliment.

Es comença amb nòmines bàsiques i es passa a d’altres més elaborades o complexes, que tenen a veure amb situacions potencials en què es pot trobar un treballador: nòmina amb retribució diària, mensual, paga extraordinària, retribució en espècie, situació de vaga del treballador, entre d’altres.

Al segon apartat, “Programes informàtics específics”, s’aprèn a utilitzar el programa Nominasol des de zero per acabar creant fitxers, incorporant dades, generant documentació variada i confeccionant nòmines. El Nominasol és un programari gratuït que facilita la gestió de personal i permet un gran ventall de possibilitats, un cop incorporades i actualitzades les dades pertinents, com ara els fitxers mestres amb dades de l’empresa, treballadors, taules oficials de cotització a la Seguretat Social i retenció de l’IRPF, calendari i conveni laboral aplicable, contracte de treball, etc.

Per a una utilització adequada del programa es requereix l’assimilació dels conceptes tractats en els apartats i unitats anteriors, fonamentalment pel que fa al càlcul de la nòmina, a més de conèixer en el programari en si mateix.

S’han de tenir en compte els requisits o requeriments d’instal·lació del Nominasol (capacitat de l’ordinador, resolució de pantalla, connexió a internet) i considerar les limitacions d’una versió gratuïta als efectes oportuns per a l’obtenció d’un rendiment òptim del programa. Aquest apartat no pretén ser un manual exhaustiu, sinó un programa d’aprenentatge senzill i amè sobre la utilització de programari de nòmines i l’aplicació pràctica dels continguts que s’han après prèviament.

Finalment, recordem que és molt important que es treballin totes les activitats que es proposen al material web, així com la utilització dels recursos addicionals disponibles sobre Nominasol.



## Resultats d'aprenentatge

En finalitzar aquesta unitat, l'alumne/a:

**1.** Confecciona els documents derivats del procés de retribució de recursos humans i les obligacions de pagament, aplicant la normativa vigent.

- Elabora les nòmines calculant l'import dels conceptes retributius, les aportacions a la Seguretat Social i les retencions a compte de l'impost de la renda de les persones físiques (IRPF).
- Reconeix la incidència en les nòmines de les absències laborals per: accident laboral, malaltia comuna i/o professional, llicències i permisos, excèdències, situacions especials i altres tipus d'absentismes, en els diferents règims de la Seguretat Social.
- Analitza i calcula les aportacions de l'empresa i del conjunt de treballadors a la Seguretat Social.
- Prepara la documentació o arxius informàtics per gestionar el pagament als treballadors.
- Identifica els models de formularis i els terminis establerts de declaració i liquidació de les aportacions a la Seguretat Social i ingressos a compte de les retencions de l'IRPF.
- Confecciona la declaració i liquidació de les aportacions a la Seguretat Social i els ingressos a compte de les retencions de l'IRPF.
- Utilitza programes informàtics específics per a la confecció, registre i arxiu de la informació i documentació rellevant generada en el procés de retribució.
- Analitza les implicacions de l'externalització de les obligacions laborals de l'empresa i reconeix la documentació i dades que s'han d'aportar periòdicament.



## 1. Càlcul i confecció de nòmines

Les retribucions per la feina feta o el treball realitzat per compte d'altri (aliè) acostumen a ser mensuals, quinzenals o setmanals, i remunerades mitjançant transferència bancària.

En conseqüència, els empresaris tenen l'obligació de lliurar un **rebut de salaris o nòmina** als treballadors on s'especifiqui cadascuna de les percepcions i descomptes.

La nòmina:

- És el document que justifica la liquidació i el pagament del salari (conjuntament amb la pròpia transferència rebuda).
- Té la funció d'informar el treballador de totes les dades referents a la seva relació laboral amb l'empresa.

Actualment el rebut de salaris s'entrega o es presenta al treballador en suport informàtic, i també es pot fer per via telemàtica mitjançant plataforma web, encara que resten empreses que continuen fent servir el format paper.

La nòmina també representa un **document fonamental** per a possibles futures reclamacions de quantitats, existència de relació laboral o categoria professional, entre d'altres, davant l'autoritat laboral competent. El contingut de la nòmina està regulat en l'ordre ministerial d'11 de novembre de 2014, excepte que per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors s'aprovi un altre model de característiques semblants.

Com que el rebut de salaris inclou les quantitats econòmiques, en diners o en espècie, que el treballador rep en el període de temps que es liquida, aquestes percepcions haurien de ser comprovades i revisades pel treballador a fi de coincidir amb allò pactat o establert (en el contracte o en el conveni col·lectiu, per exemple) per tal d'evitar discrepàncies. A més, permet constatar que el treballador cotitza a la Seguretat Social i tributa per l'IRPF.

Els treballadors poden sol·licitar una còpia de la nòmina a l'empresa, si la necessiten, i els empresaris estan obligats a conservar les nòmines durant un període de cinc anys.

De la mateixa manera, és aconsellable que els treballadors conservin les nòmines per a qualsevol aclariment, comprovació, justificació o requeriment d'informació.

Vegeu un model de nòmina (figura 1.1):

FIGURA 1.1. Model de nòmina

REBUT INDIVIDUAL JUSTIFICATIU DEL PAGAMENT DE SALARIS			
Empresa: Domicili: CIF: CCC:		Treballador: NIF: Núm. afil. Seguretat Social: Grup professional: Grup de cotització:	
Període de liquidació: del..... de..... al..... de..... de 20....			Total dies ..
I. MERITACIONS		IMPORT	TOTAL
1. Percepcions salarials			
Salari base.....	_____	_____	_____
Complements salarials	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
Hores extraordinàries.....	_____	_____	_____
Hores complementàries (contractes a temps parcial).....	_____	_____	_____
Gratificacions extraordinàries.....	_____	_____	_____
Salari en espècie.....	_____	_____	_____
2. Percepcions no salarials			
Indemnitzacions o abonament de despeses	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
Prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
Indemnitzacions per trasllats, suspensions o acomiadaments	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
Altres percepcions no salarials	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
A. TOTAL MERITAT.....		_____	_____
I. DEDUCCIONS			
1. Aportació del treballador a les cotitzacions a la Seguretat Social i conceptes de recaptació conjunta			
		%	
Contingències comunes.....	_____	_____	_____
Atur.....	_____	_____	_____
Formació professional.....	_____	_____	_____
Hores extraordinàries.....	_____	_____	_____
TOTAL APORTACIONS.....	_____	_____	_____
2. Impost sobre la renda de les persones físiques.....			
3. Bestretes.....			
4. Valor dels productes rebuts en espècie.....			
5. Altres deduccions.....			
B. TOTAL A DEDUIR.....		_____	_____
LÍQUID TOTAL A PERCEBRE (A – B).....		_____	_____
Signatura i segell de l'empresa		de..... de 20....	
		HO HE REBUT	
DETERMINACIÓ DE LES BASES DE COTITZACIÓ A LA SEURETAT SOCIAL I CONCEPTES DE RECAPTACIÓ CONJUNTA I DE LA BASE SUBJECTA A RETENCIÓ DE L'IRPF I APORTACIÓ DE L'EMPRESA			
CONCEPTE	BASE	TIPUS	APORTACIÓ EMPRESA
1. Contingències comunes			
Import remuneració mensual.....	_____		_____
Import prorata pagues extraordinàries.....	_____		_____
TOTAL.....	_____		_____
2. Contingències professionals i conceptes de recaptació conjunta.....			
AT i EP.....	_____		_____
Atur.....	_____		_____
Formació professional....	_____		_____
Fons Garantia Salarial....	_____		_____
3. Cotització addicional hores extraordinàries.....			
4. Base subjecta a retenció de l'IRPF.....			

## 1.1 Estructura de la nòmina

Per estructura o contingut de la nòmina s'entén la informació que ha d'incloure aquest document oficial estructurat en tres parts, clarament diferenciades:

- Encapçalament o capçalera: dades de l'empresa i el treballador
- Cos central: meritacions, deduccions i líquid a percebre
- Cos inferior: determinació de les bases de cotització i de la base subjecta a retenció d'IRPF

### 1.1.1 Encapçalament

A l'encapçalament hi consten les dades d'identificació de l'empresa i del treballador. També recull el període de liquidació i el total de dies per als quals es paga el salari.

Les dades que hi han d'aparèixer són:

- Dades de l'empresa: nom de l'empresa, adreça o domicili, codi d'identificació fiscal (CIF) i codi de compte de cotització a la Seguretat Social (CCC).
- Dades del treballador: nom i cognoms del treballador, número d'identificació fiscal (NIF), número d'afiliació a la Seguretat Social (NASS), categoria o grup professional i grup de cotització (codi entre el grup 1 i l'11 de bases de cotització).
- Període de liquidació: s'hi indiquen les dades d'inici i final del temps en el qual l'empresa liquida el salari al treballador, que no pot ser superior a un mes.
- Total de dies: la retribució pot ser mensual (es liquida per 30 dies), setmanal (es compten tantes setmanes com dissabtes tingui el mes natural) o diària (es compta el nombre de dies naturals que tingui el mes).
- Antiguitat: hi ha de constar la data en la qual el treballador va començar a treballar a l'empresa.

### 1.1.2 Cos central

El cos principal de la nòmina es divideix en dos apartats: meritacions i deduccions.

Les **meritacions** són les quantitats que percep la persona treballadora per diversos conceptes, en diners o en espècie, i sense descomptes o deduccions, pel període de liquidació al qual es refereix el rebut de salaris.

Entre les retribucions o percepcions cal fer referència i distingir entre dos tipus: percepcions salarials i percepcions no salarials:

- **Percepcions salarials:** estan subjectes a la cotització a la Seguretat Social i retribueixen el treball efectiu i els períodes de descans computables. Dins de les percepcions salarials hi ha el salari base i els complements o plusos salarials, a més de les hores i gratificacions extraordinàries.
- **Percepcions no salarials** o extrasalarials: estan excloses de cotització a la Seguretat Social, generalment, i retribueixen, per exclusió, la resta de conceptes.

Aquestes percepcions no es consideren salari pròpiament dit. Per aquest motiu no cotitzen al règim general de la Seguretat Social, però han de reflectir-se a la nòmina perquè són quantitats rebudes pel treballador. La seva finalitat és compensar situacions concretes dels treballadors, i poden englobar-se en indemnitzacions i bestretes, prestacions de la Seguretat Social, dietes o desplaçaments.

A l'import total meritat, s'hi apliquen un seguit de conceptes anomenats **deduccions**, que són les quantitats que es treuen del salari brut, principalment per cotitzacions a la Seguretat Social i retencions a compte de l'IRPF.

### 1.1.3 Cos inferior de la nòmina

A la part final de la nòmina hi consten tres tipus de **bases de cotització** a la Seguretat Social:

- Base de cotització per contingències comunes (BCCC)
- Base de cotització per contingències professionals (BCCP) (accident de treball i malaltia professional) i conceptes de recaptació conjunta (atur, formació professional i fons de garantia salarial).
- Base de cotització addicional per hores extraordinàries (BCHE).

També recull una **base subjecta a retenció d'IRPF** sobre el total meritat, per ingressar a Hisenda o hisendes forals, segons correspongui.

En aquest apartat es deixa constància de les bases que serveixen per calcular les diverses deduccions a què està subjecte el salari dels treballadors. I també pot reflectir-se el cost per a l'empresa d'un treballador, en matèria de Seguretat Social.

## 1.2 Percepcions salarials

La manera en què es distribueixen els diferents components salarials es denomina *estructura salarial*. Aquests components són de dues classes: salari base i complements salarials.

El **salari base** és l'import pactat respecte a l'activitat realitzada i es fixa per unitat de temps o d'obra per a cada categoria o grup professional, sense tenir en compte cap altre tipus de circumstància. Està establert al conveni col·lectiu i pot coincidir amb l'SMI.

Els **complements salarials** són les percepcions econòmiques o en espècie que s'afegeixen al salari base i que es meriten d'acord amb diverses casuístiques segons la prestació laboral que es du a terme. Aquests complements salarials poden ser consolidables o no consolidables. És a dir, si són consolidables,

poden passar a formar part, amb caràcter permanent, del salari que percep el treballador, mitjançant pacte de les parts a partir de la negociació col·lectiva (conveni col·lectiu) o individual (contracte de treball). De totes maneres, no tenen el caràcter de consolidables aquells complements salarials que estiguin vinculats al lloc de treball o a la situació i els resultats de l'empresa, llevat hi hagi un acord en contra que ho estableixi.

Els complements salarials estan recollits a l'Estatut dels treballadors (article 26, sobre el salari, i article 84, sobre concurrència), tot i que s'estableixen normalment en conveni col·lectiu.

Hi ha tres classes de complements o plusos salarials:

- Complementos personals
- Complementos vinculats al treball realitzat
- Complementos vinculats a la situació o els resultats de l'empresa

Els **complementos personals** tenen a veure amb les condicions personals de cada treballador i que no s'han tingut en compte a l'hora de fixar el salari base, com per exemple el plus o complement per antiguitat (establert en funció del temps que fa que es treballa a l'empresa, siguin biennis, triennis, quinquennis, etc.), de títols o possessió de titulacions acadèmiques o professionals, d'idiomes, entre d'altres.

Els **complementos vinculats al treball que es realitza** tenen a veure amb les característiques del lloc de treball que es du a terme i es deixen de percebre quan s'acaba la feina que origina aquest complement. Per exemple, es tractaria del plus per treball penós, perillositat o toxicitat, feina per torns, de nocturnitat, feina d'altura, de disponibilitat horària, entre d'altres. També s'hi troben alguns complements relacionats amb la quantitat o qualitat del treball realitzat, com poden ser incentius, primes, comissions i hores extraordinàries (les afegides a l'horari laboral del treballador), per exemple.

A més, s'inclouen les gratificacions extraordinàries que no depenen de la situació o resultats de l'empresa i que es meriten amb el treball efectivament prestat atès que el treballador té dret a un mínim de dues gratificacions extraordinàries l'any, una per Nadal i l'altra el mes que es pacti en conveni o acord col·lectiu (segons l'article 31 de l'Estatut dels treballadors). Les pagues extraordinàries també es poden donar prorratejades en dotze mesos o en les vegades que s'acordi.

#### **Prorrateig de les pagues extraordinàries**

Distribució de les pagues extraordinàries entre els dotze mesos de l'any. Qui té totes les pagues prorratejades, cobra el mateix cada mes.

#### **Exemple de prorrateig mensual de les pagues extraordinàries**

El prorrateig mensual de les pagues extraordinàries d'un treballador que cobra únicament un salari base de 1.400,00 euros mensuals al qual li corresponen dues gratificacions extraordinàries, cadascuna del mateix import que el salari base, seria el següent:

$$\text{Prorrateig mensual} = \frac{1.400 \cdot 2}{12} = 233,33 \text{ €}$$

Aquest prorrateig s'afegiria al seu salari base:  $1.400,00 + 233,33 = 1.633,33$  euros.

Aquest treballador cada mes cobraria 1.633,33 euros.

### Meritació i pagament

La meritació d'una quantitat indica quan succeeix el fet que generarà el dret a la quantitat. El pagament es pot donar en el mateix moment de la meritació o no. Per exemple, el salari mensual el comencem a meritjar el dia 1 del mes, però habitualment fins que no finalitza el mes no es fa el pagament.

Finalment, també es contemplen els plusos de residència en els casos en què el lloc de treball es troba allunyat del lloc de residència habitual del treballador, com pot ser el treball prestat en províncies insulars o a les ciutats de Ceuta i Melilla, i la representació comercial, entre d'altres.

Els **complements vinculats a la situació o els resultats de l'empresa** tenen a veure amb la participació en els beneficis de l'empresa, mitjançant una gratificació segons els resultats econòmics favorables de l'empresa o una quantia fixa pactada en conveni amb independència dels beneficis empresarials obtinguts.

#### Exemple de prorrateig diari de dues gratificacions extraordinàries

Un treballador rep un salari diari de 48,00 euros i té dret a dues gratificacions extraordinàries de 30 dies de salari. Cadascuna de les pagues es merita anualment.

$$\text{Prorrata diària} = \frac{\sum \text{Imports de totes les pagues ext.}}{\text{Núm. de dies naturals de l'any}}$$

$$\text{Prorrata diària} = \frac{2 \cdot 30 \cdot 48\text{€}}{365} = 7,89 \text{ €/dia}$$

Salari diari = 48,00 + 7,89 = 55,89 euros/dia

Aquest treballador cobraria 55,89 euros al dia.

Les **retribucions o salari en espècie** consisteixen en la valoració econòmica dels béns o serveis d'ús habitual que presta l'empresa als treballadors, com ara vehicle a disposició, allotjament, xecs guarderia, vals menjador, transport públic, préstecs al personal, entre d'altres. El salari en espècie no ha de ser superior al **30% de les percepcions salarials**.

### 1.3 Percepcions no salarials (retribucions extrasalarials)

Les percepcions o retribucions no salarials no tenen la consideració de salari, ja que no tenen el caràcter de contraprestació pels serveis prestats. El treballador les rep per diversos conceptes que es poden dividir en tres blocs diferenciats:

- Indemnitzacions o bestretes
- Prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social
- Altres percepcions no salarials

Les **indemnitzacions o bestretes** (avançaments) són compensacions econòmiques per algunes despeses que realitzen els treballadors a conseqüència de la seva feina i normalment per compte de l'empresari. Així, l'empresari resta obligat a



reintegrar-les ja que són despeses necessàries per al desenvolupament de l'activitat laboral. Generalment queden recollides en el conveni col·lectiu i se'n distingeixen les següents:

- Dietes de viatge i despeses de locomoció: la seva finalitat és compensar el treballador amb motiu de les despeses habituals de manutenció, estància i locomoció (quilometratge, per exemple) en els desplaçaments que hagi de fer, per compte de l'empresa i la necessitat de la seva feina, fora de la localitat del centre de treball o del seu lloc de residència.
- Plus de transport i plus de distància: es tracta de quantitats que compensen o complementen les despeses de desplaçament des del domicili del treballador fins al centre de treball (i viceversa), i/o tenen en consideració la distància que hi ha entre el lloc de residència del treballador i el centre de treball, respectivament.
- Menyscabament de diners: compensa la responsabilitat dels treballadors de caixa o caixers d'abonar possibles diferències dineràries en cobraments i pagaments o pèrdues involuntàries.
- Desgast d'estrís i eines: es tracta de quantitats econòmiques que compensen el treballador per l'adquisició d'estrís i eines pròpies i necessàries per al desenvolupament de l'activitat laboral i que haurien de ser facilitades per l'empresari.
- Adquisició i manteniment de roba de treball, calçat i uniformes: compensa els treballadors per l'adquisició i el manteniment de la roba de feina exigida per l'empresa i per a l'activitat desenvolupada, que hauria de ser facilitada per l'empresari.

Les **prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social** són quantitats abonades per la Seguretat Social i tenen lloc per diversos conceptes o circumstàncies, com poden ser les situacions d'incapacitat temporal, maternitat o paternitat, entre d'altres. També s'inclouen en aquest apartat les indemnitzacions corresponents a trasllats (per motius laborals), suspensions o acomiadaments del contracte de treball.

Com a **altres percepcions no salarials** hi ha aquelles no incloses en els dos blocs anteriors, com poden ser productes en espècie concedits de manera voluntària per l'empresa (panera de Nadal, regals, plaça de garatge, etc.) i propines obtingudes pels clients, per exemple.

## 1.4 Deduccions

Les deduccions són les quantitats que es treuen (resten) del salari brut (total meritat) que perceben els treballadors, i que donen lloc a la quantitat real o salari net que percebran per a un període de temps determinat.

**Salari líquid** o net = salari o remuneració total (percepcions salarials + percepcions no salarials) - deduccions (cotitzacions a la Seguretat Social + retenció a compte de l'IRPF)

Les deduccions són les següents:

- Aportacions dels treballadors o quota obrera a les cotitzacions de la Seguretat Social i conceptes de recaptació conjunta, que són el resultat de la suma de les quotes obtingudes a l'aplicar els tipus de cotització a les bases calculades.
- Retencions a compte de l'impost sobre la renda de les persones físiques (IRPF), atesa l'obligatorietat de l'empresa de retenir i ingressar a Hisenda (règim comú) o hisendes forals (règim foral: País Basc i Navarra) uns determinats percentatges a compte de la liquidació anual de l'IRPF dels treballadors sobre els rendiments del treball o prestacions per compte de la Seguretat Social (per exemple, en cas de baixa per malaltia).

Les retencions de l'IRPF es calculen aplicant un percentatge sobre la base subjecta a retenció que figura a l'últim apartat de la nòmina. A més, cal tenir en consideració l'existència de rendes exemptes de tributació, d'acord amb l'article 7 de la Llei de l'IRPF, com poden ser els següents:

- Indemnitzacions per acomiadament o cessament (en els límits establerts)
- Algunes prestacions públiques (segons la normativa vigent)
- Dietes de viatge, estada, manutenció i locomoció (dins els límits legals)

### 1.5 Cotització al règim general de la Seguretat Social i règim d'IRPF

Tant els empresaris com els treballadors que duen a terme l'activitat per compte de l'empresa estan obligats a cotitzar al règim general de la Seguretat Social. Aquesta obligació de cotització s'origina al començament de la prestació del treball i es manté durant tot el període en el qual el treballador es troba d'alta en el règim general de la Seguretat Social o treballa, i fins i tot en situacions d'atur, d'incapacitat temporal o de feina discontinua.

Les cotitzacions a la Seguretat Social comprenen conseqüentment dues aportacions: l'aportació dels empresaris i l'aportació dels treballadors. Però són els empresaris els responsables de complir l'obligació de cotitzar i d'ingressar les aportacions pròpies i les dels treballadors a la Seguretat Social. L'aportació de l'empresa a la Seguretat Social suposa un cost per a l'empresari, que s'ha de sumar a la nòmina del treballador.

La cotització és un percentatge que s'aplica a la base de cotització per a l'obtenció de la quota a ingressar (bases · tipus de cotització = quotes a ingressar). Els tipus de cotitzacions els fixa el Govern amb caràcter anual, i únicament s'extingeix l'obligació de cotitzar amb la baixa del règim general de la Seguretat Social.

La finalitat de les cotitzacions és finançar part del sistema de Seguretat Social i tenir dret a la cobertura de prestacions de la Seguretat Social.

Vegeu els tipus de cotització del règim general a taula 1.1:

#### Tipus actualitzats

Es poden trobar els tipus actualitzats al web de la Seguretat Social.  
[bit.ly/3bKNTAd](http://bit.ly/3bKNTAd)

**TAULA 1.1.** Tipus (percentatge) de cotització aplicables al règim general l'any 2019

Contingències	Empresa	Treballador	Total
Comunes	23,60	4,70	28,30
Desocupació: tipus general	5,50	1,55	7,05
Desocupació: contracte de durada determinada a temps complet	6,70	1,60	8,30
Desocupació: contracte de durada determinada a temps parcial	6,70	1,60	8,30
Formació professional	0,60	0,10	0,70
Hores extraordinàries força major	12,00	2,00	14,00
Resta d'hores extres	23,60	4,70	28,30
FOGASA	0,20	–	0,20
AT i MP	Tarifa de primes (segons activitat)	–	Tarifa de primes (segons activitat)

Els tipus de cotització empresarials són superiors als tipus de treballadors/es, i més nombrosos. La cotització per contingències professionals (AT i MP) recau exclusivament a càrrec de l'empresari, així com la cotització per FOGASA (Fons de garantia salarial).

En el cas de la cotització per contingències professionals (accidents de treball i malalties professionals) s'apliquen unes tarifes d'acord amb la taula CNAE (Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques), específiques en funció del grau de sinistralitat que tingui l'activitat principal que realitzi l'empresari o exerceixi la persona treballadora. En aquest sentit, les quotes satisfetes per l'empresa corresponen a quotes per incapacitat temporal (IT) i per incapacitat permanent, mort i supervivència (IMS).

No obstant això, hi ha determinades ocupacions/activitats que sempre tenen la mateixa tarifa, com per exemple el personal d'oficina, el de neteja i de vigilància, entre d'altres. En qualsevol cas, la taula de tarifes dels codis CNAE s'actualitza periòdicament d'acord amb la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Cal recordar que quan la persona empresària fa els tràmits de comunicació d'obertura d'un centre de treball i indica l'activitat principal que pretén exercir, segons consta en la documentació d'alta i la declaració censal (model 036/037), automàticament se li assigna un codi CNAE, que és una classificació estadística.

### 1.5.1 Estructura de les bases de cotització a la Seguretat Social

En el règim general de la Seguretat Social la base de cotització la constitueix la totalitat de les percepcions econòmiques, ja sigui en diners o en espècie, que han percebut els treballadors. Es desglossa de la següent manera:

- **Base de cotització per contingències comunes.** Engloba la cobertura derivada de malalties comunes, maternitat i accident no laboral.
- **Base de cotització per contingències professionals,** accidents de treball (**AT**) i malalties professionals (**MP**). Va a càrrec exclusivament de l'empresa i es divideixen en quotes per incapacitat temporal (**IT**), destinades a la cobertura de la incapacitat temporal i quotes per invalidesa, mort i supervivència (**IMS**), que cobreixen les contingències derivades d'invalidesa, mort i supervivència. El percentatge de cotització per a les contingències d'accidents de treball i malalties professionals depèn de l'activitat econòmica principal desenvolupada per l'empresa, d'acord amb la Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques (CNAE) i del col·lectiu al que pertanyi el treballador. Aquest percentatge o tarifa varia en funció del risc de cada activitat, i pot variar segons la normativa vigent. Tot i que, per exemple, en el cas que un treballador hagi estat contractat únicament per realitzar tasques administratives, cotitzarà per l'ocupació classificada amb la tarifa de l'1% sobre la base de contingències professionals.
- **Base de cotització per desocupació, formació professional i fons de garantia salarial** (quotes de recaptació conjunta). Es desglossa en atur (D), la recaptació del qual es destina a cobrir l'atur, formació professional (FP), la cotització de la qual es destina a la formació i el reciclatge dels treballadors, i el fons de garantia salarial (Fogasa), destinat a garantir els salaris que no s'abonen als treballadors. La cotització per Fogasa únicament va a càrrec de l'empresa. L'import d'aquesta base és el mateix que el de la base de cotització per contingències comunes.
- **Base de cotització addicional per hores extraordinàries.** Es desglossa en dos tipus: extraordinàries, que cotitzen al mateix tipus que les contingències comunes i per força major, que cotitzen a tipus reduïts. Per sobre de vuitanta hores a l'any, totes les hores extraordinàries cotitzen com les hores extraordinàries normals.

### 1.5.2 Càlcul de la base de cotització per contingències comunes

Per al càlcul de la base de cotització per contingències comunes es distingeixen dos casos o tipus de retribucions: mensual o diària. És a dir, es diferencia si el treballador percep el salari cada mes (grups de l'1 al 7) o si el percep diàriament (grups del 8 a l'11).

## Bases mínimes i màximes de cotització. Règim general

Vegeu les bases de cotització per a contingències comunes en el règim general per a l'any 2019 a taula 1.2:

**TAULA 1.2.** Bases mínimes i màximes de cotització per contingències comunes. Règim general

Grup de cotització	Categories professionals	Bases mínimes (euros/mes)	Bases màximes (euros/mes)
1	Enginyers i llicenciats. Personal d'alta direcció no inclòs en l'article 1.3.c de l'Estatut dels treballadors	1.466,40	4.070,10
2	Enginyers tècnics, pèrits i ajudants titulats	1.215,90	4.070,10
3	Caps administratius i de taller	1.057,80	4.070,10
4	Ajudants no titulats	1.050,00	4.070,10
5	Oficials administratius	1.050,00	4.070,10
6	Subalterns	1.050,00	4.070,10
7	Auxiliars administratius	1.050,00	4.070,10
		Bases mínimes (euros/dia)	Bases màximes (euros/dia)
8	Oficials de primera i segona	35,00	135,67
9	Oficials de tercera i especialistes	35,00	135,67
10	Peons	35,00	135,67
11	Treballadors menors de divuit anys, sigui quina sigui la seva categoria professional	35,00	135,67

### Base de cotització en retribució mensual

En el càlcul de la base de cotització quan el salari és mensual se segueixen els següents passos:

1. Es computen les meritacions salarials del mes al qual es refereix la cotització, excloent-ne els conceptes extrasalarials no computables i les hores extraordinàries.
2. S'hi afegeix la part proporcional de les pagues extraordinàries de la forma següent: import de les pagues extraordinàries / 12 mesos
3. La base de cotització ha d'estar compresa dins el mínim i el màxim establert per a cada categoria professional, del grup 1 al 7. Si la base resultant és inferior a la mínima, es cotitzarà per aquesta base mínima, i en cas que sigui superior a la màxima, és cotitzarà per la màxima.

#### Bases de cotització i prorrateig de les pagues extraordinàries

Independentment que les pagues extraordinàries es cobrin de manera prorratejada o de manera extraordinària en els mesos que correspongui, per al càlcul de les bases de cotització de contingències comunes i contingències professionals les pagues es prorrategen. Així, la Seguretat Social i altres estaments obtenen els mateixos ingressos cada mes.

## Base de cotització en retribució diària

En el càlcul de la base de cotització quan el salari és diari se segueixen els passos següents:

1. Es computen, de manera diària, les meritacions salarials del mes al qual es refereix la cotització, excloent-ne els conceptes extrasalarials no computables i les hores extraordinàries.
2. S'hi afegeix la part proporcional de les pagues extraordinàries de la forma següent: import de les pagues extraordinàries / 365 o 366 dies de l'any.
3. La base de cotització ha d'estar compresa dins el mínim i el màxim establert per a cada categoria professional, del grup 8 a l'11. Si la base resultant és inferior a la mínima, es cotitzarà per aquesta base mínima, i en cas que sigui superior a la màxima, és cotitzarà per la màxima. La base diària de cotització es multiplica pel nombre real de dies del mes que es tracti (28, 29, 30 o 31).

A efectes de cotització, les categories professionals es divideixen en onze grups. Els grups de l'1 al 7 comprenen les bases de cotització mensuals i cotitzen per 30 dies, amb independència dels dies que té el mes. Els grups del 8 a l'11 comprenen les bases de cotització diàries, és a dir, els treballadors inclosos en aquests grups de cotització cotitzen a la Seguretat Social pels dies naturals que té el mes que es liquida (28, 29, 30 o 31).

### 1.5.3 Càlcul de la base de cotització per a les contingències professionals

La base de cotització per a les contingències professionals serveix per determinar les quotes d'atur, formació professional i fons de garantia salarial i contingències professionals (accidents de treball i malalties professionals).

Per al càlcul de la base de cotització per contingències professionals corresponent a cada mes s'actua d'igual manera que amb la base de contingències comunes, però s'hi inclouen les hores extraordinàries, en cas que n'hi hagi. En la base de cotització per contingències professionals els topalls màxim i mínim estan establerts per a cada exercici en la Llei de pressupostos generals de l'Estat i actualment (2019) són aplicables els següents: 1.050,00 euros mensuals (mínim) i 4.070,10 euros mensuals (màxim).

#### Tipus actualitzats

Podeu trobar els tipus actualitzats al web de la Seguretat Social:

[bit.ly/2xBm6Dw](https://bit.ly/2xBm6Dw)

Aquests límits, per a tots els grups professionals, es refereixen al cas de treballadors a jornada completa i per a un període de cotització d'un mes complet. **Si el treballador presta els seus serveis en un període inferior, s'ha de tenir en compte la proporció.** D'igual manera, en contractes a temps parcial, aquests topalls han d'aplicar-se en proporció a la jornada de treball.

### 1.5.4 Càlcul de la base de cotització addicional per hores extraordinàries

La base de cotització addicional per hores extraordinàries es determina en funció de la remuneració mensual satisfeta per aquest concepte, és a dir, la que es troba a l'apartat d'hores extraordinàries de la nòmina. No hi ha límit (topalls) per a aquesta base, i per al seu càlcul únicament s'ha de determinar l'import satisfet per aquest concepte.

A l'efecte d'aquesta cotització addicional es distingeix entre hores extraordinàries motivades **per força major** (a un tipus de cotització més reduït) i la **resta d'hores extraordinàries**. En qualsevol cas, en total un treballador a jornada completa pot realitzar **80 hores extraordinàries a l'any**, sense comptar aquelles que puguin venir donades per causes de força major.

Les deduccions per hores extres consisteixen en les aportacions que realitzen els treballadors per tenir dret a la cobertura de prestacions de la Seguretat Social. Les quotes a ingressar són el resultat d'aplicar a les bases de cotització uns determinats percentatges de cotització, segons la normativa vigent:

Bases de cotització · tipus de cotització = quotes a ingressar

#### **Exemple de cotització a la Seguretat Social: aportació dels treballadors**

Una treballadora amb base de cotització per a contingències comunes i professionals corresponents al mes d'abril de 2019 i amb contracte indefinit de 1.560,00 euros. No ha fet hores extraordinàries, així que la base de contingències comunes i la base de contingències professionals coincideixen.

Quotes corresponents a la part de la treballadora:

Quota de contingències comunes:  $1.560 \cdot 4,70\% = 73,32$  euros

Quota d'atur:  $1.560 \cdot 1,55\% = 24,18$  euros

Quota de formació professional:  $1.560 \cdot 0,10\% = 1,56$  euros

Aportacions totals de la treballadora: 99,06 euros.

### 1.5.5 Percepcions i conceptes no computables a la base de cotització i d'IRPF

Hi ha alguns conceptes retributius del treball que no cotitzen a la Seguretat Social i, per tant, no es tenen en compte per calcular les bases de cotització. Les percepcions no salarials o extrasalarials (no considerades legalment salari) estan excloses de cotitzar a la Seguretat Social, llevat que no superin uns determinats límits. L'excés sobre els límits assenyalats sí que computa en la base de cotització a la Seguretat Social.

Vegeu els diversos conceptes exclosos de la base de cotització i base subjecta a retenció de l'IRPF en els casos següents:

- Despeses d'estada
- Despeses de manutenció
- Despeses de locomoció
- Indemnitzacions per defunció, trasllats, suspensions, acomiadaments i cessaments
- Prestacions de la Seguretat Social i millores per incapacitat temporal
- Assignacions assistencials
- Hores extraordinàries

Les dietes de viatge i les despeses de manutenció o d'estada són aquelles percepcions corresponents a desplaçaments del treballador fora del centre habitual de treball o lloc de residència i que compleixen els requisits següents: les quantitats cobreixen les despeses normals o estàndards de manutenció i estada degudes al desplaçament, són acreditades documentalment (factura o tiquet) en establiments d'hostaleria, per exemple, i per despeses en municipi diferent del lloc de treball habitual i de residència del treballador.

En les **despeses d'estada** queden exempts de cotització i retenció els imports que es justifiquin en les circumstàncies establertes.

Pel que fa a les **despeses de manutenció** s'ha d'acreditar el dia, el lloc i el motiu del desplaçament, però no necessiten justificació del seu import mitjançant factura o document equivalent.

#### **Despeses de manutenció 2019**

Es distingeix entre si hi ha nit d'estada o no hi ha nit d'estada de la següent manera (any 2019):

Import exempt si es pernocta (nit d'estada) en un municipi diferent:

- Desplaçament a Espanya: 53,34 euros/dia
- Desplaçament a l'estranger: 91,35 euros/dia.

Import exempt si no es pernocta (sense nit d'estada) en un municipi diferent:

- Desplaçament a Espanya: 26,67 euros/dia
- Desplaçament a l'estranger: 48,08 euros/dia

Les **despeses de locomoció**, que són aquelles quantitats que l'empresari abona al treballador amb motiu del desplaçament d'aquest per raons laborals, ja sigui segons l'import dels bitllets en cas d'utilitzar un transport públic, o segons una quantitat determinada per quilòmetre recorregut si s'utilitza el vehicle propi.

La quantitat exclosa de cotització i retenció de l'IRPF, si el treballador utilitza mitjans de transport públic serà l'import de la despesa que es justifiqui mitjançant factura o document equivalent.



En el cas que no hi hagi justificació de l'import per part del treballador, la quantitat exclosa de cotització i retenció serà la quantitat que resulti de computar 0,19 euros per quilòmetre recorregut, a més de les despeses de peatge i aparcament que siguin justificades en suport documental. Però l'excés de 0,19 euros per quilòmetre recorregut sí que computa a efectes de cotització i retenció.

#### **Exemple de càlcul/valoració de despeses de locomoció**

Una treballadora, enginyera, amb contracte indefinit, fa servir el seu vehicle particular per anar a treballar fora del lloc de feina habitual. Durant el mes de març recorre quatre-cents quilòmetres, i els hi retribueixen a raó de 0,23 euros per quilòmetre, en concepte de despeses de locomoció.

Càlcul de l'import de complement de locomoció:  $400 \times 0,23 = 92,00$  euros

Import no computable en el càlcul de la base de cotització i retenció:  $400 \cdot 0,19 = 76,00$  euros

Càlcul de l'import que cotitza a la Seguretat Social i tributa per l'IRPF:  $92 - 76 = 16,00$  euros

Les **indemnitzacions per defunció, trasllats, suspensions, acomiadaments i cessaments** atorgades per l'empresa estan exemptes de cotització a la Seguretat Social i de retenció d'IRPF fins a la quantia màxima prevista en conveni col·lectiu aplicable o norma sectorial. L'excés d'aquests límits cotitza a la Seguretat Social i tributa per IRPF. En cas que l'import de les indemnitzacions superi els límits establerts, l'excés que s'ha d'incloure en la base de cotització a la Seguretat Social es prorrataja al llarg dels dotze mesos anteriors a aquell que tingui lloc la circumstància que les motivi.

En les **prestacions de la Seguretat Social i millores per incapacitat temporal** concedides per les empreses resten exemptes les quantitats atorgades per l'empresari i per la Seguretat Social en les circumstàncies establertes.

Les **assignacions assistencials**, com poden ser les despeses d'estudis del treballador requerides per a l'activitat laboral del lloc de treball, disposades per institucions o empresaris i finançades per aquests últims, resten exemptes fins a l'import satisfet.

Les **hores extraordinàries** estan exemptes, excepte a la base de cotització per accidents de treball i malalties professionals, i sense perjudici de la cotització addicional per aquest concepte.

#### **Exemple de càlcul de la base de cotització mensual d'un treballador**

Un treballador amb contracte indefinit i amb la categoria professional d'auxiliar administratiu, enquadrat en el grup de cotització 7, té les percepcions mensuals següents durant el mes setembre de 2019 segons el que estableix el conveni col·lectiu aplicable vigent:

Salari base: 990 euros

Prima fixa: 150 euros

Antiguitat: 80 euros

Plus de transport: 90 euros

Plus per conveni: 120 euros

Menyscabament de diners: 70 euros

Hores extraordinàries: 200 euros

A més, té dret a dues pagues extraordinàries del salari base.

- Base de cotització per contingències comunes:
  1. S'han de computar les percepcions que cotitzen a aquesta base de cotització, que en aquest supòsit concret són totes:  $990 + 150 + 80 + 90 + 120 + 70 = 1.500$  euros
  2. S'afegeix la part proporcional de les pagues extraordinàries:  
 $990 \cdot 2 = 1.980$   
 $\frac{1.980}{12} = 165\text{€}$   
 $1.500 + 165 = 1.665$  euros
  3. Es comprova si la base de cotització obtinguda (1.665 euros) està compresa entre la base mínima i la màxima establerta per al grup de cotització 7 en el període corresponent, que en aquest cas suposa com a quantia (base) mínima 1.050,00 euros i màxima 4.070,10 euros. Es verifica que sí. La base de cotització per contingències comunes és de 1.665 euros.
- Base de cotització per contingències professionals:
  1. En aquesta base de cotització, computen les mateixes percepcions que a la base de cotització per contingències comunes, i a més, les hores extraordinàries:  $1.665 + 200 = 1.865$  euros
  2. Es comprova si la base de cotització obtinguda, 1.865 euros, està compresa entre la base mínima i la màxima establerta per al grup de cotització 7 en el període corresponent, que en aquest cas suposa com a quantia (base) mínima 858,60 euros i màxima 3.751,20 euros; es verifica que sí. La base de cotització per contingències professionals és de 1.865 euros.
- Base de quotes de recaptació conjunta: és la mateixa que la de contingències professionals, un total de 1.865 euros.
- Base de cotització addicional per hores extraordinàries, que és l'import abonat en concepte d'hores extraordinàries: 200 euros en aquest supòsit. Cal remarcar que en aquesta base de cotització no s'apliquen topalls o límits de base màxima o mínima de cotització.

### 1.5.6 Valoració de les percepcions o productes en espècie

Entre les retribucions que reben els treballadors poden haver-hi béns i serveis en espècie. La valoració d'aquestes rendes en espècie es fa pel seu valor normal en el mercat, és a dir, el seu valor habitual i més estàndard que es trobi en el mercat. El valor econòmic d'aquestes rendes s'afegeix a l'apartat de meritacions i alhora es descompta el mateix import a l'apartat de deduccions. Cal remarcar que el salari en espècie no ha de ser superior al 30% del total de les remuneracions.

De totes maneres, hi ha regles específiques de valoració. Aquests rendiments del treball en espècie es valoraran d'acord amb les normes de valoració previstes en l'article 43 de la Llei de l'impost sobre la renda de les persones físiques:

- Utilització d'habitatge.
- Utilització o entrega de vehicles automòbils.

- Altres supòsits: préstecs amb un tipus d'interès inferior al legal del diner, manutenció, allotjament, viatges i semblants, primes de contracte d'assegurança, despeses d'estudis i manutenció (excepte els estudis exigits per la feina amb motiu del lloc de treball) i contribucions o plans de pensions.

## Utilització d'habitatge

En el cas de la utilització de l'habitatge es diferencia entre si aquest és propietat de l'empresa (el pagador) o no.

Si l'habitatge és propietat de l'empresa, es valora pel 10% del valor cadastral. Si aquest ha estat revisat o modificat, el percentatge que s'aplica és el 5% d'aquest valor cadastral revisat. En qualsevol cas, la valoració resultant no pot excedir del 10% de la resta de contraprestacions del treball.

Si l'habitatge no és propietat de l'empresa, es valora pel cost que té per a l'empresa, com per exemple el preu (despesa) del lloguer que es satisfà. Aquesta valoració no pot ser inferior a la que hagi estat aplicada a la regla anterior (5 o 10 per 100 sobre del valor cadastral de l'habitatge).

### Exemple d'utilització d'habitatge propietat de l'empresa

Una treballadora amb contracte indefinit utilitza un habitatge propietat de l'empresa que presenta un valor cadastral (sense revisar) de 108.000,00 euros. La valoració d'aquesta retribució en espècie seria:

$$\text{Utilització d'habitatge (10\% \cdot 108.000)} = 10.800 \text{ €/any}$$

### Exemple d'utilització d'habitatge amb limitació de la valoració (límit màxim a computar)

Una empresa posa a disposició del treballador un habitatge perquè en faci ús. La valoració d'aquesta retribució en espècie és la següent:

- Valor cadastral de l'habitatge propietat de l'empresa i no revisat: 95.000,00 euros
- Resta de contraprestacions del treball: 57.500,00 euros
- Regla general de valoració:  $10\% \cdot 95.000 = 9.500,00$  euros
- Limitació de la resta de contraprestacions del treball:  $10\% \cdot 57.500 = 5.750,00$  euros

La valoració que cal fer és de 5.750,00 euros, ja que el 10% del valor cadastral és superior al 10% de la resta de contraprestacions del treball.

## Utilització o entrega de vehicles automòbils

En el supòsit de lliurament (entrega) del vehicle es considera el cost d'adquisició per al pagador, incloent-hi els tributs que gravin l'operació (IVA, impost de matriculació, taxes, etc.).

En el supòsit d'ús es considera el 20% anual del cost, si el vehicle és propietat de l'empresa. En cas que el vehicle no sigui propietat de l'empresa, aquest

percentatge (20%) s'aplicarà sobre el valor de mercat que correspondria al vehicle si fos nou.

En el supòsit d'ús i lliurament posterior es considera el 20% del valor de mercat del vehicle si fos nou.

#### **Exemples de lliurament i ús de vehicles automòbils**

1. Un treballador amb contracte indefinit i amb un percentatge de retenció d'IRPF del 24% utilitza un vehicle automòbil propietat de l'empresa amb un cost d'adquisició de 22.500,00 euros.

La valoració de la retribució en espècie seria la següent:

$$20\% \cdot 22.500 = 4.500 \text{ euros (sense addicionar l'ingrés a compte de l'IRPF).}$$

2. Un treballador amb contracte indefinit i amb un percentatge de retenció d'IRPF del 24% utilitza un vehicle automòbil que no és propietat de l'empresa amb un cost de mercat de 22.000,00 euros i un lloguer de 550,00 euros al mes.

Preu de lloguer del vehicle: 550,00 euros mensuals

Valor de mercat del vehicle nou: 22.000,00 euros

La valoració de la retribució en espècie seria la següent:

$$20\% \cdot 22.000 = 4.400,00 \text{ euros anuals.}$$

#### **Altres supòsits**

Hi ha diversos supòsits en què l'empresa pot retribuir el treballador en espècie. Cadascun d'aquests supòsits té associada una manera d'incorporar-se a les bases de cotització i una manera de tributar.

#### **Préstecs amb un tipus d'interès inferior al legal del diner**

En aquest cas es considera renda en espècie la diferència entre l'interès pagat pel treballador i l'interès legal del diner vigent en l'exercici econòmic corresponent.

##### **Exemple de préstecs amb un tipus d'interès inferior al legal del diner**

Un treballador amb contracte indefinit rep un préstec de 40.000,00 euros per part de l'empresa a un tipus d'interès de l'1 per 100. L'interès legal del diner és del 3 per 100. Es vol conèixer la quantitat a imputar com a retribució en espècie, que vindria determinada per la diferència entre l'interès legal del diner en el període vigent i l'interès pagat pel treballador:

- $3\% - 1\% = 2\%$  imputable
- $2\% \cdot 40.000 = 800,00$  euros

Al treballador li corresponen 800,00 euros anuals imputables en concepte de percepció en espècie.

#### **Prestacions en concepte de manutenció, allotjament, viatges i semblants**

Es considera el cost per als empresaris d'aquests conceptes, inclosos els tributs que gravin l'operació, i sense perjudici de les dietes de viatge (estada i manutenció) exceptuades de gravamen.

## Primes satisfetes en virtut de contracte d'assegurança

En el cas de primes o quotes satisfetes pels empresaris a entitats asseguradores per a la cobertura dels treballadors es considera el cost per als empresaris (pagador d'aquestes primes). Però no tindran la consideració de retribució en espècie les primes o quotes satisfetes per a la cobertura de malaltia del treballador, cònjuge i descendents.

### Exemple de primes satisfetes en virtut de contracte d'assegurança

Una empresa del tipus societat limitada (SL) té concertada a favor de la seva plantilla, segons l'establert en el conveni col·lectiu aplicable, una pòlissa d'assegurança de vida amb una prima anual de 360 euros per a cada treballador. La valoració de la retribució en espècie per cada treballador és la següent:

- Cost de la pòlissa = 360 euros anuals imputables

La part proporcional imputable mensualment seria de 30 euros.

## Despeses d'estudis i manutenció

En el cas de despeses d'estudis i manutenció (incloses les familiars) es considera el cost per als empresaris com a retribució en espècie. De tota manera, aquelles quantitats destinades a l'actualització, capacitació o reciclatge dels treballadors exigides per al desenvolupament de les seves activitats no tindran la consideració de retribucions en espècie.

## Plans de pensions

En el cas de les contribucions satisfetes a plans de pensions dels treballadors, per part de l'empresa, es considera l'import satisfet de l'aportació com a rendiments del treball en espècie.

## 1.6 Rendiments per treballs fets a l'estranger

Actualment, és habitual que augmenti el nombre de treballadors que treballen a l'estranger degut a la globalització. Aquesta circumstància pot tenir conseqüències a efectes de tributació de l'IRPF per als contribuents. Per exemple, on han de tributar: al país de destinació o al país de procedència.

En principi, s'hauria de tributar en el lloc de residència habitual, independentment del lloc on s'hagin produït aquests rendiments. De totes maneres els rendiments percebuts per treballs fets a l'estranger estan exempts de l'IRPF, segons l'article 7.p) de la Llei de l'IRPF, quan es compleixin uns requisits:

- Els treballs desenvolupats han de ser per a una empresa no resident a Espanya o per a un establiment amb seu permanent a l'estranger.
- Els treballs desenvolupats han de suposar un avantatge, un benefici per al destinatari.

### Lloc de residència habitual

Es considera que tenen el lloc de residència habitual a l'Estat espanyol, quant a l'Agència Tributària, les persones que estan més de 183 dies durant l'any natural en territori espanyol.

- Al lloc on es portin a terme els treballs hi ha d'haver i s'ha d'aplicar un impost similar a l'IRPF, i aquest lloc, país o territori, no ha de tenir la consideració de paradís fiscal.

En qualsevol cas, l'exempció s'aplicarà únicament sobre els dies d'estada a l'estranger i fins al límit de 60.100,00 euros anuals, que comprèn tant el salari proporcional dels dies treballats a l'estranger com l'excés que se li pugui pagar al treballador de les dietes exemptes de gravamen. I aquesta exempció és incompatible per als contribuents destinats a l'estranger, amb el règim d'excessos exclosos de tributació previst en l'article 9.A.3.b) del Reglament de l'IRPF. En virtut de la qual, el contribuent pot optar per l'aplicació del règim d'excessos (article 9.A.3.b) en substitució d'aquesta exempció (article 7.p), és a dir, l'aplicació d'una exempció o l'altra.

En cas que els rendiments del treball obtinguts a l'estranger fossin superiors a 60.100 euros, l'obligat tributari hauria de deduir fins a aquesta quantitat la seva base de tributació a Espanya i únicament tributar per la part restant, segons el tipus de retenció que correspongui.

S'ha de tenir en compte aquesta normativa tant a efectes d'IRPF com de Seguretat Social quan es refereix a dietes de viatge i despeses de manutenció.

#### **Exemple de rendiments del treball obtinguts a l'estranger**

En el supòsit d'un treballador desplaçat a l'Índia (país no considerat paradís fiscal), on hi ha un impost anàleg a l'IRPF, en aquestes circumstàncies:

Període continuat a l'estranger: 91 dies

Salari brut anual del treballador: 75.000,00 euros

Dietes per despeses de manutenció: 8.000,00 euros

Si es considera l'import exempt amb pernoctació i desplaçament a l'estranger (91,35 euros/dia), la part exempta de dieta seria de  $91,35 \cdot 91 \text{ dies} = 8.312,85$  euros.

Part proporcional del salari en els 91 dies treballats a l'estranger:  $\frac{75.000}{365} \cdot 91 = 18.698,63\text{€}$ .

Total dietes: 8.000,00 euros

Part exempta de tributació:  $18.698,63 + 8.000,00$  (el total de les dietes) = 26.698,63 euros.

Per a aquest treballador la part exempta de tributació seria tota, ja que la quantitat no supera el límit de 60.100 euros l'any.

## **1.7 Càlculs de nòmines**

Vegeu una sèrie d'exemples de nòmines.

#### **Exemple de càlcul de nòmina mensual**

Una treballadora, Montse Valenta, amb contracte indefinit a jornada completa, i amb la categoria professional d'oficial administrativa enquadrada en el grup de cotització 5, té les percepcions mensuals següents durant el mes de gener de 2019, i tal com estableix el conveni col·lectiu aplicable vigent:

Salari base: 1.000,00 euros

Antiguitat: 12% del salari base

Plus conveni: 250,00 euros

A més, percep dues pagues extraordinàries a l'any, cadascuna d'un import igual al sou base més l'antiguitat.

La retenció a compte de l'IRPF que li correspon és del 4%.

A l'apartat de les meritacions hi consten els tres conceptes retributius corresponents al mes de setembre:

Salari base: 1.000,00 euros

Antiguitat:  $12\% \cdot 1.000 = 120,00$  euros

Plus conveni: 250,00 euros

Total meritat =  $1.000,00 + 120,00 + 250,00 = 1.370,00$  euros

Vegeu les bases de cotització:

#### 1. Base de contingències comunes

- Remuneració mensual: 1.370,00 euros (tots aquests conceptes cotitzen a la Seguretat Social)
- Part proporcional (prorrata) de les pagues extraordinàries:  $\frac{1.120,00}{12} = 186,67\text{€}$
- Total:  $1.370,00 + 186,67 = 1.556,67$  euros (aquest import, la base de cotització obtinguda, està comprès entre la base mínima, 1.050,00€, i la màxima, 4.070,00€, establerta per al grup de cotització 5).

#### 2. Base de contingències professionals

- Total: 1.556,67 euros (aquest import, base de cotització obtinguda, està comprès entre la base mínima i la màxima establerta per al grup de cotització 5).

#### 3. Base de quotes de recaptació conjunta: és la mateixa que la de contingències professionals.

- Total: 1.556,67 euros

#### 4. Base de cotització per hores extraordinàries

- No hi ha hores extraordinàries en aquest supòsit.

#### 5. Base subjecta a retenció de l'IRPF

- Total: 1.370,00 euros (en aquest cas no hi ha imports exempts de retenció).  $1.370,00 \cdot 4\% = 54,80$  euros.

El salari net o líquid que percebrà Montse Valenta al gener és de  $1.370,00 - (98,85 + 54,80) = 1.216,35$  euros [remuneració total (percepcions salarials + percepcions no salarials) - deduccions (cotitzacions a la Seguretat Social + retenció a compte de l'IRPF)].

#### **Aportació treballadora** (cos central nòmina):

Contingències comunes:  $1.556,67 \cdot 4,70\% = 73,16$  euros

Atur:  $1.556,67 \cdot 1,55\% = 24,13$  euros

Formació professional:  $1.556,67 \cdot 0,10\% = 1,56$  euros

Total d'aportacions:  $73,16 + 24,13 + 1,56 = 98,85$  euros

#### **Aportació de l'empresa** (cos inferior nòmina):

Contingències comunes:  $1.556,67 \cdot 23,60\% = 367,37$  euros

Contingències professionals (AT i MP):  $1.556,67 \cdot 1,00\% = 15,57$  euros (1% tarifa "tasques administratives")

Conceptes de recaptació conjunta (D, FP, Fogasa):

- Atur:  $1.556,67 \cdot 5,50\% = 85,62$  euros
- Formació professional:  $1.556,67 \cdot 0,60\% = 9,34$  euros
- Fons de garantia salarial:  $1.556,67 \cdot 0,20\% = 3,11$  euros

L'aportació de l'empresa a la Seguretat Social que apareix en el cos inferior de la nòmina és de caràcter informatiu, i representa el cost de la Seguretat Social d'aquesta treballadora per l'empresa.

En aquest sentit, el cost total mensual per l'empresa d'aquesta treballadora és el total meritat, més la part proporcional de les pagues extraordinàries i més la Seguretat Social a càrrec de l'empresa:  $1.370,00 + 186,67 + 367,37 + 15,57 + 85,62 + 9,34 + 3,11 = 2.037,68$  euros.

### **Exemple de càlcul de nòmina mensual, que inclou una paga extraordinària**

Partint de l'exemple anterior, suposem que som al mes de juny de 2019 i Montse Valenta rep la nòmina mensual que inclou una gratificació extraordinària en les circumstàncies previstes:

Salari base: 1.000,00 euros

Antiguitat: 12% del salari base

Plus conveni: 250,00 euros

La retenció a compte de l'IRPF que li correspon és del 4%.

Solució (al juny de 2019):

A l'apartat de les meritacions hi consten els tres conceptes retributius corresponents mensuals i, a més, l'import de la paga extraordinària:

Salari base: 1.000,00 euros

Antiguitat:  $12\% \cdot 1.000 = 120,00$  euros

Plus conveni: 250,00 euros

Gratificacions extraordinàries: 1.120,00 euros (sou base més antiguitat)

Total meritat =  $1.000,00 + 120,00 + 250,00 + 1.120,00 = 2.490,00$  euros

En aquest supòsit, les bases de cotitzacions i les aportacions dels treballadors, Montse Valenta, són les mateixes (98,85 euros), ja que les pagues extraordinàries estan prorratejades mes a mes.

Però la base subjecta a retenció de l'IRPF és diferent, perquè la paga extraordinària tributa per l'IRPF, ja que la base de tributació no inclou el prorrateig de les pagues extraordinàries com sí que contemplen les bases de cotització de la Seguretat Social:  $2.490,00 \cdot 4\% = 99,60$  euros .

El salari net resultant de la seva nòmina mensual, al mes de juny de 2019, és d'uns **2.291,55 euros** ( $2.490\text{€} - 98,85\text{€} - 99,60\text{€}$ ).



**Exemple de càlcul de nòmina mensual amb pagues prorratejades mensualment**

Partint de l'exemple del rebut de salaris de Montse Valenta, ara se suposa que les gratificacions extraordinàries, en aquest cas dues (a l'estiu i al Nadal), es cobren prorratejades mensualment.

Així, per al mes de gener de 2019, i d'acord amb les circumstàncies previstes, la nòmina quedaria de la manera següent:

Salari base: 1.000,00 euros

Antiguitat: 12% del salari base

Plus conveni: 250,00 euros

Les dues pagues extraordinàries es reparteixen a parts iguals dins la nòmina mensual al llarg dels dotze mesos de l'any (cadascuna d'un import igual al sou base més l'antiguitat).

La retenció a compte de l'IRPF que li correspon és del 4%.

Solució:

A l'apartat de les meritacions hi consten els tres conceptes retributius corresponents mensuals i, a més, l'import prorratejat de les pagues extraordinàries:

Salari base: 1.000,00 euros

Antiguitat: 12% · 1.000,00 = 120,00 euros

Plus conveni: 250,00 euros

Gratificacions extraordinàries:  $\frac{1.120,00\text{€} \cdot 2}{12} = 186,67\text{€}$

(part proporcional de les pagues, compostes per salari base més l'antiguitat)

Total meritat = 1.000,00 + 120,00 + 250,00 + 186,67 = 1.556,67 euros

**1- Base de contingències comunes**

Remuneració mensual: 1.370,00 euros (1.000,00 + 120,00 + 250,00)

Part proporcional (prorrata) de les pagues extraordinàries:  $\frac{1.120,00\text{€} \cdot 2}{12} = 186,67\text{€}$

Total: 1.370,00 + 186,67 = 1.556,67 euros (aquest import, la base de cotització obtinguda, està compresa entre la base mínima, 1.050,00€, i la màxima, 4.070,00€, establerta per al grup de cotització 5).

**2- Base de contingències professionals**

Total: 1.556,67 euros (quantitat compresa entre els límits de les bases mínima i màxima de cotització establerts).

**3- Base de quotes de recaptació conjunta:** és la mateixa que la de contingències professionals, i resulta un total de 1.556,67 euros.

**4- Base de cotització per hores extraordinàries:** no hi ha hores extraordinàries.

**5- Base subjecta a retenció de l'IRPF**

Total: 1.556,67 euros (en aquest cas no hi ha imports exempts de retenció); 1.556,67 · 4% = 62,27 euros.

El salari net que resulta de la seva nòmina mensual, al mes de gener de 2019, és de **1.395,55 euros** (1.556,67€ - 98,85€ - 62,27€).

### Exemple de càlcul de nòmina amb retribució diària

En aquest cas, la persona treballadora percep un salari diari, i cotitza en els grups del 8 a l'11. Per aquest motiu, els càlculs de la nòmina es realitzen en funció dels dies del mes que corresponen al mes de liquidació de la nòmina.

Un treballador, Pere Trist, amb contracte indefinit i enquadrat en el grup de cotització 10, peons, rep un salari diari durant el mes de gener de 2019 de 30,00 euros, i té un complement d'antiguitat del 5% del salari i un plus conveni de 5,00 euros diaris.

A més, percep dues pagues extraordinàries a l'any, cadascuna d'un import igual al sou base més l'antiguitat.

La retenció a compte de l'IRPF que li correspon és del 2%.

Solució (gener 2019, trenta-un dies):

A l'apartat de les meritacions hi consten els tres conceptes retributius corresponents al mes de gener:

Salari base: 30,00 euros diaris

Antiguitat:  $5\% \cdot 30,00 = 1,50$  euros diaris

Plus conveni: 5,00 euros diaris

Total meritat =  $(30,00 + 1,50 + 5) \cdot 31$  dies = 1.131,50 euros al mes de gener.

A continuació, es determinen les bases de cotització:

#### 1- Base de contingències comunes

Remuneració mensual:  $(31 \text{ dies} \cdot 30,00\text{€}) + (31 \text{ dies} \cdot 5\% \cdot 30,00\text{€}) + (31 \text{ dies} \cdot 5,00\text{€}) = 930,00 + 46,50 + 15,00 = 1.131,50$  euros

Tots aquests conceptes cotitzen a la Seguretat Social.

Part proporcional (prorrata) de les pagues extraordinàries:

$$\frac{(30,00+1,50) \cdot 2 \text{ pagues} \cdot 30 \text{ dies de salari de cada paga extra}}{365 \text{ dies any}} = 5,18\text{€}$$

5,18 euros · 31 dies de la nòmina de gener = 160,52 euros

Total:  $1.131,50 + 160,52 = 1.292,02$  euros

#### 2- Base de contingències professionals

Total: 1.292,02 euros (aquest import, base de cotització obtinguda, està comprès entre la base mínima i la màxima, per al grup de cotització 10).

#### 3- Base de quotes de recaptació conjunta

És la mateixa que la de contingències professionals, 1.292,02 euros.

#### 4- Base de cotització per hores extraordinàries

No hi ha hores extraordinàries en aquest supòsit.

#### 5- Base subjecta a retenció de l'IRPF

Total: 1.131,50 euros (en aquest cas no hi ha imports exempts de retenció);  $1.131,50 \cdot 2\% = 22,63$  euros

Així doncs, el salari net o líquid que percebrà Pere Trist al gener és de  $1.131,50 - (82,04 + 22,63) = 1.026,83$  euros

**Aportacions treballadors** (cos central nòmina):

Contingències comunes:  $1.292,02 \cdot 4,70\% = 60,72$  euros

Atur:  $1.292,02 \cdot 1,55\% = 20,03$  euros

Formació professional:  $1.292,02 \cdot 0,10\% = 1,29$  euros

Total d'aportacions:  $60,72 + 20,03 + 1,29 = 82,04$  euros.

**Aportació de l'empresa** (cos inferior nòmina):

Contingències comunes:  $1.292,02 \times 23,60\% = 304,92$  euros

Contingències professionals (AT i MP):  $1.292,02 \cdot 1,00\% = 12,92$  euros (1% tarifa)

Conceptes de recaptació conjunta (D, FP, Fogasa):

Atur:  $1.292,02 \cdot 5,50\% = 71,06$  euros

Formació professional:  $1.292,02 \cdot 0,60\% = 7,75$  euros

Fons de garantia salarial:  $1.292,02 \cdot 0,20\% = 2,58$  euros

## 1.8 Nòmina de treballadors enquadrats en el RETA

Un cas particular, però que no és un fet aïllat, és el supòsit de la confecció de la nòmina d'un treballador d'una empresa que pertany al règim especial de treballadors autònoms (RETA). Es dona quan la persona treballadora presta els seus serveis per compte aliè (d'altri), per la qual cosa l'empresa li confeccionarà un rebut de salaris o nòmina amb els imports corresponents a les seves meritacions. D'altra banda, aquest treballador per compte aliè també està obligat a ingressar la seva quota d'autònoms a la Seguretat Social.

En la nòmina d'aquests tipus de treballadors no s'han de descomptar les aportacions a la Seguretat Social dels treballadors, és a dir, les quotes per contingències comunes, per atur i per formació professional, atès que la quota que ingressi el treballador en el RETA ja inclou aquestes contingències obligatòries en aquest règim de la Seguretat Social.

A vegades les **quotes d'autònoms** d'aquest tipus de treballadors les satisfà l'empresa. D'aquesta manera, aquesta obligació personal del treballador autònom es traspassa a l'empresa (recau sobre aquesta última), amb la qual cosa rep la consideració de **pagament en espècie**. Aquest fet és molt rellevant, perquè permet a l'empresa deduir-se la despesa com a despeses corrents de la seva activitat empresarial (per exemple, a efectes de l'impost sobre societats (IS) en el cas que es tracti d'una societat limitada o anònima), a més de deduir-se les despeses (meritacions) de la nòmina com a despeses salarials del personal en plantilla.

Com a consideració final convé assenyalar que, a efectes de l'IRPF, aquesta nòmina de la persona treballadora enquadrada en el RETA està subjecta a retenció de l'IRPF. Per tant, s'ha d'incloure i s'ha de declarar en el model 111 i 190 de retencions a compte de l'IRPF de l'AEAT (Agència Tributària).

### AEAT

L'Agència Estatal d'Administració Tributària s'encarrega de la gestió del sistema tributari estatal i duaner.

[www.agenciatributaria.es](http://www.agenciatributaria.es)

### Exemple de càlcul de nòmina de treballadors enquadrats en el RETA

Suposem que Ona Fantàstica cotitza en el règim especial de treballadors autònoms, i presta els seus serveis a l'empresa Bonstramussos SL. La quota d'autònoms mensual de l'Ona puja a 300,00 euros. I el seu salari és de 2.500,00 euros mensuals amb 14 pagues l'any, més el pagament de les dotze quotes mensuals d'autònoms de l'Ona.

La retenció a compte de l'IRPF que li correspon és del 12%.

A continuació es confecciona la nòmina de l'Ona, corresponent al mes de gener de 2019, de la següent manera:

Solució

A l'apartat de les meritacions hi consten els dos conceptes retributius corresponents al mes de gener:

Salari base: 2.500,00 euros

Salari en espècie: 300,00 euros

Total meritat = (2.500,00 + 300,00) = 2.800,00 euros.

A l'apartat de les deduccions hi consten la del salari en espècie i la de l'IRPF:

Salari en espècie: 300,00 euros

Base subjecta a retenció de l'IRPF: 2.800,00 · 12% = 336,00 euros

Total deduccions = (300,00 + 336,00) = 636,00 euros

Finalment, el salari net o líquid que percebrà Ona Fantàstica al gener és de 2.800,00 - 636,00 € = **2.164,00 euros**.

## 1.9 Situacions i casos especials de cotització a la Seguretat Social

Hi ha situacions i supòsits especials de cotització en el règim general de la Seguretat Social en els quals s'ha d'adequar la normativa general. És el cas de les circumstàncies següents:

- **Cotització durant les situacions d'incapacitat temporal (IT) per malaltia comuna, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural, maternitat i paternitat.** Durant aquestes situacions continua l'obligació de cotitzar a la Seguretat Social. Es tracta de la situació comunament coneguda com a *baixa laboral* o baixa mèdica per causa d'un accident o malaltia no laboral, situacions de risc durant l'embaràs i/o la lactància natural i durant el període de maternitat/paternitat, i tant la baixa mèdica com l'alta les expedeixen els facultatius (metges) de la Seguretat Social, tot i que en aquest període el contracte de treball es troba suspès. La base de cotització en aquestes situacions és **la que correspongui al mes anterior** al de la data en què s'inicien aquestes prestacions, amb l'excepció de les **hores extraordinàries**, que tindran en compte les hores extres realitzades i cotitzades durant **l'any immediatament anterior** a l'inici d'aquesta situació.

### Consideracions de la incapacitat temporal per malaltia comuna

Per **malaltia comuna**, en cas d'incapacitat laboral temporal, la quantia de la prestació econòmica s'estableix de la següent manera:

- Del **1r al 3r** dia de baixa (ambdós inclosos), el treballador no percep cap prestació, encara que algunes empreses n'assumeixen el pagament.
- Del **4t al 15è** dia de la baixa, el treballador rebrà el **60%** de la seva base reguladora a càrrec de l'empresa.
- Del **16è al 20è** dia de la baixa, el treballador rebrà el **60%** de la seva base reguladora a càrrec de la mútua/INSS.
- A partir del dia **21è**, percebrà el **75%** de la seva base reguladora a càrrec de la mútua/INSS.

La durada màxima de la prestació econòmica de la incapacitat temporal és de 365 dies. Es pot prorrogar uns altres 180 dies, quan es prevegi la curació dins d'aquest període.

La persona treballadora està obligada a lliurar els comunicats (d'alta o baixa) a l'empresa, sigui per exemple per correu electrònic, correu certificat o per mediació d'alguna persona, entre d'altres mitjans. Tot i que, d'entrada, el treballador ha de presentar l'original del comunicat de baixa a l'empresa, si l'empresa ho admet, el treballador pot esperar a la reincorporació al seu lloc de treball o un temps prudencial si la baixa és llarga, per lliurar el comunicat original de baixa mèdica a l'empresa.

- **Cotització en els supòsits d'accidents de treball (AT) i malalties professionals (MP).** Segons la Llei general de la seguretat social (LGSS), s'entén per **accident de treball** “tota lesió corporal que el treballador pateixi amb ocasió o per conseqüència del treball que executi per compte d'altri” i per **malaltia professional**, “la contreta a causa del treball per compte aliè, en les activitats que s'especifiquin en el quadre vigent de malalties professionals”. Convé afegir que per **lesió** s'ha d'entendre no només les lesions físiques sinó també les psíquiques i psicosomàtiques (hi ha una connexió entre la lesió i el treball prestat). A més, s'inclou l'accident *in itinere* (el que pateix el/a treballador/a anant a la feina o en tornar del lloc de treball). En realitat, el tractament d'aquests supòsits és molt semblant al dels supòsits del primer apartat, cotització durant les situacions d'incapacitat temporal (IT) per malaltia comuna. La diferència principal són les prestacions que percep el treballador durant el període de baixa.

### Prestacions econòmiques per IT derivades d'accidents de treball o malalties professionals

La persona accidentada té dret a una prestació del **75% de la base reguladora** (salari prorratejat) **des del dia següent a la baixa** per AT o MP i fins a la data d'alta.

La incapacitat temporal pot durar 365 dies, i prorrogar-se fins a 180 dies més. Un cop esgotat el termini màxim, és procedent l'alta mèdica i, si escau, proposta d'incapacitat permanent.

A vegades els convenis col·lectius milloren les prestacions per malaltia i accident. Per tant, convé revisar allò que estableix el conveni.

Així, la base de cotització per contingències professionals és la que correspongui **al mes anterior** al de la data en què s'inicia la prestació, sense hores extraordinàries, dividida pel nombre de dies a què correspongui la cotització esmentada. I la cotització per **hores extraordinàries** de l'**any natural anterior**, dividida entre 365 dies.

- **Permisos i llicències sense sou.** En les situacions de permisos i llicències, i sense que la persona treballadora rebi retribucions computables, continua l'obligació de cotitzar mentre el treballador romangui en situació d'alta a la Seguretat Social. La base de cotització aplicable a efectes de les contingències comunes serà la mínima que correspon al grup de la seva categoria professional. Pel que fa a la cotització per les contingències d'accident de treball i malaltia professional, s'aplicarà el límit mínim de cotització establert.
- **Contractes per a la formació.** La finalitat d'aquest tipus de contractació és la qualificació professional dels treballadors, de més de setze anys i menys de vint-i-cinc, en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa, i facilitada en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu. En aquest supòsit, la cotització consisteix en una quota única mensual, independentment del nombre de dies en situació d'alta del treballador en el mes corresponent i del salari percebut. L'acció protectora de la Seguretat Social engloba totes les contingències i prestacions, també la de desocupació.
- **Cotització en situació de desocupació.** La base de cotització en els supòsits de desocupació no és la mateixa si es tracta de desocupació per extinció laboral o per suspensió temporal o reducció de jornada:
  1. En el cas de **desocupació per extinció laboral** és l'INEM qui ingressa les cotitzacions a la Seguretat Social, assumeix l'aportació empresarial i descompta de la quantia de la prestació l'aportació del treballador. En aquesta situació, únicament la cotització correspon a contingències comunes.
  2. En el cas de **desocupació per suspensió temporal o reducció de jornada laboral** és l'empresa qui s'encarrega d'ingressar l'aportació empresarial, i l'entitat gestora ha d'ingressar l'aportació del treballador un cop realitzat el descompte corresponent de la prestació.
  3. En el cas de **subsidi de desocupació** és l'INEM l'única figura que cotitza a la Seguretat Social. La base de cotització serà l'equivalent a la mitjana de les bases de cotització dels últims sis mesos d'ocupació cotitzada anteriors a la situació legal de desocupació o en el moment en què va cessar l'obligació de cotitzar. A més, la base de cotització en situacions de desocupació es manté inalterable durant tot el període en què la persona treballadora estigui percebent la prestació de desocupació contributiva, en la qual continua l'obligació de cotitzar.
- **Cotització en situació de pluriocupació.** Si la persona treballadora es troba en aquesta situació, significa que presta els seus serveis per compte aliè a més d'una empresa inscrita en el règim general, i s'ha de sol·licitar a la Tresoreria General de la Seguretat Social la distribució de topalls de cotització respecte a la remuneració que es percebi en cada empresa. És important no confondre pluriocupació (el treballador presta els seus serveis a més d'una empresa inscrita en el règim general de la Seguretat Social) amb la situació de pluriactivitat, que es dona quan la persona

treballadora desenvolupa activitats laborals i professionals que donin lloc a la seva inclusió en dos règims diferents, com per exemple, el general i el d'autònoms.

- **Cotització amb contracte a temps parcial.** Quan el treballador presta el seu servei per una part de la jornada laboral, és a dir, té un contracte de treball a temps parcial, hi ha particularitats a l'hora de confeccionar les nòmines i les bases de cotitzacions. D'entrada, les meritacions i les bases de cotitzacions es calculen d'acord amb les hores treballades en el mes que es consideri. Però els tipus de cotització seran els mateixos que a jornada completa. Pel que fa al càlcul de les pagues extraordinàries, aquest es realitza en proporció a la jornada realitzada.
- **Cotització en casos de vaga total o parcial.** El dret de vaga és un dret constitucional i es pot exercir de manera total o parcial (per exemple, per dues hores). En síntesi, el salari anual d'un treballador correspon a les hores efectivament treballades. El descompte té incidència sobre l'import brut anual de les retribucions, inclosos complements i plusos, i sobre les pagues extraordinàries. Per exemple, en el supòsit que un treballador guanyi 19.000,00 euros l'any per treballar 1.850 hores, en cas que faci un dia de vaga se li han de descomptar 8 hores de les 1.850 h (tot inclòs). El dret a vaga consta en l'article 4 de l'Estatut dels treballadors, del qual destaquen els aspectes generals següents:
  1. Les persones treballadores no tenen l'obligació de comunicar de manera individual que s'acullen al dret de vaga.
  2. Durant la vaga, el contracte de treball queda suspès i, en conseqüència, no hi ha l'obligació de treballar ni d'abonar el salari.
  3. El descompte salarial implica el descompte de la retribució ordinària, així com la part proporcional dels complements salarials i del descans setmanal. Però el descompte dels complements extrasalarials s'ha d'analitzar cas per cas, així com el de la part proporcional de les pagues extraordinàries, que s'efectuarà en el moment del seu pagament.
  4. L'empresa no té l'obligació de cotitzar a la Seguretat Social durant el període de vaga.
  5. A efectes de la Seguretat Social, l'empresa ha de comunicar la situació de vaga de les persones treballadores i en els supòsits que la porten a terme.
- **Cotització dels salaris amb efecte retroactiu.** La retroactivitat, en dret, implica que l'aplicació d'una norma també es pot referir a fets anteriors a la seva promulgació, és a dir, l'aplicació de la norma pot entrar en vigor abans de ser publicada i fer-se oficial. Això fa que la cotització dels salaris amb caràcter retroactiu, la diferència entre aquells que es van abonar i els que s'haurien d'haver abonat, s'efectui mitjançant la liquidació complementària corresponent; comunament anomenats *endarreriments*. Per exemple, pot tractar-se d'actualitzacions salarials (d'acord amb el conveni col·lectiu) o de condicions laborals vigents no aplicades (pujada de l'índex de preus de consum, IPC), entre d'altres.

- **Cotització per percepcions corresponents a vacances meritedes i no gaudides.** El període de vacances anuals retribuïdes no es pot substituir per compensació econòmica, segons recull l'article 38 de l'Estatut dels treballadors, i ha de ser el que s'hagi pactat en el conveni col·lectiu o el contracte individual. Però no pot ser inferior a trenta dies naturals. Les percepcions corresponents a vacances anuals reportades i no gaudides i que siguin retribuïdes a la finalització de la relació laboral, són objecte de liquidació i cotització complementària a la del mes de l'extinció del contracte. De tota manera, en els supòsits en els quals, mitjançant llei o en execució d'una llei s'estableixi que la remuneració que ha de percebre la persona treballadora hagi d'incloure la part proporcional corresponent a les vacances reportades, s'aplicaran les normes generals de cotització. D'altra banda, la normativa considera que es poden recuperar tots els dies de vacances que coincideixin amb un episodi de baixa mèdica o incapacitat temporal, i gaudir-ne un cop finalitzada la baixa o incapacitat (dins d'un període determinat). Succeeix de manera semblant en casos d'embaràs, naixença o lactància, entre d'altres.
- **Cotització dels salaris de tramitació.** Els salaris de tramitació són aquells salaris deixats de percebre des del moment de l'acomiadament d'un treballador fins al moment en què es coneix la sentència que considera que l'acomiadament d'aquest treballador és improcedent o nul, i el treballador sigui readmès. En aquest supòsit, és l'empresari qui ha de complir amb l'obligació de cotitzar pels salaris de tramitació, abonats com a conseqüència de processos seguits per acomiadament o extinció del contracte de treball per causes objectives. La base de cotització serà l'import dels salaris abonats per aquest concepte.

### 1.10 Càlcul i liquidació de quotes a la Seguretat Social

Conjuntament amb les liquidacions de les nòmines, el càlcul i la liquidació de les quotes a la Seguretat Social esdevé una de les tasques primordials en qualsevol empresa. L'empresa també ha de dur a terme la correcta comunicació a la Tresoreria General de la Seguretat Social de les bases de cotitzacions i variacions que hi hagi a la plantilla del mes que es liquida.

A través dels mitjans electrònics, informàtics i telemàtics que l'Administració posa a disposició de les empreses (el sistema RED actualment vigent, per exemple), aquestes han de facilitar la informació necessària per al càlcul de les quotes que s'han d'ingressar, ja sigui en concepte d'aportacions empresarials o dels treballadors.

El pagament de les quotes a la Seguretat Social és una obligació mensual. L'empresari és la figura responsable de l'ingrés de les cotitzacions a càrrec de l'empresa i la dels treballadors que formen part de la seva plantilla. Aquestes quotes s'ingressen el mes següent al de la seva meritació.



El càlcul de les quotes que s'han d'ingressar a la Seguretat Social s'efectua aplicant a la base de cotització que correspongui el tipus de cotització que pertoqui, d'acord amb la normativa vigent. La presentació dels documents de cotització per a l'ingrés de les quotes es pot realitzar en les entitats financeres autoritzades per poder actuar com a oficines recaptadores. A més, convé recordar que la principal font de finançament del sistema de Seguretat Social són les quotes o aportacions obligatòries dels treballadors i dels empresaris.

D'altra banda, per a l'empresa és important conèixer els pagaments que ha de fer mensualment, a efectes de Seguretat Social, no només per la seva previsió i planificació de tresoreria, sinó també per al coneixement del seus costos laborals. De mitjana, les aportacions empresarials a la Seguretat Social representen al voltant d'un terç de la base de cotització de la persona treballadora.

### 1.10.1 Documents de cotització a la Seguretat Social

Quan es parla dels documents de cotització a la Seguretat Social es fa referència al model **RLC** (rebut de liquidació de cotitzacions, l'antic TC1) i al model **RNT** (relació nominal de treballadors, l'antic TC2). El model RNT inclou tota la informació sobre les altes, baixes i bases de cotització de tots els treballadors de l'empresa durant el mes de liquidació de quotes i informa d'aquells que tenen dret a bonificacions i/o reduccions. D'altra banda, l'RLC mostra el pagament realitzat per l'empresa de la cotització mensual a la Seguretat Social, a més d'una llista dels treballadors objecte de liquidació del període en qüestió. Aquests documents són fitxers utilitzats per les empreses a l'hora de comunicar-se amb la TGSS. Cal recordar que l'Administració pretén augmentar l'ús de les comunicacions electròniques en el context actual de les TIC (tecnologies de la informació i comunicació).

### 1.10.2 Liquidació de quotes de la Seguretat Social

El pagament de les cotitzacions a la Seguretat Social mitjançant el sistema RED (remissió electrònica de documents) o sistema XARXA s'ha de fer mensualment i a través d'aquestes modalitats de pagament: càrrec en compte o pagament electrònic.

- Si s'efectua a través de **càrrec en compte**, l'import resultant de la liquidació de quotes es carregarà al compte bancari comunicat per l'usuari del servei. En aquest cas, el càrrec bancari es realitzarà des del dia **1 fins al dia 22 del mes següent** al de la liquidació.
- Si s'efectua a través de **pagament electrònic**, l'usuari del servei obtindrà un rebut de liquidació de cotització, que és el resultat del càlcul realitzat per la Tresoreria General de la Seguretat Social, on consta una capçalera

de pagament, que permetrà satisfer la liquidació de quotes mitjançant una entitat financera autoritzada. D'aquesta manera s'eviten errors de càlcul de les quotes a ingressar, degut al càlcul automàtic de la liquidació efectuat per la TGSS.

En aquest cas, el termini d'ingrés de les quotes serà des del dia **1 fins a l'últim dia hàbil del mes següent** al de la liquidació.

### **1.10.3 Sancions en matèria d'incompliment d'obligacions amb la Seguretat Social**

No complir amb les obligacions de la Seguretat Social en el termini i forma que la Seguretat Social indica pot comportar patir sancions de l'Administració.

Un cop finalitzat el termini reglamentari de pagament, si les quotes a la Seguretat Social no han estat ingressades, l'Administració aplicarà un recàrrec i, si és procedent, interessos de demora. Aquests interessos són els recàrrecs vigents que s'aplicarien a la quota total, en cas que la presentació dels documents de cotització es faci dins del termini establert (però sense el pagament de les quotes): recàrrec del 10% o 20% en funció de si l'ingrés de les quotes es fa dins del primer mes, segon mes o a partir del segon mes següent al venciment del termini establert, respectivament.

Si no es presenta el model RNT, s'aplicarà un recàrrec del 20% si es paga el deute en el termini establert en la **reclamació de deute** o **acta de liquidació** de la Seguretat Social, i el 35% si aquest ingrés de les quotes degudes es fa amb posterioritat a aquest termini, a més, dels corresponents interessos de demora. El tipus d'interès de demora és l'interès legal del diner vigent en cada moment del període de meritació, augmentat en un 25 per cent, llevat que la Llei de pressupostos generals de l'Estat n'estableixi un de diferent.

### **1.10.4 Consideracions del sistema XARXA (RED)**

A l'actualitat la forma de comunicar els documents de cotització a la Seguretat Social depèn de la modalitat del sistema: sistema de liquidació directa o sistema d'autoliquidació.

- Per als usuaris del **sistema de liquidació directa** (SLD), RED Directa, l'empresa accedeix al sistema i comunica la informació pertinent a l'Administració.
- Per als usuaris del **sistema d'autoliquidació**, RED Internet, l'empresa genera i envia un fitxer **FAN** (fitxer d'aplicació de nòmines) a l'Administració amb les dades requerides.

A través de l'SLD l'empresari no necessita una aplicació informàtica de gestió de nòmines, perquè accedeix directament al sistema. En la modalitat RED Internet (autoliquidació) i per a l'enviament del fitxer de dades (FAN), sí que és necessari un programari de gestió de nòmines.

En qualsevol cas, per tal de poder interactuar amb l'Administració és necessària la sol·licitud i disposició de certificat digital d'usuari (persona física o jurídica) que representi l'obligat tributari i/o envers la Seguretat Social. El **certificat digital** és un document digital o clau pública que identifica l'usuari a l'hora de fer tràmits en línia amb l'Administració (presentar documents de cotització, declaracions i liquidacions d'impostos, pagaments de sancions, entre d'altres).

### 1.10.5 Fitxer de conceptes retributius abonats

Conjuntament amb els documents rebut de liquidació de cotitzacions (RLC) i la relació nominal de treballadors (RNT), els empresaris han de comunicar mensualment a la TGSS tots els conceptes retributius de la nòmina abonats als treballadors. Aquesta comunicació s'ha de fer a través d'un fitxer anomenat "fitxer CRA" (conceptes retributius abonats), que inclourà per a cadascun dels treballadors en plantilla el següent detall d'informació:

- Conceptes retributius
- Indicador de cotització (inclòs i/o exclòs de cotització)
- Import en euros

Aquesta informació, amb els conceptes identificats per un codi assignat per la TGSS, s'envia a través del sistema XARXA a la Seguretat Social.

### 1.10.6 Bonificacions i reduccions de quotes a la Seguretat Social

Hi ha determinades situacions en què la quota a ingressar a la Seguretat Social es veu reduïda, és a dir, hi ha supòsits en els quals els costos de Seguretat Social es redueixen, amb l'objecte d'incentivar, per exemple, l'accés a l'ocupació de diversos col·lectius (persones amb discapacitat, conversió de contractes en indefinits, en risc d'exclusió, entre d'altres).

Aquest fet succeeix tant per a les quotes del règim general de la Seguretat Social com per a les del règim especial de treballadors autònoms, i d'acord amb la normativa vigent del període corresponent. Únicament poden haver-hi bonificacions i reduccions de quotes quan l'empresari es trobi al **corrent de pagament** envers la Seguretat Social en la data de concessió.

El certificat d'estar al corrent de pagaments a la Seguretat Social es pot descarregar des del web de la Seguretat Social. En algunes situacions es pot demanar, com per exemple en concursos i contractes públics, per accedir a subvencions i bonificacions, entre d'altres tràmits amb les administracions públiques.

#### Guia de deduccions del SEPE

Al Servei Públic de Treball Estatal (SEPE) es pot trobar la guia de les deduccions existents:

[bit.ly/3dyx8Kd](https://bit.ly/3dyx8Kd)

A grans trets, es pot dir que les bonificacions de quotes es produeixen respecte de l'aportació empresarial i les reduccions de quotes es poden establir tant per a l'aportació empresarial com la dels treballadors. Actualment, es poden englobar les bonificacions i reduccions en els següents grups:

- Bonificacions i reduccions a la contractació de caràcter general.
- Incentius per a la contractació de joves (en determinats supòsits).
- Incentius per al manteniment d'ocupació/ transformació de contractes temporals en indefinits.
- Bonificacions i reduccions a la Seguretat Social per a treballadors autònoms (per exemple, l'anomenada *tarifa plana autònoms* que consisteix en la cotització durant els dotze primers mesos immediatament següents a la data d'efectes de l'alta, d'una quota única mensual de 60 euros, que inclourà tant les contingències comunes com les professionals).
- Exoneració (alliberament) de quotes per a persones de més de 65 anys.
- Bonificacions i reduccions a la contractació dirigides a àmbits específics.

### 1.11 Càlcul de retencions i ingressos a compte de l'IRPF

La confecció de les nòmines i el pagament dels salaris als treballadors comporta a l'empresari l'obligació de retenir a compte de l'IRPF l'import corresponent segons el que estableix la normativa tributària vigent, i també li suposa a l'empresa l'ingrés de les retencions en temps i forma a l'Agència Estatal d'Administració Tributària (AEAT). És a dir, la persona pagadora és la persona obligada a retenir a compte de l'IRPF i ingressar la retenció. I, en aquest sentit, **l'obligació de practicar retenció neix quan es paguen les rendes objecte de retenció.**

Per aquest motiu, cal partir del càlcul de la base computable a efectes de l'IRPF, tenint en compte les remuneracions que computen i les que no computen a aquest impost. I una vegada determinada la base de l'IRPF sotmesa a retenció, s'aplica sobre aquesta base el percentatge (tipus de retenció) corresponent que suposa l'import de retenció. Aquest percentatge es calcula en funció dels ingressos (salaris) anuals estimats i de les circumstàncies personals i familiars dels treballadors. Caldria afegir que **el percentatge de retenció que s'aplica a la nòmina dels treballadors és un aspecte determinant i clau per optimitzar la tributació en l'IRPF de la persona treballadora.** Per exemple, ingressar una quantitat superior a la que correspongui suposaria avançar diners a Hisenda (i no disposar-ne) a compte de la declaració de la renda.

Tot i que la normativa de l'IRPF i de la Seguretat Social no han de coincidir en tots els casos, sí que ho fan en el tractament de percepcions en espècie i treballs fets a l'estranger. El que s'aplica a la base de cotització de la Seguretat Social sobre aquestes qüestions també és aplicable a la base de l'IRPF.

Convé afegir, a més, que la recaptació d'impostos és un element crucial i té com a finalitat el finançament de les despeses i inversions de l'Estat, per exemple les sanitàries, les educatives, les de seguretat i defensa, les d'infraestructures, entre d'altres. D'aquesta manera, la persona treballadora per compte aliè contribueix al sosteniment de l'Estat.

D'altra banda, per a l'empresa és important estar al corrent dels pagaments (sortides de caixa) periòdics, a fi de preveure i planificar la seva tresoreria i evitar situacions de manca de tresoreria, ja sigui per pagaments de retencions, de cotitzacions, salaris o pagues extres. També és important conèixer i preveure els cobraments futurs (entrades de caixa).

Hi ha un **certificat d'estar al corrent de pagament fiscal** (obligacions tributàries) expedit per Hisenda, i que es pot descarregar des del web de l'Agència Tributària. En algunes situacions es pot requerir, a l'àmbit públic o privat, com en el cas de la Seguretat Social (certificat d'estar al corrent de pagaments a la Seguretat Social).

Les retencions a compte de l'IRPF s'ingressen en el lloc on la persona física o jurídica, l'empresari en aquest cas, rebí les notificacions de l'Agència Tributària, que determina l'adscripció a una oficina tributària determinada. És a dir, a Hisenda (règim comú) o a hisendes forals (règim foral: País Basc i Navarra). En aquest sentit, en termes generals es parla d'Hisenda, règim comú, per no portar a confusió.

---

A l'hora de donar-se d'alta, l'empresa informa a través del model 036 del domicili fiscal establert.

---

### 1.11.1 Comunicació de dades al pagador. Model 145. IRPF

Mitjançant el model 145 de comunicació de dades al pagador, la persona treballadora informa sobre la seva situació personal i familiar actual, amb la finalitat de poder determinar el tipus de retenció de l'IRPF que s'aplicarà en la nòmina, a partir d'una estimació de la retribució anual i dades personals i familiars facilitades. Habitualment, això succeeix en començar l'any natural o a l'inici de la relació laboral entre el treballador i l'empresa.

La persona treballadora es fa **responsable de la informació facilitada i la seva veracitat**. La comunicació de dades falses al pagador o la falta de comunicació de variacions en les dades comunicades anteriorment és una infracció tributària del perceptor.

El model 145 (figura 1.2) el posa a disposició d'empreses, professionals i particulars l'Agència Tributària al seu web. Les dades més rellevants d'aquest model són les següents:

- Situació familiar

- Fills i altres descendents
- Ascendents
- Grau de discapacitat pròpia, d'ascendents o descendents
- Pensions a favor del cònjuge o dels fills
- Pagaments per adquisició de l'habitatge habitual amb finançament aliè

FIGURA 1.2. Model 145

https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Modelos\_formularios/modelo\_145.shtml

Aquesta informació detallada té validesa per a l'any en curs, però davant d'algun canvi de circumstàncies el treballador ho ha de comunicar a l'empresa perquè pugui actualitzar o regularitzar el tipus de retenció que s'ha d'aplicar a la persona treballadora.

D'altra banda, el pagador haurà de conservar a la disposició de l'Administració tributària les comunicacions de les dades que incideixin en la determinació del percentatge de retenció degudament signades, així com els documents aportats pels

contribuents per justificar aquesta informació. Aquests últims poden sol·licitar en qualsevol moment al pagador l'aplicació d'un tipus de retenció superior al que resulti estimat, d'acord amb la normativa vigent.

La retenció que cal practicar sobre els rendiments del treball és el resultat d'aplicar a la quantia total de les retribucions que computen el tipus de retenció que correspongui.

### 1.11.2 Límit d'exclusió de l'obligació de retenir (IRPF)

No hi ha l'obligació de retenir sobre els rendiments del treball quan les retribucions íntegres anuals no superin les quanties que s'indiquen a taula 1.3 en funció del nombre de fills i altres descendents i de la situació familiar de la persona contribuent.

**TAULA 1.3.** Límits quantitius excloents de l'obligació de retenir per a l'any 2019

Situació del contribuent	0 fills i/o descendents	1 fill i/o descendent	2 o més fills i/o descendents
Contribuent solter, vidu, divorciat o separat legalment	-	15.947,00 €	17.100,00 €
Contribuent el cònjuge del qual no obtingui rendes superiors a 1.500,00 € anuals, excloses les exemptes	15.456,00 €	16.481,00 €	17.634,00 €
Altres situacions	14.000,00 €	14.516,00 €	15.093,00 €

Per determinar el límit quantitatiu excloent de l'obligació de retenir s'ha de tenir en compte el següent, d'acord amb la legislació vigent (articles 80-89 del Reglament de l'IRPF):

1. Contribuent solter, vidu, divorciat o separat legalment amb descendents, quan tingui dret a la reducció establerta per a unitats familiars monoparentals (les formades pel pare o la mare i tots els fills menors no emancipats que convisquin amb l'un o amb l'altra).
2. Contribuent casat i no separat legalment, el cònjuge del qual no obtingui rendes anuals superiors a 1.500,00 €, excloses les exemptes.
3. Els que es trobin en una altra situació diferent de les dues anteriors: solters sense fills, casats amb un cònjuge que tingui rendes anuals superiors a 1.500,00 €, excloses les exemptes, solters amb fills quan conviuen també amb l'altre progenitor i els contribuents que no manifestin estar en cap de les situacions anteriors.

A efectes de retenció, i en les situacions esmentades, s'entén per fills i altres descendents que donen dret al mínim per descendents aquells que són més joves de 25 anys o majors d'aquesta edat discapacitats, que convisquin amb el contribuent i no tinguin rendes anuals superiors a 8.000,00 €, excloses les exemptes.

### 1.11.3 Procediment per al càlcul de la retenció

Una vegada comprovades les quantitats subjectes a retenció, s'ha de calcular el percentatge o tipus de retenció aplicable als salaris dels treballadors.

Per a aquest procediment se segueixen els passos següents:

1. Determinació de la base per al càlcul del tipus de retenció
2. Determinació del mínim personal i familiar
3. Determinació de la quota de retenció
4. Determinació del tipus de retenció:
  - Tipus i import previ de retenció
  - Minoracions de l'import previ de retenció
  - Tipus de retenció aplicable
5. Determinació de l'import anual de retencions

#### 1. Determinació de la base per al càlcul del tipus de retenció

La base per al càlcul del tipus de retenció es determina restant a la quantia total de les retribucions una sèrie de minoracions:

- Quantia total de les retribucions: l'import íntegre que percebrà la persona treballadora al llarg de l'any. S'hi inclouen totes les retribucions anuals, tant les fixes com les variables previsibles, dineràries i en espècie (sense incloure l'ingrés a compte), amb les úniques excepcions de les contribucions empresarials a plans de pensions, plans de previsió social empresarial i mutualitats de previsió social que redueixen la base imposable de l'impost, i els endarreriments imputables a exercicis anteriors.
- Minoracions: la quantia total de les retribucions anuals es minorarà en els conceptes següents:
  - Despeses deduïbles: s'inclouen les cotitzacions a la Seguretat Social i a mutualitats generals obligatòries de funcionaris, així com les detraccions per drets passius i les cotitzacions a col·legis d'orfes o entitats similars. També les quotes satisfetes a sindicats i col·legis professionals, quan la col·legiació tingui caràcter obligatori per a l'acompliment del treball, amb el límit de 500 euros anuals. A més, amb caràcter general, es podran deduir en concepte d'unes altres despeses, 2.000,00 euros anuals.
  - Reduccions per irregularitat: aquesta reducció parteix de l'obtenció dels anomenats rendiments irregulars, que comporten una reducció del 30 %; és a dir, s'aplicarà aquesta reducció als rendiments que tinguin un període de generació superior a dos anys i pels quals



no s'hagi aplicat aquesta reducció en el termini dels cinc períodes impositius anteriors, així com aquells qualificats reglamentàriament com a obtinguts de forma notòriament irregular en el temps, com per exemple, quantitats satisfetes per l'empresa als empleats amb motiu de trasllat a un altre centre de treball, premi a un treballador en la seva jubilació per haver estat treballant a l'empresa durant més de trenta anys, i aquells inclosos a l'article 11 del Reglament de la Llei de l'IRPF.

- Reducció per obtenció de rendiments del treball, en què es distingeixen els casos següents:
  - \* Increment addicional per a treballadors actius amb discapacitat: si el primer declarant, cònjuge, fill 1, 2, 3 o 4 són treballadors actius amb discapacitat, s'ha d'assenyalar la seva situació seleccionant la clau que correspongui entre les següents:
    - Discapacitat en grau igual o superior al 33%: increment de 3.500,00 €
    - Discapacitat en grau igual o superior al 33% que necessitin ajuda de terceres persones o discapacitat en grau igual o superior al 65%: increment de 7.750,00 €
  - \* Increment per mobilitat geogràfica: els contribuents desocupats inscrits a l'oficina d'ocupació que acceptin un lloc de treball en un municipi diferent al de la seva residència habitual i que la traslladin a un nou municipi; s'incrementarà fins 2.000,00 € la despesa deduïble amb caràcter general.
  - \* Amb caràcter general: la quantia que en cada cas correspongui de les que s'indiquen a taula 1.4:

**TAULA 1.4.** Reducció per obtenció de rendiments del treball (d'acord amb la normativa vigent)

Rendiment net del treball (*)	Reducció
Fins a 13.115,00 €	5.565,00 €
Entre 13.115,01 € i 16.825,00 €	5.565,00 € - 1,5 · (rendiment net - 13.115 €)

(\*) El rendiment net és la quantitat que resulta de minorar la quantitat total de les retribucions en els conceptes indicats als apartats 1 i 2 anteriors.

#### Exemple de determinació del percentatge de retenció d'IRPF (I)

La Lana, que té quaranta anys i està separada amb dues filles (de deu i dotze anys d'edat), té un salari mensual de 1.400,00 € i tres pagues extraordinàries. El seu contracte és indefinit a temps complet i el seu grup de cotització és el 5.

- Quantia total de les retribucions:  $1.400,00 \cdot (12 \text{ mesos} + 3 \text{ pagues extres}) = 21.000,00 \text{ €}$
- Minoracions:
  - Despeses deduïbles (cotitzacions a la Seguretat Social):  $21.000,00 \cdot 6,35\% = 1.333,50 \text{ €}$
  - Reduccions per irregularitats: no n'hi ha.
  - Reducció per obtenció de rendiments de treball: rendiment net =  $21.000,00 - 1.333,50 = 19.666,50 \text{ €}$ . Com que és superior a 16.825,00 €, no hi ha reducció per rendiments de treball.

La base per calcular el tipus de retenció és el resultat de restar a la quantia total de les retribucions les minoracions:  $21.000,00 - 1.333,50 = 19.666,50 \text{ €}$

## 2. Determinació del mínim personal i familiar per calcular el tipus de retenció

El mínim personal i familiar per al càlcul del percentatge de retenció és el resultat de sumar el mínim del contribuent i els mínims per descendents, ascendents i discapacitat que s'indiquen a continuació, segons resulti de la situació personal i familiar comunicada per la persona perceptora a l'empresa o entitat pagadora mitjançant el model 145.

Mínim del contribuent:

- Quantia aplicable amb caràcter general: 5.550 € anuals
- Augment per l'edat del contribuent: per a contribuents d'edat superior a 65 anys és de 6.600 € anuals i per a contribuents d'edat superior a 75 anys: 8.100 € anuals.

Mínim per descendents:

- Requisits: donen dret a l'aplicació del mínim per descendents, en la data de meritació de l'impost, els fills i altres descendents del contribuent que siguin menors de 25 anys o discapacitats de qualsevol edat, que convisquin amb el contribuent i no tinguin rendes anual superiors a 8.000,00 euros, excloses les exemptes. L'ordre dels descendents es determina en funció de la seva data de naixement.
- Quanties aplicables amb caràcter general: per cada descendent que compleixi els requisits, s'apliquen les quanties següents:
  - Per al primer: 2.400 € anuals
  - Per al segon: 2.700 € anuals
  - Per al tercer: 4.000 € anuals
  - Per al quart i següents: 4.500 € anuals
- Augment per descendents menors de tres anys: quan el descendent sigui menor de tres anys, el mínim anterior s'augmentarà en 2.800 € anuals. També serà procedent l'augment esmentat en els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, amb independència de l'edat del menor.
- Regles de còmput: a efectes de determinar el mínim personal i familiar per calcular el percentatge de retenció, quan dos o més contribuents tinguin dret a l'aplicació del mínim per descendents, el seu import es prorratejarà entre ells a parts iguals.

Mínim per ascendents:

- Requisits: donen dret a l'aplicació del mínim per ascendents, en la data de meritació de l'impost, els pares, avis i altres ascendents en línia directa del perceptor que siguin majors de 65 anys o discapacitats de qualsevol edat, que convisin amb el perceptor almenys la meitat del període impositiu, és a dir, 183 dies, i que no tinguin rendes anuals superiors a 8.000 €, excloses les exemptes.
- Quanties aplicables amb caràcter general: per cada ascendent major de 65 anys o amb discapacitat, independentment de la seva edat, 1.150 euros anuals. Quan l'ascendent sigui major de 75 anys, el mínim s'augmentarà en 1.400 € addicionals, fet que genera 2.550 € anuals.
- Regles de còmput: a efectes de determinar el mínim personal i familiar per calcular el percentatge de retenció, quan dos o més contribuents tinguin dret a l'aplicació del mínim per ascendents, el seu import es prorratejarà entre ells a parts iguals.

#### Mínim per discapacitat:

- El mínim per discapacitat està constituït per la suma del mínim per discapacitat del contribuent i el mínim per discapacitat d'ascendents i descendents.
- Mínim per discapacitat del contribuent: les quanties aplicables amb caràcter general són de 3.000 € anuals i 9.000 € anuals quan s'acrediti un grau de discapacitat igual o superior al 65%. A més, en concepte de despeses d'assistència el mínim s'augmentarà en 3.000 € anuals, quan el contribuent acreditat necessitar ajuda de terceres persones o mobilitat reduïda, o un grau de discapacitat igual o superior al 65%.
- Mínim per discapacitat d'ascendents i descendents: les quanties aplicables amb caràcter general són de 3.000 € anuals i 9.000 € anuals quan s'acrediti un grau de discapacitat igual o superior al 65%. A més, en concepte de despeses d'assistència el mínim s'augmentarà en 3.000 € euros anuals, quan s'acrediti que necessiten ajuda de terceres persones o mobilitat reduïda, o un grau de discapacitat igual o superior al 65%.

#### Exemple de determinació del percentatge de retenció d'IRPF (II)

- Mínim del contribuent: 5.500,00 € (contribuent de quaranta anys)
- Mínim per descendents: 2.400,00 € (pel primer fill) + 2.700,00 € (el segon fill) = 5.100,00 €
- Mínim per ascendents: no conviu amb ascendents.
- Mínim per discapacitats: no hi ha minusvalideses, ni seva ni dels seus familiars.

**Mínim personal i familiar:** 5.500,00 + 5.100,00 = **10.600,00 €**

### 3. Determinació de la quota de retenció

Per determinar la quota de retenció de l'impost cal efectuar les operacions successives següents:

- A la base per calcular el tipus de retenció anteriorment determinada, i sempre que sigui positiva, se li aplica l'escala de retenció de taula 1.5, i s'obté una primera quota (quota 1).

TAULA 1.5. Escala general aplicable en l'exercici 2018

Base liquidable (euros)	Quota íntegra (euros)	Resta de base liquidable (euros)	Tipus aplicable (percentatge)
0,00	0,00	12.450,00	9,50
12.450,00	1.182,75	7.750,00	12,00
20.200,00	2.112,75	15.000,00	15,00
35.200,00	4.362,75	24.800,00	18,50
60.000,00	8.950,75	En endavant	22,50

**Quota 1** = base per calcular el tipus de retenció \* escala de retenció

- Per calcular el tipus de retenció al mínim personal i familiar, se li aplica la mateixa escala de retenció esmentada. Així s'obté una segona quota (quota 2).

**Quota 2** = mínim personal i familiar \* escala de retenció

- La quota de retenció està constituïda per la diferència positiva entre les quotes 1 i 2. Si la diferència entre les quotes 1 i 2 és negativa o igual a zero (0), la quota de retenció serà igual a 0. També, la quota de retenció serà igual a 0 quan la base per calcular el tipus de retenció sigui una quantitat negativa o igual a 0.

**Quota de retenció** = quota 1 - quota 2

Una part de la quota de l'IRPF l'estableixen les autonomies, per la qual cosa poden haver-hi diferències en els tipus màxims entre comunitats autònomes.

Consideracions sobre les **anualitats per aliments a favor dels fills**:

Quan la persona contribuent satisfaci anualitats per aliments als seus fills per decisió judicial i si el seu import és inferior a la base liquidable general, s'aplicarà l'escala general i l'escala complementària separatament a l'import de les anualitats per aliments i a la resta de la base liquidable general, sempre que no tinguin dret al mínim per descendents respecte a aquests fills. En aquests supòsits, l'import de les anualitats per aliments serà aquell indicat en el model 145.

**Exemple de determinació de percentatge de retenció d'IRPF (III)**

1. Quota 1: aplicar l'escala de retenció a la base (19.666.50 €).

- Base: 12.450,00

Quota: 1.182,75 €

- Base:  $(19.666,50 - 12.450,00) = 7.216,50$ .
- Quota:  $7.216,50 \cdot 12\% = 865,98$  €
- Quota 1:  $1.182,75 + 865,98 = 2.048,73$  €

2. Quota 2: aplicar l'escala de retenció al mínim personal i familiar (10.600,00 €).

- Base: 10.600,00
- Quota:  $10.600,00 \times 9,5\% = 1.007,00$  €
- Quota 2: 1.007,00 €

**Quota de retenció = 2.048,73 - 1.007,00 = 1.041,73 €**

#### 4. Determinació del tipus de retenció

Per determinar el tipus previ de retenció caldrà efectuar els passos següents:

- Per a l'obtenció del tipus previ de retenció i amb caràcter general, cal dividir la quota de retenció per la retribució anual, multiplicat per 100 (amb la finalitat que doni un percentatge). El tipus previ de retenció s'expressa en números amb dos decimals, arrodonint-lo al més pròxim.

**Tipus previ de retenció = (quota de retenció / Retribució anual) \* 100**

- L'import previ a la retenció és el resultat d'aplicar el tipus previ de retenció a la quantia total de les retribucions anuals previsibles:

**Import previ de retenció = tipus previ de retenció \* retribució anual**

- En segon lloc, es tenen en compte les **minoracions de l'import previ de la retenció**.
  - Minoracions per rendiments obtinguts a Ceuta o Melilla, amb dret a deducció prevista a l'article 68.4 de la Llei de l'IRPF i article 80.2 del RIRPF: en aquest cas, la quota de retenció es divideix per dos.
  - Minoracions per haver comunicat el percepció que efectua pagaments per préstecs per a l'adquisició del seu habitatge habitual o rehabilitació: aquesta informació s'haurà fet en el model 145 i s'aplicarà una minoració per aquest concepte consistent en el 2% de la quantia total de les retribucions totals anuals, sempre que l'import de les retribucions íntegres anuals de la persona perceptora sigui inferior a la quantitat de 33.007,20 euros anuals. L'adquisició d'aquest habitatge s'hauria d'haver efectuat abans de l'1 de gener de 2013.
- La determinació del **tipus de retenció aplicable** s'obté de la divisió de l'import previ de la retenció menys la quantia de deducció i minoració de pagaments per préstec (en cas que n'hi hagi) i les retribucions totals anuals. Si la diferència entre la base per a calcular el tipus de retenció i el mínim personal i familiar és zero o és negativa, el tipus de retenció serà zero.

#### **Rendes obtingudes a Ceuta o Melilla**

En aquests casos cal tenir en compte el tractament específic segons la normativa vigent.

**Tipus de retenció**  $\times 100 = (\text{import previ de la retenció} - \text{quantia de deducció} - \text{minoració pagament préstec}) / \text{retribucions totals anuals}$

### Tipus especials de retenció

El procediment tractat per al càlcul del percentatge de retenció s'aplica a les retribucions en nòmina, però hi ha uns tipus fixos o mínims de retenció anomenats *tipus especials de retenció* que poden variar segons la legislació vigent i actualment són els que es mostren a taula 1.6:

**TAULA 1.6.** Tipus especials de retenció aplicables a determinats rendiments del treball (Art. 80 RIRPF)

Procedència	Tipus aplicable 2019
1. Cursos, conferències, col·loquis, seminaris o similars i elaboració d'obres literàries, artístiques o científiques, sempre que es cedeixi el dret a l'explotació de l'obra	Tipus fix: 15%
2. Administradors i membres de consells d'administració	Tipus fix: 35%
3. Endarreriments imputables a exercicis anteriors	Tipus fix: 15%
4. Relacions laborals especials de caràcter dependent	Tipus mínim: 15%
5. Contractes o relacions de durada inferior a l'any	Tipus mínim: 2%

Tot i això, cal revisar la normativa per detallar-ne els matisos o particularitats a l'hora d'aplicar-los. En qualsevol cas, convé assenyalar que la persona perceptora dels rendiments del treball pot sol·licitar al seu pagador l'aplicació d'un tipus de retenció superior al que correspongui, en els termes previstos a l'article 88.5 del Reglament de l'IRPF (RIRPF). Per tant, en aquesta circumstància, l'import de la retenció serà el resultat d'aplicar el percentatge de retenció superior sol·licitat pel perceptor a la quantia total de les retribucions que es satisfacin o s'abonin.

#### Exemple de determinació percentatge retenció IRPF (IV)

- $\text{Tipus previ de retenció} = \frac{\text{quota de retenció}}{\text{retribució anual}} \cdot 100$   
 $\text{Tipus previ de retenció} = \frac{1.041,73}{21.000,00} \cdot 100 = 4,96\%$  (arrodonit 5,00%)
- $\text{Import previ de retenció} = \text{tipus previ de retenció} \cdot \text{retribució anual}$   
 $5,00\% \cdot 21.000,00 = 1.050,00 \text{ €}$
- No hi ha minoracions de l'import previ de la retenció.

El tipus de retenció serà de **5,00%**.

### 5. Determinació de l'import de la retenció

L'import anual de les retencions és el resultat d'aplicar el tipus de retenció d'acord amb el que estableixi la llei en cada cas, a la quantia computable, a efectes de l'IRPF, que correspongui.

#### 1.11.4 Regularització del tipus de retenció

El reglament de l'impost sobre la renda de les persones físiques (RIRPF) regula de manera detallada els supòsits en què és procedent la regularització del tipus de retenció de l'IRPF en el cas dels rendiments del treball, així com el procediment per a practicar aquesta regularització (art.87 i 88 RIRPF).

En cas que hi hagi canvis en la situació personal i/o familiar o de caràcter econòmic de la persona treballadora i aquests comportin un replantejament dels càlculs inicials del tipus de retenció, escaurà regularitzar el percentatge de retenció a partir d'aquell moment fins al final de l'any natural.

#### 1.11.5 Càlcul del tipus de retenció a través del servei de l'Agència Tributària

L'Agència Tributària facilita un servei en línia per al càlcul del tipus de retenció, amb la finalitat de posar a disposició de la ciutadania un servei àgil i còmode per al tractament d'aquesta qüestió.

A aquest servei s'hi accedeix des de la pàgina web de l'Agència Tributària. Una vegada s'ha accedit a aquest servei, cal introduir la següent informació:

- Dades personals: DNI, any de naixement, situació familiar i tipus de contracte de la persona treballadora.
- Ascendents i descendents que conviuen amb la persona perceptora i característiques sol·licitades.
- Dades econòmiques: retribució anual del treballador i despeses deduïbles, entre altres detalls rellevants, com poden ser els pagaments per préstec per a l'adquisició del seu habitatge habitual i dades de regularització del tipus de retenció.

En definitiva, es tracta d'informar i detallar les dades sol·licitades al model 145, a fi de disposar o aproximar-se al tipus de retenció aplicable en el rebut de salaris d'una persona treballadora.

#### 1.11.6 Documents de retenció de l'IRPF

Els principals documents que l'empresari ha de presentar a l'Agència Tributària a efectes de l'IRPF són la declaració-liquidació de retencions i ingressos a compte (model 111) i la declaració informativa resum anual de retencions i ingressos a compte (model 190).

**Web per al càlcul del tipus de retenció**

[bit.ly/2wYEKVM](https://bit.ly/2wYEKVM)

Vegeu els models 111 i 190 als apartats corresponents de forma diferenciada per facilitar-ne la comprensió i distinció.

## 1.12 Model 111. Retencions i ingressos a compte

Estan obligats a presentar el model 111 totes les persones físiques, jurídiques i altres entitats obligades a retenir o ingressar a compte que satisfacin o abonin alguna de les rendes següents:

- Rendiments del treball
- Rendiments que siguin contraprestació de les següents activitats econòmiques:
  - Activitats professionals
  - Activitats agrícoles o ramaderes
  - Activitats forestals
  - Activitats empresarials amb rendiments determinats segons el mètode d'estimació objectiva
- Rendiments procedents de la propietat intel·lectual, industrial, de la prestació d'assistència tècnica, de l'arrendament de béns mobles, negocis o mines, del subarrendament sobre els béns anteriors i els procedents de la cessió del dret a l'explotació del dret d'imatge.
- Premis que es lliurin com a conseqüència de la participació en jocs, concursos, rifes o combinacions aleatòries.
- Guanys patrimonials derivats dels aprofitaments forestals dels veïns en muntanyes públiques.
- Contraprestacions com a conseqüència de la cessió de drets d'imatge, a la qual s'hagi d'aplicar el règim especial d'imputació de rendes.

### 1.12.1 Emplenament

El passos a seguir per a l'emplenament del model 111 en referència exclusivament a les rendes de les persones treballadores per compte aliè són:

1. Indicar l'any natural (en quatre xifres) i el període (mes o trimestre), pel qual es fa la declaració-liquidació dels rendiments.
2. Emplenar els rendiments del treball. En aquest epígraf es fan constar els rendiments del treball subjectes a retenció o a ingrés a compte de l'IRPF, efectuats pel declarant, corresponents al període objecte de declaració i distingint entre rendiments dineraris i rendiments satisfets en espècie.
  - **Rendiments dineraris:** s'informa sobre els rendiments abonats en metàl·lic.



- Casella 01. Nombre de perceptors: nombre total de persones físiques a les quals el declarant hagi satisfet, durant el període corresponent, retribucions o contraprestacions dineràries subjectes a retenció a compte de l'IRPF en concepte de rendiments del treball.
- Casella 02. Import de les percepcions: suma de les retribucions o contraprestacions dineràries íntegres subjectes a retenció satisfetes pel declarant durant el període corresponent en concepte de rendiments del treball.
- Casella 03. Import de les retencions: import total de les retencions corresponents a les percepcions dineràries satisfetes pel declarant durant el període corresponent en concepte de rendiments del treball.
- **Rendiments en espècie:** s'informa sobre els rendiments abonats en espècie.
  - Casella 04. Nombre de perceptors: nombre total de persones físiques a les quals el declarant hagi satisfet, durant el període considerat, retribucions o contraprestacions en espècie subjectes a ingrés a compte de l'IRPF en concepte de rendiments del treball.
  - Casella 05. Valor de les percepcions en espècie: suma de les retribucions o les contraprestacions en espècie satisfetes durant el període corresponent, valorades conforme a les regles que estableix l'article 43 de la Llei de l'impost, en concepte de rendiments del treball.
  - Casella 06. Import dels ingressos a compte: import total dels ingressos a compte que correspongui efectuar sobre les percepcions en espècie satisfetes pel declarant durant el període corresponent en concepte de rendiments del treball.

3. Indicar el total de la liquidació. En aquest apartat es calcula el total de la liquidació en les caselles següents:

- Casella 28. S'hi consigna la suma de les retencions i els ingressos a compte que, per tots els conceptes, s'hagin fet constar en els epígrafs anteriors d'aquest apartat.
- Casella 30. S'hi consigna el resultat final de la declaració. Si el resultat és positiu, ha d'ingressar-se en el Tresor públic aquesta quantitat. Però si el resultat de la casella 30 és negatiu es marca amb una X la casella corresponent (declaració negativa) i igualment s'ha de presentar la declaració, encara que el resultat sigui zero, si l'empresari té treballadors en plantilla o quan ja s'hagi presentat el trimestre o mes anterior, segons la modalitat de presentació, de l'any natural en curs. Aquest fet convé tenir-lo en compte i implica mantenir-se al dia de la normativa aplicable.

Vegeu el model 111 de l'IRPF a figura 1.3:

FIGURA 1.3. Model 111 de l'IRPF

**Agencia Tributaria**  
Teléfono: 901 33 55 33  
www.agencia tributaria.es

**Retenciones e ingresos a cuenta del IRPF**  
Rendimientos del trabajo y de actividades económicas, premios y determinadas ganancias patrimoniales e imputaciones de renta  
Declaración - Documento de ingreso

Modelo **111**

**Declarante (1)**  
Espacio reservado para la etiqueta identificativa  
Si no dispone de etiquetas, consigne los datos identificativos que se solicitan a continuación.  
NF: \_\_\_\_\_ Apellido y nombre o razón social: \_\_\_\_\_

**Declaración (2)**  
Ejercicio: \_\_\_\_\_ Período: \_\_\_\_\_  
Espacio reservado para la numeración por código de barras

**Liquidación (3)**

<b>I. Rendimientos del trabajo</b>			
Rendimientos dinerarios	N.º de percpciones: 01	Importe de las percpciones: 02	Importe de las retenciones: 03
Rendimientos en especie	N.º de percpciones: 04	Valor percpciones en especie: 05	Importe de los ingresos a cuenta: 06
<b>II. Rendimientos de actividades económicas</b>			
Rendimientos dinerarios	N.º de percpciones: 07	Importe de las percpciones: 08	Importe de las retenciones: 09
Rendimientos en especie	N.º de percpciones: 10	Valor percpciones en especie: 11	Importe de los ingresos a cuenta: 12
<b>III. Premios por la participación en juegos, concursos, rifas o combinaciones aleatorias</b>			
Premios en metálico	N.º de percpciones: 13	Importe de las percpciones: 14	Importe de las retenciones: 15
Premios en especie	N.º de percpciones: 16	Valor percpciones en especie: 17	Importe de los ingresos a cuenta: 18
<b>IV. Ganancias patrimoniales derivadas de los aprovechamientos forestales de los vecinos en montes públicos</b>			
Percpciones dinerarias	N.º de percpciones: 19	Importe de las percpciones: 20	Importe de las retenciones: 21
Percpciones en especie	N.º de percpciones: 22	Valor percpciones en especie: 23	Importe de los ingresos a cuenta: 24
<b>V. Contraprestaciones por la cesión de derechos de imagen: ingresos a cuenta previstos en el artículo 92.8 de la Ley del Impuesto</b>			
Contraprestaciones dinerarias o en especie	N.º de percpciones: 25	Contraprestaciones satisfechas: 26	Importe de los ingresos a cuenta: 27

**Total liquidación:**  
Suma de retenciones e ingresos a cuenta ( 01 + 04 + 07 + 10 + 13 + 16 + 19 + 22 + 25 ) ...: 28  
A deducir (sólo en caso de declaración complementaria):  
Resultados a ingresar de anteriores declaraciones por el mismo concepto, ejercicio y período: 29  
**Resultado a ingresar ( 28 - 29 )**: 30

**Ingreso (4)**  
Ingreso efectuado a favor del Tesoro público. Cuenta restringida de colaboración en la recaudación de la AEAT de declaraciones-liquidaciones o auto liquidaciones.  
Importe del ingreso (casilla 28): I  
Forma de pago:  En efectivo  E.C. adeudo en cuenta  
Entidad: \_\_\_\_\_ Código cuenta cliente (CCC): \_\_\_\_\_ Número de cuenta: \_\_\_\_\_

**Negativa (5)**  
 Declaración negativa

**Complementaria (6)**  
Si esta declaración es complementaria de otra declaración anterior correspondiente al mismo concepto, ejercicio y período, indíquelo marcando con una "X" esta casilla.  
 Declaración complementaria  
En este caso, consigne a continuación el número de justificante identificativo de la declaración anterior.  
N.º de justificante: \_\_\_\_\_

**Firma (7)**  
Firma: \_\_\_\_\_

Este documento no será válido sin la certificación mecánica o, en su defecto, firma autorizada

**Ejemplar para el sujeto pasivo**

### 1.12.2 Forma de presentació

La presentació de la declaració-liquidació del model 111 s'efectua de manera electrònica a través d'internet. La utilització del format paper pràcticament es troba en desús o l'Administració en molts casos ja no ho permet.

En aquest sentit, l'empresari o persona autoritzada necessita disposar d'identificació digital (certificat digital/signatura electrònica) com en el cas d'operar electrònicament amb la Seguretat Social.

### 1.12.3 Terminis de presentació

L'obligatorietat de presentar autoliquidacions periòdiques del model 111 pot ser trimestral o mensual.

És d'obligació **trimestral** per a empresaris individuals en estimació objectiva o directa, professionals, societats i ens sense personalitat jurídica. El termini de presentació amb obligació trimestral és de l'**1 al 15** d'abril, juliol, octubre i gener, respectivament pel 1r, 2n, 3r i 4t trimestre, és a dir, a trimestre vençut, amb domiciliació bancària com a forma de pagament.

És d'obligació **mensual** per a empresaris individuals, professionals, societats i ens sense personalitat jurídica amb un volum d'operacions o xifra de negoci (INCEN) superior a 6.010.121,04 € (import declarat l'any anterior) i per a subjectes passius de l'IVA que portin de forma obligatòria els llibres registre a través de la seu electrònica de l'AEAT i les administracions públiques, inclosa la Seguretat Social. El termini de presentació amb obligació mensual és de l'**1 al 15** de cada mes, a mes vençut, amb domiciliació bancària com a forma de pagament.

En ambdós casos, si l'autoliquidació no es paga amb domiciliació bancària, sinó a través del codi **NRC** (número de referència complet), el termini de presentació i pagament és fins al **dia 20**, a trimestre o a mes vençut, respectivament. Una vegada obtingut el codi NRC, es pot presentar el model 111, associant-lo al pagament realitzat a través del codi NRC.

#### Gran empresa

L'Agència Tributària considera gran empresa aquelles empreses que tenen un volum de negoci superior a 6.010.121,04 €.

#### NRC

Número de referència complet. Codi generat per l'entitat bancària com a justificant i identificació d'un ingrés (pagament) tributari i consta de vint-i-dos caràcters alfanumèrics amb els detalls del pagament en qüestió.

### 1.13 Model 190. Declaració informativa. Retencions i ingressos a compte

El resum anual de retencions i ingressos a compte de l'IRPF (model 190) és la declaració anual informativa en la qual s'incorporen les quanties consignades en totes les declaracions periòdiques realitzades al llarg de l'any; és a dir, és com un resum d'allò declarat. Han de presentar aquest model empreses, autònoms i altres ens que hagin presentat el model 111.

A més, amb caràcter general, s'han d'incloure en aquest model les rendes satisfetes per la persona o ens declarant corresponents als rendiments del treball, incloses les dietes per desplaçament i despeses de viatge exceptuades de gravamen.

#### 1.13.1 Emplenament

A partir de la utilització d'un programa de gestió de nòmines i de comptabilitat, on hi consten registrades les factures de professionals subjectes a retenció i la resta d'informació, tant el model 111 com el 190 es poden obtenir de forma àgil.

El model 190 informa sobre el nombre de perceptors de rendes relacionats amb la persona declarant, l'import total de les quanties (percepcions) relacionades i l'import total de les retencions i ingressos a compte relacionats, és a dir, aquelles retencions i ingressos a compte abonats per la persona declarant al Tresor públic. Per tant, la quantia total declarada en el model 190 de l'import total de les retencions i ingressos a compte ha de coincidir amb la suma de les quantitats presentades i ingressades periòdicament (de forma trimestral o mensual) al llarg de l'any.

A l'interior del model 190 es presenten de forma desglossada i detallada, mitjançant claus i subclaus facilitades per l'Agència Tributària, els detalls i tipus de percepcions relacionades amb la persona declarant (qui presenta la declaració resum anual). Per exemple, la clau A s'empra per als rendiments del treball per compte aliè (treballadors en nòmina). Aquestes claus i subclaus poden ser actualitzades, d'acord amb la normativa vigent. Cal mantenir-se al dia dels nous requeriments normatius.

De la mateixa manera que succeeix amb els documents de cotització, no portar a terme les obligacions en temps i forma envers l'IRPF comporta l'aplicació de recàrrecs i, si és procedent, interessos de demora, segons la legislació vigent.

Com a norma general, els empresaris han de conservar la documentació relativa a la presentació dels models a efectes d'IRPF durant un període de quatre anys.

### **1.13.2 Forma de presentació**

La presentació de la declaració resum anual (model 190) s'efectua de manera electrònica a través d'internet, mitjançant certificat digital o signatura electrònica, per part de la persona usuària que realitzi la presentació.

### **1.13.3 Terminis de presentació**

El termini de presentació del model 190 per via telemàtica a través d'internet és entre el dia **1 i 31 del mes de gener** de cada any, en relació amb les operacions que corresponguin a l'any natural anterior.

## **1.14 Certificat de retencions de l'IRPF**

El certificat de retencions de l'IRPF per a la renda és un document que acredita l'import que la persona contribuent ha avançat a Hisenda a través de les retencions que s'han pagat amb factures a clients o a través de les nòmines dels treballadors.

El certificat de retencions de l'IRPF és el justificant que assegura que l'empresa o el treballador autònom han complert amb les seves obligacions tributàries i han ingressat l'impost corresponent per als seus serveis.

La informació del certificat hauria de coincidir amb aquella de què disposa l'Agència Tributària i que es pot obtenir mitjançant l'esborrany o dades fiscals de la declaració de la renda.

Segons l'article 108.3 del Reglament de l'IRPF, les empreses, autoritats públiques o professionals que hagin fet ingressos en nom de la persona contribuent, han de facilitar el certificat de retencions de l'IRPF per poder incorporar aquesta informació a l'hora de presentar la declaració de la renda (model 100: declaració de l'impost sobre la renda de les persones físiques). En cas que l'ens obligat no faciliti el certificat de retencions s'exposa a una infracció tributària lleu amb una sanció de 150,00 euros per cada certificat no emès.

En qualsevol cas, la persona contribuent pot adreçar-se directament a Hisenda i sol·licitar o consultar les dades que hi constin, de forma electrònica o digital, i descarregar-se-les o incorporar-les si està fent la declaració de la renda.

La informació que inclou el certificat de retencions de l'IRPF és la següent:

- Import íntegre dels rendiments del treball (en diners o en espècie)
- Retencions practicades sobre aquestes prestacions
- Import de la retenció judicial per aliments
- Import de les reduccions per rendes irregulars
- Import de les despeses fiscalment deduïbles (cotitzacions a la Seguretat Social, per exemple)
- Endarreriments corresponents a exercicis anteriors, amb indicació de l'exercici de meritació, retencions, import de despeses i import íntegre
- Imports retornats per beneficiaris de la Seguretat Social, indicant l'exercici de la percepció, l'import indegudament percebut i l'import reintegrat
- Rendes exemptes de l'IRPF amb indicació de la prestació i l'import abonat

#### **Exemple d'ingrés de les retencions**

Un professional autònom (per compte d'altri) factura els seus serveis a una empresa, obligada a retenir i ingressar les retencions, amb una base imposable de 100 € i una retenció del 15%.

L'empresa receptora de la factura ha d'ingressar 15 € a Hisenda ( $100 € \cdot 15\%$ ) en concepte de retencions de professionals (amb la seva clau corresponent en el model 190) i en nom del professional autònom.

L'empresa ha d'emetre el certificat de retencions després de final d'any, una vegada presentat el model 190, relacionat amb aquesta interacció econòmica entre pagador (receptor) i prestador del servei, i entregar-l'hi.



## 2. Programes informàtics específics

Les empreses necessiten utilitzar un programa de gestió de recursos humans i nòmines per a l'empresa. Un exemple concret és el Nominasol. És un programari gratuït que facilita a les empreses la possibilitat de confeccionar les seves nòmines i de tractar diversos aspectes de la gestió de personal, com la generació i comunicació de contractes de treball, arxius, tant de cotització com d'afiliació a la Seguretat Social, i comunicats de baixa, alta i variació de dades, entre d'altres.

El programa s'instal·la de forma senzilla i permet començar a treballar ràpidament. És molt intuïtiu, ofereix la informació de manera molt visual i disposa d'una empresa d'exemple amb dades incorporades per analitzar un cas real aplicat.

A més, amb Nominasol també es pot crear un calendari laboral o accedir a les taules oficials de la Seguretat Social referents a les bases, els tipus i els grups de cotització, els codis CNAE i la informació relativa a l'Agència Tributària sobre l'IRPF (models 111 i 190, per exemple). Altres funcions són l'exportació de dades i documents a PDF o paquets d'ofimàtica, així com la importació de dades des d'altres aplicacions.

Les explicacions proporcionades en aquest apartat es basen en la informació facilitada al llarg del mòdul. La pretensió no és ser un manual exhaustiu, sinó un aprenentatge amè, dinàmic i accessible sobre la utilització de programes informàtics de gestió de recursos humans i de nòmines. És a dir, es tracta de l'aplicació pràctica dels continguts tractats al mòdul.

Les captures de pantalla utilitzades poden no coincidir exactament, depenent de la versió del programari utilitzat. Això també pot passar amb l'explicació d'alguna opció o funció, ja que la informàtica és un procés viu i canviant, com les normatives en matèria de Seguretat Social i d'IRPF i la manera de comunicar-se i tramitar documentació amb l'Administració.

Aquest apartat consta de dues parts principals:

1. Instal·lació i posada en funcionament de l'aplicació informàtica, així com els coneixements de la interfície d'usuari
2. Detall de les principals opcions del programa per al tractament dels continguts del mòdul

## 2.1 Descàrrega i instal·lació del programari Nominasol

Nominasol és un programa fàcil d'usar, adaptable i amb un bon servei d'atenció. Està desenvolupat per SoftwareDELSOL, SA, una empresa que es dedica al desenvolupament, manteniment i comercialització de programari per a empreses com Factusol, Contasol, TPVSol... És fàcil d'instal·lar i no té límit d'ús.

### 2.1.1 Requeriments tècnics

Per a la correcta instal·lació i execució del programa Nominasol és necessari que l'equip compleixi els següents requisits mínims (versió Nominasol 2019):

- Windows 7 o superior
- 1 GB d'espai en disc dur
- Resolució de pantalla 1366 × 768 o superior
- Ratolí
- Acrobat Reader per a la visualització de documents PDF
- Connexió a internet (el programa inclou actualitzacions en línia)
- Màquina virtual de Java

### 2.1.2 Descàrrega i instal·lació del programari Nominasol

---

A l'aula Moodle també podeu trobar un enllaç de descàrrega.

---

Podeu descarregar el Nominasol des de l'adreça web del fabricant: [www.sdelsol.com](http://www.sdelsol.com) (clicqueu Nominasol i seguiu les instruccions facilitades).

El programa es pot instal·lar tant en sistemes monousuaris com en multiusuaris amb xarxa local. En ambdós casos el procés d'instal·lació és idèntic. Una vegada apareix en pantalla el programa d'instal·lació, s'han de seguir les instruccions.

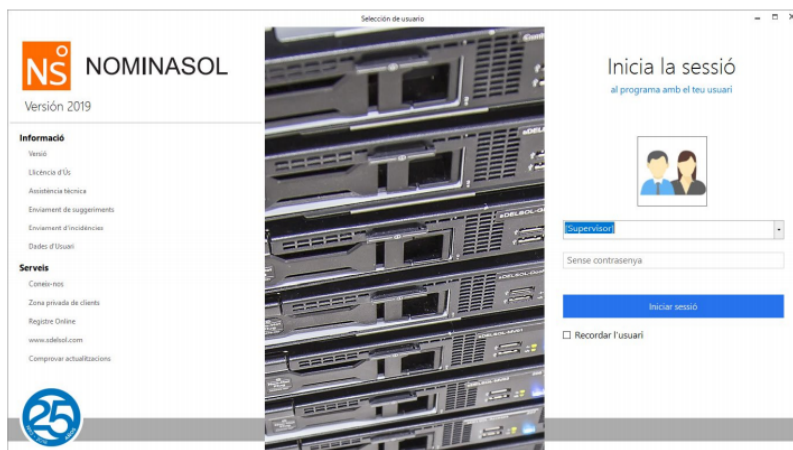
Convé afegir que l'ús i la possessió d'aquest programa suposa l'acceptació de les condicions de la llicència d'usuari que, de forma gratuïta, permet disposar de totes les opcions del programa, però sense suport tècnic i amb actualitzacions limitades, i amb registre previ en línia.

Vegeu una imatge del programa i de la pantalla inicial (figura 2.1):

#### Idioma Nominasol

Per defecte, l'idioma del programa és el castellà, però permet configurar-lo en català des del menú *Arxiu / Opcions / Configuració d'idioma*.



**FIGURA 2.1.** Programa i pantalla inicial Nominasol

## 2.2 Primers passos amb Nominasol

La primera pantalla que apareix en executar el programa és la de l'inici de sessió, en la qual es pot seleccionar l'usuari i iniciar la sessió de treball. En aquest sentit, en la primera sessió del programa únicament apareix l'usuari **Supervisor**, que té el privilegi de poder accedir a totes les opcions del programa. Per començar s'ha de **seleccionar aquest usuari per iniciar la sessió**. Més endavant, i **si s'han creat altres usuaris**, es pot triar entre els usuaris existents. Per a cadascun dels usuaris creats, es pot introduir una clau d'accés i programar els permisos d'entrada en cadascuna de les opcions de l'aplicació.

Per a qualsevol dubte o informació addicional, el programari també compta amb una opció (icona) i un manual d'ajuda a la persona usuària, tant des del programa (tecla **F11**) com des de la pàgina web. A més, des de l'adreça web del fabricant es pot accedir als videotutorials. Si teniu dubtes de per què serveix alguna opció, poseu-vos a sobre de la icona i apareixerà un menú contextual d'ajuda.

Abans d'introduir les dades d'una empresa o dels treballadors, cal familiaritzar-se amb els fitxers mestres, ja que són necessaris per obtenir els resultats esperats del programa Nominasol. Aquests fitxers representen els paràmetres de configuració dels processos automàtics. Per exemple, en el càlcul de nòmines i la gestió de la Seguretat Social i de l'IRPF. Poden ser les taules oficials de cotització, els topalls màxims i mínims per a cada grup, les taules de retenció de l'IRPF, els codis CNAE, el calendari laboral i el conveni laboral aplicable a l'empresa, entre d'altres.

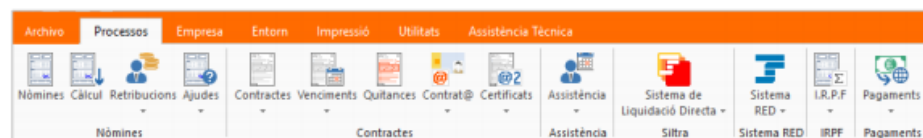
En la pantalla principal de l'aplicació hi ha el menú *Arxiu*, amb les opcions de manteniment d'empreses, còpies de seguretat, restaurar, etcètera. D'altra banda, també en el menú de cintes hi ha totes les opcions del programa agrupades, en primer lloc, en diferents pestanyes i, dins de cada pestanya, en diferents grups. Les pestanyes del programa, a més del menú *Arxiu* són sis: *Processos*, *Empresa*, *Entorn*, *Impressió*, *Utilitats* i *Assistència Tècnica*.

- Pestanya **Processos**: s'efectua el càlcul de les nòmines i s'obtenen/generen els fitxers de cotització, afiliació i incapacitat temporal, entre d'altres.

- Pestanya **Empresa**: hi consten les dades de l'empresa i els paràmetres d'aquesta relatius a la Seguretat Social, l'Agència Tributària i l'aspecte laboral.
- Pestanya **Entorn**: hi ha els fitxers mestres, les taules de la Seguretat Social i de l'AEAT, conveni i calendari laboral aplicable, causes d'absència laboral, entre d'altres.
- Pestanya **Impressió**: es tracta la informació relativa a impressores i exportació de documents, com per exemple informes de treballadors, nòmines, assistència, contractes, etcètera.
- Pestanya **Utilitats**: hi consten les utilitats o eines del programa (calculadora, calendari, agenda, alarma, importació de dades, enllaç a comptabilitat...).
- Pestanya o solapa **Assistència tècnica**: hi consta l'opció d'assistència i serveis referents al programa, així com l'accés al centre de suport en línia.

Vegeu una imatge del menú d'opcions (figura 2.2):

FIGURA 2.2. Pestanya 'Processos' del menú d'opcions



## 2.3 Creació d'una empresa

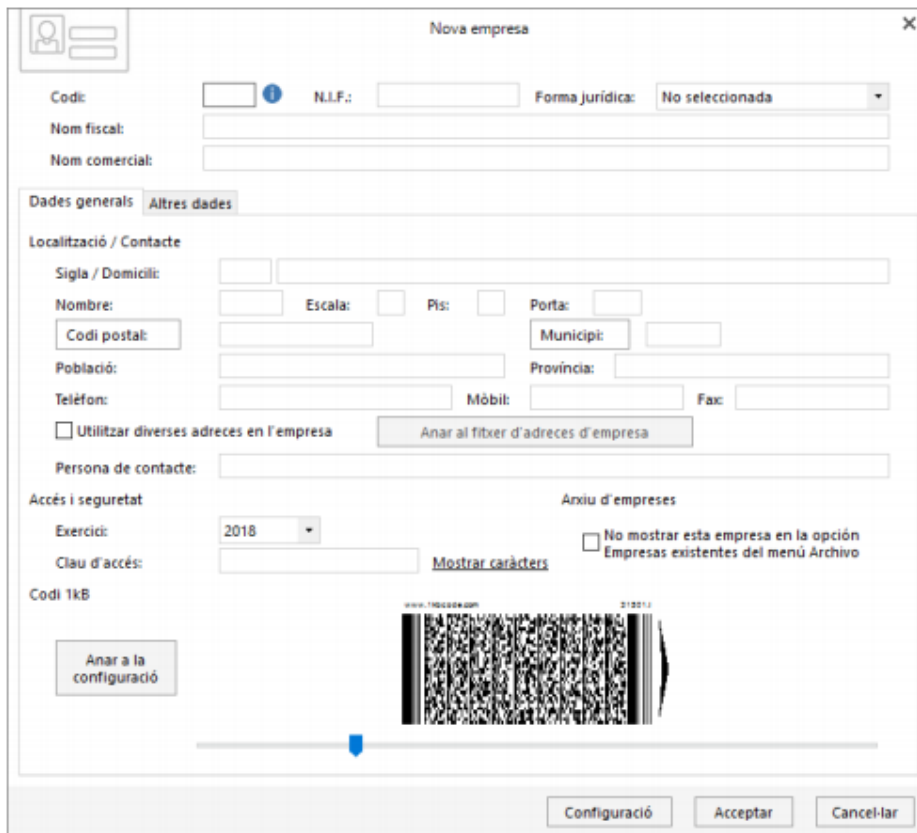
Crear una empresa és el primer procés que s'ha de fer en el programa. Per a la creació d'una empresa amb Nominasol cal iniciar una sessió de treball i anar al menú *Arxiu*, on s'ha de triar l'opció de *Nova empresa* (figura 2.3) i, posteriorment, introduir les dades de la nova empresa.

FIGURA 2.3. Pantalla creació nova empresa



Les dades per crear una nova empresa a Nominasol es distribueixen en dues pestanyes o fitxes. Vegeu la pestanya o fitxa de la nova empresa a figura 2.4:

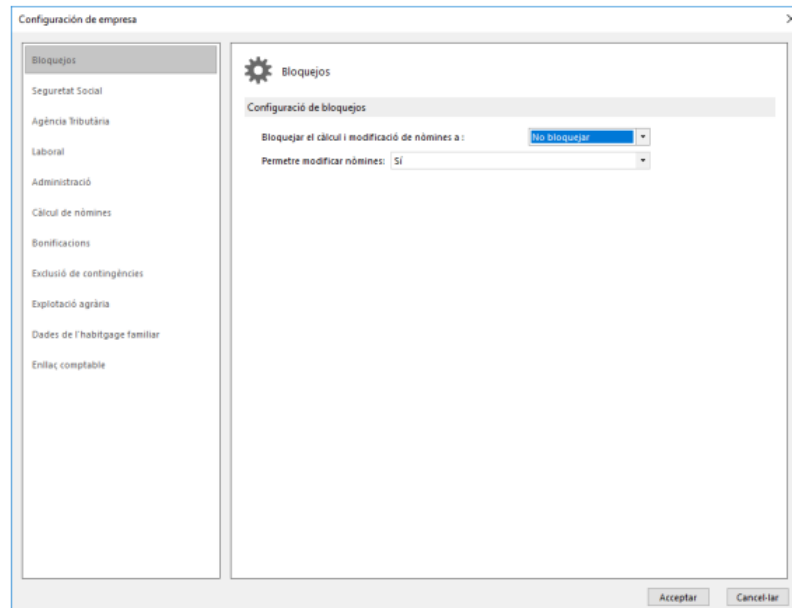
FIGURA 2.4. Pestanya creació nova empresa



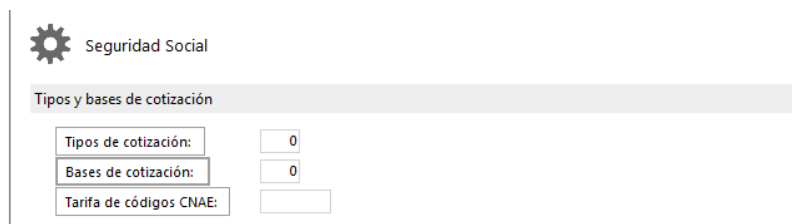
A la primera pestanya s'han d'introduir les **dades identificadores** de l'empresa:

- **Codi d'empresa:** consta de tres caràcters alfanumèrics i identifica l'empresa en el programa per a tots els exercicis econòmics.
- NIF o CIF de l'empresa, denominació social i nom comercial: que suposen la identificació jurídica, fiscal i comercial de l'empresa.
- Després la informació sol·licitada correspon al domicili de l'empresa (adreça, codi postal, població, etcètera) i a les dades de contacte, com el número de telèfon, correu electrònic, persona de contacte o representant de l'empresa, lloc o portal web, entre d'altres.

A la segona pestanya de parametrització (botó *Configuració*) hi apareixen tres apartats: *Seguretat Social*, *Agència Tributària* i *Laboral* (figura 2.5):

**FIGURA 2.5.** Configuració d'empresa

- **Seguretat Social:** s'hi han d'incloure les bases i els tipus de cotització vigents, la mútua col·laboradora, el codi CNAE assignat a l'activitat econòmica de l'empresa i el codi de compte de cotització (CCC), és a dir, les dades necessàries per a l'enviament de fitxers a la Seguretat Social i el càlcul de nòmimes, entre d'altres. Si cliqueu *Tipus de cotització* (figura 2.6) i *Buscar* (figura 2.7) es carreguen els tipus que té el programa de tots els anys. Podeu seleccionar els de l'any 2019, per exemple. El botó de les bases de cotització i el de tarifa de codis CNAE funcionen de la mateixa manera.

**FIGURA 2.6.** Seguretat Social

- **Agència Tributària:** aquí s'ha d'informar sobre l'epígraf IAE (impost d'activitats econòmiques) assignat, la delegació i l'administració d'Hisenda que correspon a l'empresa i les taules de retenció de l'IRPF vigents. És a dir, la informació necessària per als models oficials (111 i 190) i per al càlcul del tipus de retenció, entre d'altres.
- **Laboral:** informa sobre el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa, facilitant detalls com el codi del conveni, la vigència, nombre d'hores l'any, dies de vacances, categories professionals, conceptes retributius, etcètera, i el calendari laboral de l'empresa, incloent-hi els festius generals i locals.

**FIGURA 2.7.** Tipus de cotització

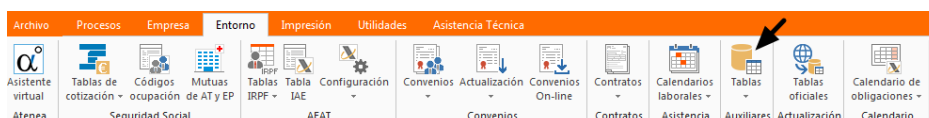
CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	VIGENCIA DESDE
2	General	01/01/2010
3	General	01/01/2011
4	General	01/01/2012
5	General	01/01/2013
6	General	01/01/2014
7	General	01/01/2015
8	General	01/01/2016
9	General	01/01/2017
10	General	01/01/2018
11	General	01/01/2019

A més, cal informar sobre el compte bancari de l'empresa referent al pagament de les seves obligacions tributàries i envers la Seguretat Social i respecte a l'abonament de les nòmines i d'altres pagaments, a l'apartat Administració. El programa permet la creació d'un fitxer anomenat *Bancs* amb les dades bancàries corresponents (ruta *Empresa / Dades generals / Dades / Bancs*).

És important la correcta introducció d'aquestes dades (subapartats Seguretat Social, Agència Tributària i Laboral) així com la seva actualització i el manteniment per tal d'obtenir els resultats esperats. Esdevé fonamental i facilita considerablement el càlcul de les nòmines i l'obtenció d'informes relacionats amb aquestes matèries.

### 2.3.1 Taules de l'entorn empresa

Hi ha diversos fitxers al programa relacionats amb adreces/localitzacions físiques a les quals s'accedeix des de la pestanya *Entorn / Auxiliars / icona Taules* (figura 2.8) A *Taules* hi figuren diverses opcions com tipus de via pública, codis postals, municipis, províncies, comunitats autònomes i països.

**FIGURA 2.8.** Taules

Per gestionar aquests fitxers, s'utilitza la cinta d'opcions situada a la part superior de la pantalla, que presenta tres grups: *Manteniment*, *Vista* i *Útils*. Aquestes opcions o funcions són comunes en tots els fitxers a l'hora de crear registres, modificar-los, classificar-los i ordenar-los, entre d'altres tasques.

### **Tipus de via pública**

A través de l'opció *Tipus de via pública*, des de la pestanya *Entorn / Auxiliars / Taules / Tipus de via pública*, el programa mostra el fitxer d'abreviatures de vies públiques i la descripció utilitzada quan es creïn registres de treballadors, empreses, bancs, etcètera.

### **Codis postals**

Mitjançant el fitxer de codis postals, des de la pestanya *Entorn / Auxiliars / Taules / Codis postals*, el programari mostra el fitxer de codis postals existents per codi, municipi, població i província.

### **Municipis**

Aquest fitxer és accessible des de la pestanya *Entorn / Auxiliars / Taules / Municipis*. En accedir-hi, el programa mostra en pantalla tots els municipis registrats a Nominasol, per codi i nom. Aquests codis s'utilitzen en la fitxa d'un treballador o d'una empresa, entre altres usos.

### **Províncies**

Amb l'opció *Províncies*, des de la pestanya *Entorn / Auxiliars / Taules / Províncies*, el programa mostra en una finestra les províncies que té registrades, per codi i nom de província.

### **Comunitats autònomes**

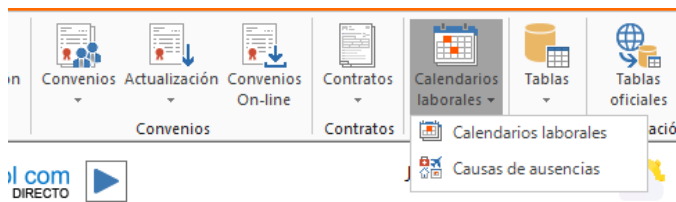
Mitjançant el fitxer de *Comunitats autònomes*, al qual s'accedeix des de la pestanya *Entorn / Auxiliars / Taules / Comunitats autònomes*, el programari mostra en una finestra les comunitats autònomes que té registrades, per codi i nom de comunitat autònoma.

### **Països**

Aquest fitxer és accessible des de la pestanya *Entorn / Auxiliars / Taules / Països*. En accedir-hi, el programari mostra en pantalla els països que té registrats (creats). La seva funció principal és la d'indicar la nacionalitat de la persona treballadora a l'hora de crear la seva fitxa de treballador.

## **2.4 Gestió i configuració de l'entorn de l'empresa**

Des de la pestanya *Entorn* s'accedeix als fitxers mestres del programa Nominasol, que convindria que estiguessin actualitzats. Tanmateix, hi ha dades que s'han d'introduir manualment, com el calendari laboral i el conveni col·lectiu aplicable (figura 2.9)

**FIGURA 2.9.** Calendari i conveni

### 2.4.1 Calendari laboral

El calendari laboral és necessari per realitzar processos periòdics, com per exemple el càlcul de nòmines, ja que alguns conceptes retributius estan vinculats al calendari laboral. Tenir-lo ben emplenat ens pot evitar errades.

Aquesta opció es troba a la pestanya *Entorn*, dins del grup *Assistència*, a la icona de *Calendaris laborals*. S'ha de tenir en compte que cal tenir donats d'alta tots els calendari laborals que calgui aplicar als centres de treball (en cas que hi hagi més d'un centre de treball), ja que s'han d'indicar les festes de la comunitat autònoma i les festes locals on es trobin aquests centres de treball de l'empresa.

Per crear un calendari laboral, una vegada s'hagi accedit a aquesta opció, cal clicar *Nou* i indicar el codi, l'any (exercici) i la descripció o localitat que s'estigui creant. El programa presenta el calendari estàndard de l'any en qüestió, i els diumenges ja estan marcats automàticament com a causa d'absència, així com els festius generals i els autonòmics. A continuació, s'haurien d'afegir les festes locals.

Per a aquest procés normalment es parteix del calendari de la comunitat autònoma on està ubicada l'empresa o centre de treball. Així doncs, es pot seleccionar un dels calendaris que defineixen les comunitats autònomes.

### 2.4.2 Convenis col·lectius

Les configuracions relatives a convenis col·lectius es troben a *Entorn / Convenis*. Les opcions que es poden gestionar són: *Convenis*, *Categories* i *Actualitzar*.

#### Convenis

Des de l'opció *Convenis* s'accedeix al fitxer de convenis creats al programari, que consta, d'entrada, d'un únic conveni: oficines i despatxos. Així, per procedir a la creació d'un conveni s'ha de prémer el botó *Nou* i afegir el conveni aplicable a l'empresa o centre de treball (figura 2.10). A continuació, s'ha d'enquadrar i identificar el conveni, introduint les dades sol·licitades, com el codi facilitat per la Tresoreria General de la Seguretat Social per al conveni col·lectiu i per a l'empresa, el sector professional comprès en el conveni, la data en què entra en vigor i la de revisió, els endarreriments, el nombre d'hores laborals anuals i el nombre

d'hores de la jornada laboral diària. Un cop introduïdes aquestes dades, la resta d'informació es divideix en tres subapartats o pestanyes: conceptes retributius, antiguitat i incapacitat temporal.

FIGURA 2.10. Conveni nou

A la pestanya *Conceptes retributius* hi consten els diferents conceptes retributius existents, com per exemple: salari base, antiguitat i pagues extres, ja que gairebé tots els conceptes retributius els estableix el conveni col·lectiu. En cas que es vulgui afegir algun concepte retributiu, s'ha de prémer el botó *Nou* i emplenar dues pestanyes addicionals: *General* i *Detall*.

- **General:** indica el tipus de concepte i la forma de cobrament (mensual, diària, per hores o un import fix) i el nombre de dies o d'hores en els quals s'abonen.
- **Detall:** informa sobre si afecta endarreriments, cotitza i/o tributa, entre d'altres. Convé remarcar que els conceptes retributius pactats entre treballador i empresa que no estiguin recollits en el conveni col·lectiu han de reflectir-se en la pestanya *Conceptes retributius* de la fitxa del treballador. Per tant, no poden afegir-se des de la fitxa de conveni, perquè no pertanyen al conveni, i s'hauran d'afegir de la fitxa del treballador. En aquest cas, el procés és el mateix que amb la creació d'un concepte retributiu d'un conveni col·lectiu.

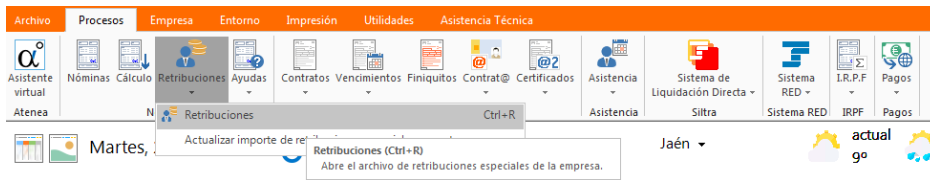
### Conceptes retributius variables o especials (inclosos o no en conveni)

Poden haver-hi conceptes retributius on l'import no sigui una quantitat fixa, sinó variable. Es tracta d'un cas especial i potser en un mes concret. La manera de reflectir-ho al programari seria la següent: des de la pestanya *Processos*, dins del



grup *Nòmines*, icona *Retribucions* (figura 2.11), caldria anar a la pestanya (finestra) de **retribucions especials**. Des d'aquí s'hauria de crear la nova retribució en qüestió, seguint els passos habituals del procés de creació de conceptes retributius per a un mes específic, per exemple.

**FIGURA 2.11.** Retribucions especials



### Concepte retributiu: bestretes (inclòs o no en conveni)

Per a la introducció d'una bestreta en la nòmina d'un treballador, cal crear un nou concepte retributiu des de la fitxa del treballador. La fitxa del treballador es troba a la pestanya *Empresa*, grup *Treballadors* (vegeu figura 2.12). Una vegada clicat *Nou*, el procés és idèntic als tractats anteriorment però aquest concepte, a l'apartat *General*, s'indica com a concepte "descompte" i tipus "bestreta" (cal tenir fitxes de treballadors actives).

**FIGURA 2.12.** Fitxa treballador



### Concepte retributiu: productes en espècie (inclosos o no, en Conveni)

Les retribucions o productes en espècie, de la mateixa manera que les bestretes, són un concepte retributiu que s'ha de crear des de la fitxa del treballador, situada a *Empresa / Treballadors / Conceptes Retributius*. Clicant *Nou*, a l'apartat o pestanya *General*, a tipus de concepte s'indica "Abonament" del tipus "En espècie". A continuació, cal marcar l'opció "Incloure l'ingrés a compte" de l'IRPF, si aquest és a càrrec de l'empresa. Si no serà a càrrec del treballador i se li aplicarà la retenció corresponent en nòmina.

### Concepte retributiu: hores extraordinàries (inclòs o no en conveni)

Les **hores extres** es reflecteixen a Nominasol com un concepte retributiu. Aquest concepte retributiu pot estar reconegut en el conveni col·lectiu i, d'aquesta manera, aplicar-se a tots els treballadors de l'empresa. Però també pot ser reconegut en el contracte de treball i ser propi d'un treballador concret. En aquest últim cas s'hauria de crear el concepte retributiu com s'ha tractat anteriorment per a la persona i període concret.

La denominació o descripció seria "hores extres", el tipus de concepte "Abonament", com a rendiments del treball. Caldria detallar, a més de l'import, la

forma de cobrament i el període, tenint en compte que aquest concepte retributiu únicament serà vàlid per a aquesta ocasió (confecció de nòmina).

A la pestanya *Antiguitat* hi figuren les dades relatives als períodes i percentatges a aplicar d'augment del salari, segons el temps de permanència en l'empresa del treballador. Alguns convenis estableixen augments periòdics, indicant el període en anys i el percentatge a aplicar d'augment salarial per a cada període o bé l'import a abonar per a cada període d'anys.

A la pestanya *Incapacitat temporal* hi ha els valors que s'abonen en els casos de baixa per malaltia o accident, determinats per la Seguretat Social. Aquests imports cal revisar-los i actualitzar-los adequadament. A més, en cas que hi hagi complements per IT a càrrec de l'empresa durant els períodes de baixa, s'haurien de revisar les dades del programa.

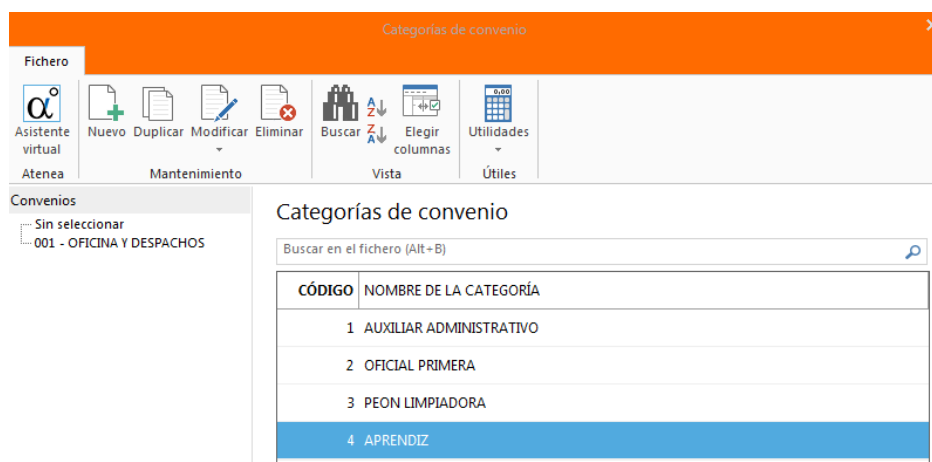
### Categories de conveni

Una vegada introduïdes les dades relatives a convenis, cal crear les diferents categories vinculades al conveni, segons el lloc de treball que ocupa la persona treballadora. Aquesta categoria per conveni determinarà quina ha de ser la retribució salarial, d'acord amb la taula salarial negociada en el conveni col·lectiu.

Les categories de conveni no s'han de confondre amb les categories professionals fixades en els grups de cotització de la Seguretat Social que determinen les bases de cotització, ja que poden haver-hi diverses categories de conveni que formin part d'un mateix grup de cotització.

El fitxer de les diferents categories de conveni es troba a *Entorn / Convenis / Categories*. La icona *Categories* obre una finestra on cal seleccionar el conveni del qual es volen administrar les categories (figura 2.13). En cas que es desitgi crear una nova categoria de conveni, cal prémer el botó *Nou*, i el programa sol·licitarà les dades següents: codi d'identificació i descripció de la categoria.

**FIGURA 2.13.** Categories de conveni



Seguidament, s'han d'assignar els conceptes retributius i l'antiguitat a les categories professionals del conveni, una vegada es visualitzin tots els conceptes creats.

## Actualitzar convenis

La tercera i última opció del grup *Convenis* és la d'actualitzar-los. Permet les opcions d'actualitzar taules salarials, actualitzar dades des del conveni oficial i actualitzar dades de convenis en empreses.

- Actualitzar taules salarials: s'actualitzen els imports dels conceptes salarials que s'introdueixen en les categories de conveni. Si té lloc una revisió salarial del conveni, de forma automàtica canvien els imports dels conceptes i les categories seleccionades.
- Actualitzar dades des del conveni oficial: s'actualitza la informació relativa al conveni en qüestió.
- Actualitzar dades de convenis en empreses: el resultat és el mateix que en l'opció anterior, però amb l'excepció que des d'aquest procés es pot actualitzar un rang d'empreses simultàniament.

## 2.5 Contractació. El contracte de treball

Tot allò que envolta al contracte de treball és un altre dels aspectes clau a Nominasol. Els fitxers dels contractes de treball es troben a *Entorn / Contractes / Contractes*.

En obrir la finestra es mostren tots els contractes existents (creats) a Nominasol. D'entrada, el programa té precarregat tots els contractes oficials inclòs el document PDF associat a cada contracte. També disposa de l'opció de generar els fitxers necessaris per a la comunicació a la contractació i importar-los, i posteriorment tramitar-los electrònicament mitjançant la plataforma *Contrat@* als serveis públics d'ocupació.

A més, a la columna *Bonif.* (bonificacions) es pot veure quin tipus de bonificació o reducció té el contracte de treball, a la columna *Codi* apareix el codi de contracte assignat per la Seguretat Social i pel SEPE (dues columnes diferenciades), així com la denominació i el tipus de contracte, a les columnes *Denominació* i *Tipus* respectivament. Una altra dada important és la data d'entrada en vigor del tipus de contracte i la data de finalització (figura 2.14).

FIGURA 2.14. Tipus de contracte

CÓD.L.	DENOMINACIÓN	CÓD.O...	TIPO	BONIF.	DUR.(M...	POR. /IMP.
200001	Indefinido Ordinario, Tiempo Completo	100	Ind. jorn. completa	Normal		
200004	Indefinido, Servicio del Hogar Familiar, Tiempo Completo	100	Ind. jorn. completa	Normal		
200008	Indefinido, Tiempo Completo - Bonificado - mayores de 45 años de nuevo proyecto de emprendimiento joven RDL 11/2013 (Art. 11)	100	Ind. jorn. completa	Reducción	12	100,00 % C.C. 100,00 % A.T. y E.P. 100,00 % Otras cotiz.
200122	Indefinido, Tiempo Completo, de Apoyo a los Emprendedores SIN bonificación	100	Ind. jorn. completa	Normal		
200344	Indefinido, Tiempo Completo, Mayores de 52 años beneficiarios de subsidios por desempleo, SIN bonificar Ley 43/2006 y Ley 8/2019	100	Ind. jorn. completa	Normal		
200017	Conversión en Indefinido Hombres Tiempo Completo - Bonificado - Prácticas, Relevo y Sustitución por jubilación Ley 3/2012	109	Ind. jorn. completa	Bonificado	36	41,67 €
200018	Conversión en Indefinido Mujeres Tiempo Completo - Bonificado - Prácticas, Relevo y Sustitución por jubilación Ley 3/2012	109	Ind. jorn. completa	Bonificado	36	58,33 €
200024	Transformación Formación en Indefinido Tiempo Completo Hombres - Bonificado - Ley 3/2012	109	Ind. jorn. completa	Reducción	36	125,00 €
200025	Transformación Formación en Indefinido Tiempo Completo Mujeres - Bonificado - Ley 3/2012	109	Ind. jorn. completa	Reducción	36	150,00 €
200134	Conversión, Tiempo Completo - Bonificado - Víctimas de violencia de género Ley 43/2006	109	Ind. jorn. completa	Bonificado	48	125,00 €
200137	Conversión, Tiempo Completo - Bonificado - Víctimas del terrorismo Ley 43/2006 (art 34 Ley 29/2011)	109	Ind. jorn. completa	Bonificado	48	125,00 €
200140	Transformación, Tiempo Completo - Bonificado - Víctimas de violencia doméstica Ley 43/2006	109	Ind. jorn. completa	Bonificado	48	70,83 €

Beneficios en la cotización a la Seguridad Social    Guía de modalidades de contratos y medidas de fomento de la contratación

Per tal de disposar d'informació actualitzada periòdicament cal posar al dia aquesta taula a través de l'opció *Taules oficials*, dins del grup *Actualitzacions* de la pestanya *Entorn* (l'opció automàtica únicament és per a usuaris registrats). De totes maneres, es poden actualitzar manualment els tipus de contracte vigents.

En síntesi, a l'hora de crear un **tipus de contracte** les dades sol·licitades es distribueixen de la manera següent:

- Identificació (codi i denominació).
- Informació del contracte: codi assignat per la Seguretat Social i pel SEPE (Servei Públic d'Ocupació Estatal), tipus de contracte, a jornada completa o parcial, dates d'inici i final de vigència i PDF associat al contracte de treball.
- Condicions de la persona treballadora per accedir al contracte: edat, sexe, condició d'aturat, grau de discapacitat i col·lectius amb dificultats especials, entre d'altres.
- Dades de la bonificació: en cas que el contracte estigui bonificat, cal indicar algunes dades d'aquesta bonificació, com per exemple el col·lectiu al qual es dirigeix, l'organisme que es fa càrrec de la bonificació o de la reducció (la Seguretat Social o el SEPE), la durada que tindrà la bonificació o la reducció, com s'aplica, és a dir, si es tracta d'un import o d'un percentatge, i on s'aplica (en cas que s'apliqui en alguna contingència concreta).

### 2.5.1 Formalització de contractes

També des de *Processos / Contractes / Contractes* apareixen diferents opcions per a la creació i manteniment dels contractes dels treballadors (figura 2.15).

A més, el programa presenta diverses opcions de visualització dels contractes i dels treballadors per tipus de contracte. Des d'aquí es poden efectuar les mateixes funcions quant a la creació i el manteniment dels tipus de contractes de treball, a partir de la icona *Nou* o *Modificar*.

FIGURA 2.15. Nou contracte

Per formalitzar el contracte cal seleccionar un treballador i un tipus de contracte, a més d'omplir les diferents dates que intervenen en el contracte. També cal ocupar-se de dues taules relacionades: la taula de nivells formatius i la taula d'ocupacions.

La **taula de nivells formatius** és necessària en el moment de formalitzar un contracte. S'hi ha d'indicar el nivell d'estudis finalitzats de la persona contractada. A l'hora d'accedir a aquest fitxer es mostra el codi i la descripció del nivell d'estudis.

La **taula d'ocupacions** és necessària també a l'hora de formalitzar un contracte de treball. En aquest fitxer hi consten el codi i la descripció de l'ocupació de la persona treballadora. Aquests codis els facilita l'Administració i són necessaris quan es genera un certificat d'empresa telemàtic i quan s'envia un contracte a través d'internet.

Altrament, el programari presenta la possibilitat d'avís de venciment de contracte de treball, des de la pestanya *Processos*, dins del grup *Contractes*, i prement l'opció *Venciments*. Un cop fet això, es visualitzen els venciments dels contractes de l'empresa activa, que mostren la data d'alta, la data d'inici i de finalització d'un contracte d'un treballador, així com la data d'inici i finalització de la bonificació, en cas que n'hi hagi hagut.

## 2.5.2 Modificacions del contracte

Nominasol permet fer modificacions en el contracte de treball d'un o diversos treballadors, si es vol, a partir de la fitxa d'aquests treballadors. Per accedir-hi, cal anar a *Empresa / Treballadors / Treballadors*. Una vegada obert el fitxer de treballadors, cal seleccionar el treballador en qüestió i, fent-hi doble clic, accedir a les seves dades. A cadascuna de les icones (*General, Personal, Situació, Forma de cobrament*, entre d'altres) es poden introduir els canvis necessaris. Per guardar els canvis, finalment, es prem l'opció *Guardar i tancar*.

Se segueix el mateix procés per modificar el contracte del treballador, a través de la fitxa del treballador, quan la modificació de contracte té lloc, per exemple, en el codi del contracte quan aquest canviï.

El programa també ofereix l'opció de *Duplicar contracte*, quan sigui necessari, dins del grup *Contractes*. En aquest cas, les modificacions del contracte a realitzar no afecten el codi de contracte, sinó únicament a algun contingut.

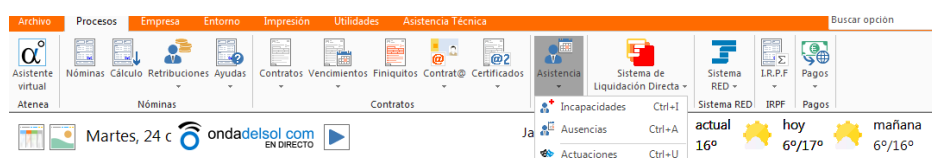
## 2.5.3 Suspensió del contracte

Hi ha diverses circumstàncies que poden donar lloc a la suspensió del contracte, com poden ser la situació d'IT, de maternitat/paternitat, excedència o vaga, entre d'altres. Depenent del tipus de circumstància, el tractament és diferent, i ocasiona la creació d'un informe d'incapacitat temporal, de simulació de finalització de contracte o creació d'absència.

### Informes d'incapacitat temporal

En casos de malaltia o d'accident que comportin la situació d'IT i, per extensió, la suspensió del contracte de treball, s'ha de crear un informe d'incapacitat prement la icona *Nou*, des de *Processos / Assistència / Incapacitats*. És a dir, es crea un comunicat de baixa mèdica, d'acord amb la normativa vigent (figura 2.16).

FIGURA 2.16. Incapacitat temporal



Les dades que se sol·liciten a la pantalla de manteniment del fitxer d'informes d'incapacitat, en crear un nou informe, són les següents: codi, treballador, tipus de contingència, percentatge de jornada treballada i observacions. A l'apartat de **comunicat de baixa** cal introduir les dades relatives a la baixa mèdica per IT: data inicial de la baixa, si ha estat enviada mitjançant el sistema RED, si es tracta d'una

recaiguda, el temps estimat que la persona treballadora estarà en aquesta situació, el número de col·legiat del metge, el codi d'identificació d'àrea sanitària (CIAS), el tipus de contracte del treballador, dades sobre cotització (base de cotització del mes anterior, hores extres any anterior...), i dades d'hospitalització, si escau (figura 2.17).

FIGURA 2.17. Dades d'incapacitat temporal

The screenshot shows a software interface for creating a new temporary incapacity report. The window title is 'Nuevo parte de incapacidad temporal'. The interface includes a menu bar with options like 'Guardar y cerrar', 'Eliminar', 'Guardar y nuevo', 'General', 'Partes de confirmación', and 'Utilidades'. Below the menu bar, there are several input fields and dropdown menus. The 'Parte de baja' section includes fields for 'Fecha', 'Recaída', 'Días probables', 'Meses probables', 'Nº de colegiado', 'C.I.A.S.', 'Tipo de contrato', 'Suma base cotización', 'Suma días cotizados', 'Cot. año anterior horas extras', 'Cot. año anterior otros conceptos', 'Fecha inicio hospitalización', and 'Fecha fin hospitalización'. The 'Parte de alta' section includes fields for 'Nº de colegiado', 'C.I.A.S.', 'Fecha', 'Causa', and 'Sistema RED'.

També s'han d'introduir les dades del **comunicat d'alta** de la incapacitat temporal: el número de col·legiat mèdic, el codi CIAS, la data d'alta, la causa de l'alta mèdica, i si l'informe d'alta ha estat enviat a través del sistema XARXA (RED).

A més, el programa presenta l'opció de **comunicats de confirmació** de baixa, mitjançant la icona *Comunicats de confirmació*, des d'on s'accedeix al manteniment dels informes de confirmació per incapacitat temporal. Prement el botó *Nou* es pot crear un nou informe de confirmació, on el programari sol·licitarà les dades següents: data de l'informe de confirmació, número d'informe o part de confirmació, si ha estat tramitat mitjançant el sistema XARXA, el número de col·legiat metge, el codi CIAS i l'entitat asseguradora amb el seu corresponent codi.

### Enviament al sistema XARXA

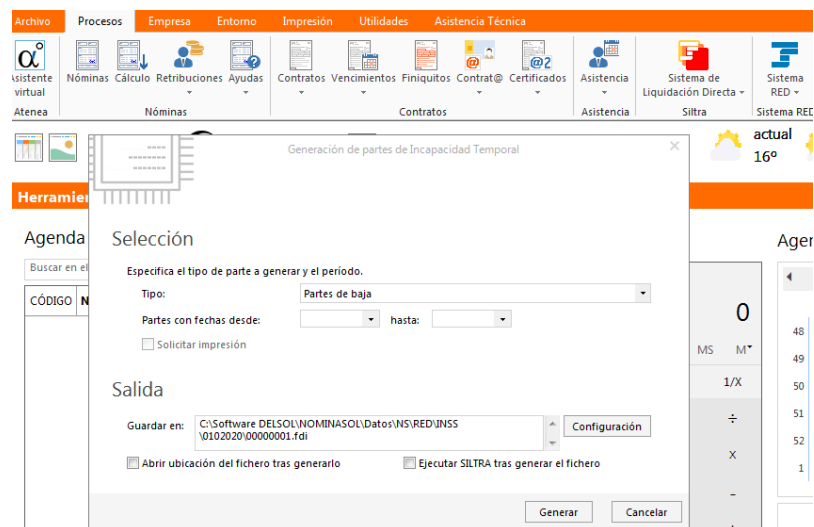
Una vegada introduïdes les dades requerides, els informes d'incapacitat temporal s'han de comunicar i enviar a la Seguretat Social. Nominasol permet fer aquest tràmit a través del sistema RED, a la pestanya *Processos / Sistema RED*, on apareix un menú desplegable amb les opcions següents: *Cotització*, *Conceptes*, *Afiliació*, *Incapacitats*, *Liquidacions complementàries*, *Anàlisis de cotització* i *Configuració*. Clicant a *Incapacitats* es pot generar el fitxer per tramitar la situació d'incapacitat temporal d'un treballador. Les dades sol·licitades, en primer lloc, són les següents: tipus (comunicat de baixa, comunicat de confirmació, comunicat d'alta) i data inicial i final de l'informe d'incapacitat temporal.

L'altre apartat de l'opció de generació de comunicats/informes d'incapacitat tracta sobre el Sistema RED, on les dades sol·licitades, en segon i últim lloc, són les següents: guardar, obrir ubicació del fitxer d'incapacitat després de generar-ho i executar Siltr@ (abans WinSuite32) després de generar el fitxer.

Vegeu els ítems de la figura 2.18:

- *Guardar* suposa especificar la ubicació en què es desarà el fitxer generat.
- *Obrir ubicació del fitxer d'incapacitat després de generar-lo* implica que si es marca aquesta opció, s'obre una pantalla amb la ubicació del fitxer generat.
- *Executar enviament telemàtic després de generar el fitxer* suposa que una vegada que s'ha generat el fitxer, s'obre l'aplicació Siltr@ de la Seguretat Social perquè es pugui tramitar. Aquesta aplicació, Siltr@, proporcionada de manera gratuïta per la TGSS, facilita la utilització del sistema RED per a la tramitació de comunicacions amb la Tresoreria General de la Seguretat Social, tant de cotització com d'afiliació, a més de validar i processar les dades generades pel programa de nòmines.

FIGURA 2.18. Informes incapacitat sistema RED



Finalment, un cop emplenades les dades sol·licitades es prem el botó *Acceptar* per començar el procés.

### Simulació de finalització de contracte

En casos de mutu acord entre les parts, privació de llibertat, tancament legal de l'empresari, excedència, entre d'altres, que suposen la finalització del contracte de treball per l'una o l'altra part dels signants, el procés a Nominasol és el següent:

1. Cal indicar en el contracte del treballador la data de finalització perquè el programari calculi la liquidació. Per això, s'ha d'obrir la fitxa del treballador



des d'*Empresa / Treballadors*, i seleccionar la persona en qüestió. Una vegada oberta la fitxa de la persona treballadora es selecciona la pestanya *Contractes* i s'assenyala i s'obre el contracte de treball que es vol modificar prement la icona *Modificar* dins del grup *Contractes*. Posteriorment, s'indica la data en la qual se suspèn el contracte del treballador en el requadre *Data de finalització de contracte* i es prem la icona de *Guardar i tancar*.

2. En segon i últim lloc, cal indicar la causa i la data de baixa en la fitxa del treballador. Des d'*Empresa / Treballadors* s'accedeix a la fitxa del treballador i, des de la icona *General*, se selecciona l'apartat *Estat* (del treballador). De la llista desplegable cal seleccionar el motiu o la causa de la baixa. Posteriorment, s'indica la data de la baixa; és a dir, la data en la qual se suspèn el contracte del treballador, i finalment, es prem la icona *Guardar i tancar*.

### Creació d'absència

En el cas d'una vaga, per exemple, també el contracte de treball queda en suspens però en aquest supòsit el tractament a Nominasol és el següent:

1. En primer lloc cal dirigir-se a *Entorn / Assistència / Causes d'absència*.
2. Després s'han de fer les modificacions o creacions d'absències a *Causes d'absència*, on es porta el manteniment de les causes d'absència.
3. Per crear-ne una de nova, cal prémer el botó *Nou*. Les dades sol·licitades són les següents:
  - Codi: s'ha introduir el codi de la causa d'absència. Deixant-lo a zero, el programa n'assigna un automàticament.
  - Descripció: cal indicar una descripció de la causa d'absència que s'estigui creant.
  - Número de dies: cal introduir els dies establerts per a aquesta absència.
  - Utilitzar en: s'ha de seleccionar si s'utilitzarà l'absència en el calendari laboral o en el control d'absències del treballador.
  - Color: amb aquesta opció, prement el botó de la dreta, es pot seleccionar el color que identifiqui aquesta absència en el calendari.
  - Inicial: aquí es poden indicar dues inicials per reconèixer aquesta absència, que sortiran impreses en el calendari laboral.
  - Reflectir en: amb aquesta opció el programa ofereix la possibilitat o no de reflectir aquesta causa d'absència en la nòmina a l'hora d'imprimir-la, distingint les opcions següents:
    - No reflectir-ho en la nòmina: aquesta causa no s'imprimirà al rebut de salaris.
    - Línies de nòmina: s'imprimirà una línia en el detall de la nòmina per a cada causa d'aquest tipus.

- Línies de nòmina (acumulat): en cas d'haver-hi dues causes d'absència del mateix tipus en el mateix mes, s'imprimirà una línia de detall amb els imports acumulats.
- Peu de nòmina: s'imprimirà una línia per a cada causa d'absència d'aquest tipus en el peu de la nòmina.
- Peu de nòmina (acumulant): en cas d'haver-hi dues causes d'absència del mateix tipus en el mateix mes, s'imprimirà una línia al peu de nòmina amb els imports acumulats.

### **Fitxer d'absències**

El fitxer d'absències de treballadors es troba a *Processos / Assistència / Absències*. Des d'aquí es porta el manteniment de les absències de treballadors. El programa presenta, a la barra esquerra, l'opció de visualització del mes actual o de tots els mesos de l'any.

A més, en prémer la icona *Nou* apareix una finestra des de la qual es pot crear una nova absència. I indicant el mes de l'absència i el treballador es procedeix a la creació d'una de nova, tal com s'ha indicat.

### **2.5.4 Extinció del contracte**

En el cas d'extinció del contracte el procés a seguir és molt semblant al realitzat en el cas de la "simulació de finalització de contracte" i consta dels passos següents:

1. En primer lloc cal indicar en el contracte del treballador la data de finalització del contracte. Per fer-ho, s'ha d'obrir la fitxa del treballador des d'*Empresa / Treballadors*, i seleccionar la persona en qüestió. Una vegada oberta la fitxa de la persona treballadora es selecciona la pestanya *Contractes*, i s'obre el contracte de treball per tal de modificar-ho prement la icona *Modificar* dins del grup *Contractes*. Posteriorment, s'indica la data en la qual s'extingeix el contracte del treballador en el requadre *Data de finalització de contracte* i es prem la icona *Guardar i tancar*.
2. En segon i últim lloc, cal indicar la causa i la data de baixa (d'extinció del contracte) en la fitxa del treballador. Des d'*Empresa / Treballadors* s'accedeix a la fitxa del treballador. Des de la icona *General*, cal seleccionar l'apartat *Estat* (del treballador), i el motiu o causa de la baixa de la llista desplegable. A continuació, s'indica la data de la baixa en què s'extingeix el contracte del treballador i, finalment, es prem la icona *Guardar i tancar*.

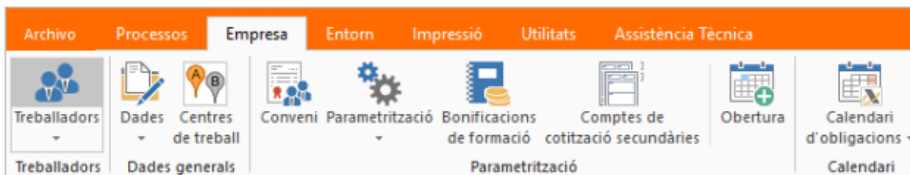
## 2.6 Gestió de personal

Una vegada creada l'empresa i detallada la informació sol·licitada, cal informar sobre els components, és a dir, sobre els treballadors i treballadores de l'empresa.

El fitxer de treballadors es troba a *Empresa / Treballadors*. Un cop es prem aquesta icona s'accedeix a la pantalla de manteniment del fitxer dels treballadors que s'hagin creat, on es visualitzen les dades existents, a més d'haver-hi l'opció de crear-ne de nous.

Vegeu una imatge de les opcions de la pestanya *Empresa*, grup *Treballadors* (figura 2.19):

FIGURA 2.19. Pestanya Empresa > icona Treballadors

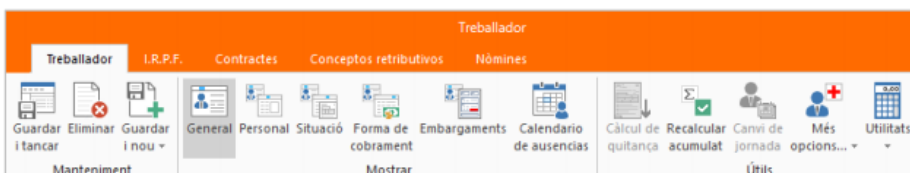


### 2.6.1 Fitxa del treballador

Es pot accedir a la fitxa d'un treballador, en cas que estigui creada amb anterioritat, seleccionant-la del fitxer de treballadors i fent-hi doble clic. Si no està creada, cal fer-ho seguint els passos següents: en primer lloc es prem la icona *Nou* (després d'anar a *Empresa / Treballadors*) i s'omplen les dades d'un treballador en els apartats següents: *Treballador*, *IRPF*, *Contractes*, *Conceptes retributius* i *Nòmines*.

Vegeu la pestanya *Treballador* (figura 2.20):

FIGURA 2.20. Pestanya Treballador > grup Treballadors > Fitxa del treballador



- **Treballador:** hi consten el nom i cognoms i el NIF de la persona treballadora, el número de cotització a la Seguretat Social, la categoria professional i el lloc de treball, el departament, l'àrea o centre de treball, si es troba en situació d'alta o baixa laboral, la data de naixement, la nacionalitat, el tipus de contracte i la data d'inici de la relació laboral, el conveni col·lectiu aplicable, la jornada de treball, l'adreça completa del treballador, el compte

bancari en el qual cal abonar la nòmina, la situació personal i familiar, algun tipus de discapacitat si escau, i dades del cònjuge.

- **IRPF:** s'hi introdueixen les dades necessàries relatives al treballador per tal d'obtenir el tipus de retenció de l'IRPF, que el programa farà de manera automàtica sempre que es tingui activada l'opció Calcular automàticament d'aquesta pestanya.
- **Contractes:** s'informa d'aquells aspectes referents al contracte de treball de la persona treballadora, a més de les possibles bonificacions si n'hi haguessin. Des d'aquí es poden crear i modificar els possibles contractes d'un treballador, visualitzar-los i imprimir-los.
- **Conceptes retributius:** hi consten els conceptes retributius del treballador que s'hagin creat a l'hora introduir el conveni (salari base, complements, plusos, pagues extraordinàries, etcètera), o d'altres creats específicament.
- **Nòmines:** hi figuren les nòmines del treballador. Des d'aquí es poden visualitzar i emetre les ja calculades.

D'altra banda, cal afegir que el programa presenta diferents models de nòmines i en permet el redisseny, per tal d'adaptar-se a les necessitats de la persona usuària del programari. Permet modificar la posició de les dades, introduir un logotip, etcètera.

Com a observació final, cal dir que diverses de les dades personals i familiars incloses en la fitxa de la persona treballadora són les comunicades al model 145.

Vegeu l'apartat IRPF dins de la fitxa del treballador (figura 2.21):

FIGURA 2.21. Apartat IRPF de la fitxa del treballador



## 2.7 Càlcul de nòmines amb Nominasol

Un cop s'ha creat l'empresa, s'han incorporat les dades relatives a l'entorn de la Seguretat Social, de l'IRPF i de l'aspecte Laboral, tant de l'empresa com dels treballadors, s'optimitza el procés de confecció de les nòmines de la plantilla de l'empresa. Per materialitzar-lo s'ha d'anar a la pestanya *Processos* i prémer la icona *Nòmines* i, finalment, *Càlcul*.

Vegeu la icona *Càlcul* de nòmines (figura 2.22):

FIGURA 2.22. Icona càlcul de nòmines



El procés per al càlcul de nòmines és el següent:

Primerament, cal seleccionar el període de liquidació de les nòmines que es pretén calcular. Cal indicar el mes i la data d'emissió de la nòmina. Posteriorment s'especifica el tipus de nòmina a calcular: es diferencia entre normals, pagues extraordinàries (les que no estiguin prorratejades), quitances i endarreriments (vegeu figura 2.23). Seguidament s'indiquen els límits per realitzar el càlcul, és a dir, si es volen generar els rebuts de salari de l'empresa actual, els treballadors objecte del càlcul, els centres de treball (en cas que n'hi hagi més d'un), els comptes de cotització i les formes de cotització (codi de compte de cotització de tipus general o règims especials, com les nòmines dels treballadors autònoms).

FIGURA 2.23. Càlcul de nòmines

Cálculo de nóminas

Especifique el mes y la fecha de emisión de las nóminas.

Mes:  Fecha de emisión:   Recalcular nóminas

Especifique los tipos de nómina a calcular.

Normales  
 Pagas extraordinarias  
 Finiquitos  
 Atrasos

Especifique los límites para realizar el cálculo.

Empresa:

Indicar un rango de trabajadores  Seleccionar los trabajadores para el cálculo

Trabajador inicial:   
Trabajador final:

Centro de trabajo:   
Cuentas de cotización:   
Formas de cotización:

Un cop realitzat el procés, el programa informa sobre el nombre de nòmines calculades. Si es prem *Tancar*, aquestes **queden calculades i guardades**. Poden ser consultades, modificades i revisades, i també emeses, impreses en format paper o PDF, o enviades per correu electrònic.

A més a més, cal donar l'ordre de pagament a través d'un compte bancari per a l'abonament de les nòmines corresponent en cas que aquestes s'efectuïn per aquesta modalitat de pagament. El fitxer de transferències bancàries es troba a

*Processos / Pagaments / Transferències.* Des d'aquí es pot generar l'arxiu o el fitxer de transferència bancària C-34, que s'enviarà a l'entitat bancària que l'ha de tramitar, prement la icona *C-34 XML*.

Convé afegir que la confecció de la nòmina, a partir de la correcta actualització i manteniment dels fitxers associats (Seguretat Social, IRPF i Laboral), suposa la base per a la realització posterior d'informes de treballadors, els models 111 i 190, documents o butlletins de cotització, entre d'altres.

### **Altres opcions en el càlcul de nòmines**

Una altra opció que presenta el programa és la de l'obtenció d'un **informe** o fitxer d'acumulats per treballadors i per perceptors. Per aconseguir l'informe, cal anar a la pestanya *Processos*, dins del grup *IRPF*, icona *Acumulats*. Així, en accedir al fitxer, la pantalla que es mostra presenta per codi, treballador o professional autònom i per any, l'import total o base de retenció per l'*IRPF* i per la *Seguretat Social* (base per contingències comunes i professionals). També des d'aquesta opció es poden visualitzar les bases i retencions mensuals, les aportacions mensuals a la *Seguretat Social*, les retribucions (valoracions) mensuals en espècie, i les dades del professional (perceptor).

Aquesta informació pot ser molt útil a l'hora de confrontar dades relatives als models 111 i 190, i a documents de la *Seguretat Social* envers la comptabilitat de l'empresa, confirmant que comptabilitat i fiscalitat / *Seguretat Social* encaixen (els comptes comptables relacionats i les retencions o models presentats quadren, com es coneix en l'argot professional).

Un altre càlcul complementari és el de la **quitança**, que normalment es realitza simultàniament amb el càlcul de la nòmina del mes en el qual es produeix la baixa de la persona treballadora de l'empresa i que *Nominasol* ofereix amb una icona o casella per seleccionar; és a dir, el càlcul es realitza de forma automàtica a través d'aquesta opció (*Quitances*).

Una vegada la quitança ha estat calculada, el programa presenta l'opció de modificar-la o incloure noves línies de detall. S'ha d'anar amb compte d'incloure o no aquests canvis en els càlculs per a la nòmina, o únicament en la carta de quitança.

### **2.7.1 Fitxer de nòmines**

El fitxer de nòmines es troba en el programa *Nominasol* a *Processos / Nòmines / Nòmines*. Quan es prem la icona, apareix una pantalla amb les nòmines registrades (creades) amb anterioritat. La seva visualització es mostra per mesos, centres de treball, formes de cotització i tipus de nòmina. En la cinta d'opcions de la part superior, s'agrupen diverses opcions de manteniment d'aquest fitxer, a més d'altres utilitats com realitzar cerques per nom o NIF de la persona treballadora.

Les dades dels rebuts salarials que es mostren estan distribuïdes en sis icones: *General*, *Deduccions*, *Cotització*, *Bonificacions*, *Anàlisis* i *Trams*.

- **General:** a la part superior s'informa sobre el codi de la nòmina, la data de creació, el tipus de nòmina i treballador al qual correspon. A més, hi ha una casella on s'indica si està traspassada i comptabilitzada a Contasol. A la part central, hi consten les dades de la liquidació com el mes corresponent a la nòmina, el període i el total de dies reportats, el total reportat (meritat), l'import total de les deduccions i l'import a percebre (salari net o líquid). Seguidament, a la part inferior es mostren els conceptes retributius desglossats per concepte, tipus i import en euros.
- **Deduccions:** es mostren les aportacions a la Seguretat Social, per tipus de contingència, tant per l'empresa com pel treballador. Així mateix, també hi consten altres deduccions o descomptes com les retencions per l'IRPF, les bestretes i els embargaments salarials.
- **Cotització:** es mostren les bases de cotització a la Seguretat Social, les reduccions i les dades per als butlletins de cotització, com els dies o les hores a cotitzar en el període de liquidació, entre d'altres.
- **Bonificacions:** es mostren les bonificacions aplicades a la nòmina seleccionada, en cas que n'hi hagi.
- **Anàlisis:** es mostren les següents dades relatives al càlcul de la nòmina:
  - Moment de càlcul de la nòmina: data i hora del càlcul i persona (usuari) que l'ha realitzada.
  - Situació del treballador en el moment del càlcul: tipus i grup de cotització, dades del contracte, forma de cobrament i tipus de jornada.
  - Taules i altres configuracions aplicades al càlcul: bases i tipus de cotització, tarifa de codis CNAE, conveni i calendari laboral.
  - Càlcul d'imports: hi consta informació sobre els dies festius, per exemple, en el període de dates del càlcul de la nòmina.
- **Trams:** es mostren els trams de cotització a la Seguretat Social que ha generat la nòmina en qüestió. A tall d'exemple, per la base de contingències comunes i de contingències professionals.

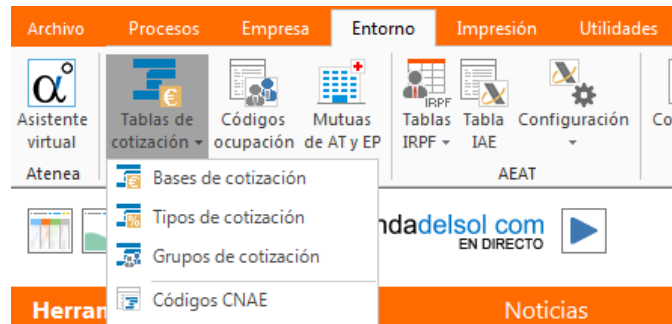
## 2.8 Gestions relacionades amb la Seguretat Social

Les opcions per a les configuracions relacionades amb la Seguretat Social es troben en aquest programari a *Entorn / Seguretat Social*, on es presenten diverses opcions (icones) (figura 2.24):

- Bases de cotització
- Tipus de cotització
- Grups de cotització

- Tarifes de codis CNAE
- Tarifes de codis d'ocupació
- Mútues d'accident de treball i malaltia professional

**FIGURA 2.24.** Gestions Seguretat Social



### Bases, tipus i grups de cotització

Les bases i tipus de cotització vigents queden recollides a la Llei de pressupostos generals de l'Estat (LPGE) anualment, per a les diferents contingències i categories professionals dels treballadors (grups de cotització).

En aquesta pantalla es poden visualitzar i fer el manteniment dels grups i de les bases i tipus de cotització respectivament, i veure el seu règim de cotització corresponent, contingència i percentatge. Cal tenir-les actualitzades, i aquest procés també es pot realitzar manualment. A més, relatiu a les bases i tipus, convé distingir entre els tipus de contractació (a temps complet o parcial).

### Tarifes de codis CNAE

La tarifa de codis CNAE s'utilitzarà per al càlcul de cotització per a les contingències d'accidents de treball i malalties professionals, que és a càrrec exclusiu de l'empresa.

En aquesta pantalla es poden visualitzar i fer el manteniment de les tarifes que es presenten desglossades en percentatge a aplicar per IT (incapacitat temporal) i per IMS (invalidesa, mort i supervivència), i convé tenir-les actualitzades.

### Tarifes de codis d'ocupació

En aquesta opció s'emmagatzemen les tarifes de codi d'ocupació existents en el programa. En cas que s'utilitzin en la fitxa del treballador, el programari calcularà les cotitzacions a la Seguretat Social per IT i IMS segons el codi d'ocupació que s'hagi introduït, i no utilitzant el codi CNAE de la fitxa d'empresa. Per això, és molt important el predisseny de com realitzar els càlculs i a partir de quines dades (Taules) es realitzen, i mantenir les dades actualitzades.

### Mútues d'accident de treball i malaltia professional

En aquesta opció, una vegada clicada la icona, es visualitza el fitxer de mútues d'AT i MP. Així, per crear una nova mútua es prem el botó Nou, i a continuació



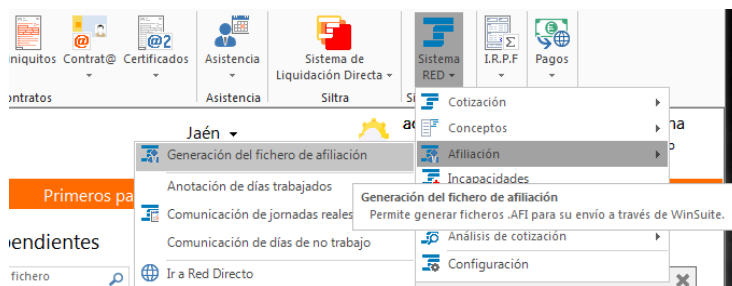
s'indica el codi de la mútua de treball i la descripció o el nom d'aquesta. Cal recordar que aquestes dades, codi i nom de la mútua, són necessàries per poder tramitar els comunicats de baixa i la relació nominal de treballadors.

### 2.8.1 Seguretat Social. Sistema RED

L'opció sistema XARXA (o RED) es troba al programa Nominasol a *Processos*. Dins d'aquest grup (icona) hi ha diferents opcions o funcions, com la d'**afiliació** a la Seguretat Social. Així, mitjançant aquesta opció es comunica i es tramita a la TGSS l'afiliació, l'alta, la baixa dels treballadors, entre d'altres informacions.

Les dades sol·licitades des de la pantalla *Sistema RED / Afiliació* són les següents (figura 2.25):

**FIGURA 2.25.** Sistema RED - Afiliació



- **Selecció:**

- Acció: en aquest ítem hi ha diverses opcions a triar del desplegable: alta, baixa, canvi de contracte, canvi de grup de cotització, canvi d'ocupació i vaga total.
- Data d'alta/baixa/variació de treballadors: aquí s'indica el rang de dates per a cadascun dels casos.
- Treballadors: es poden seleccionar diversos treballadors per generar el fitxer d'afiliació, sempre que compleixin amb els requisits indicats en els punts anteriors, o seleccionar-ne un o més d'un per a l'enviament, seleccionant la casella *Seleccionar treballadors*.

- **Tipus de sortida:**

- Generar fitxer AFI per al seu enviament a través del sistema RED: marcant aquesta opció es genera el fitxer AFI (missatge d'afiliació) per a la Seguretat Social.
- Guardar a: aquí s'informa de la ubicació del fitxer generat.
- Sol·licitar resposta impresa: hi ha un desplegable disponible amb opcions de presentació de dades.

Finalment, s'ha d'escollir l'opció d'enviament/tramitació del fitxer a la TGSS, així com la d'obtenció de document en format PDF i la ruta on cal desar aquest fitxer en PDF.

Una altra de les funcionalitats de *Sistema RED / Processos* és l'opció **Cotització**. Clicant aquesta icona apareixen les opcions principals següents: generació del fitxer de cotització i modificar fitxers de cotització.

Per **generar el fitxer de cotització** (relació nominal de treballadors) i poder-ne fer la transferència electrònica a la Seguretat Social a través del sistema XARXA, cal omplir les dades que apareixen a la pantalla *Sistema RED / Cotització*. El procés és el següent: cal marcar que el càlcul s'efectuï des de les nòmines (a partir d'aquesta informació), el mes del butlletí a liquidar, els tipus de nòmina i els comptes de cotització. Si es tracta d'una liquidació complementària, cal marcar aquesta opció i indicar el codi de la liquidació. I, si escau, el percentatge aplicat per presentació fora de termini. Finalment, es determina el tipus de sortida del document, la generació del fitxer FAN per al seu enviament telemàtic, la ruta on cal desar el fitxer i la impressora.

Per **modificar el fitxer de cotització**, cal clicar aquesta opció al desplegable *Cotització*, dins del grup *Sistema RED*, de la pestanya *Processos*. El programari mostra tots els fitxers de cotització que s'hagin generat en l'empresa activa, i seleccionant-lo i prement el botó *Editar* es poden efectuar les modificacions necessàries.

## 2.8.2 Documents oficials relacionats amb la Seguretat Social

Després del càlcul de la nòmina, des de *Impressió / Seguretat Social* es poden obtenir els rebuts de liquidació de cotitzacions (RLT) seleccionats segons el mes que es desitgi. Seguidament, es pot imprimir l'informe, convertir-ho a PDF, generar-ho en Excel o enviar-ho per correu electrònic, per exemple.

Accedint a *Impressió / Seguretat Social* i seleccionant l'opció de *Relació nominal de treballadors (RNT)* s'obté aquest document per al mes desitjat i amb les opcions d'impressió i exportació descrites anteriorment i amb l'opció de generació del fitxer de dades FAN s'obté l'esmentat fitxer per al seu enviament mitjançant el sistema XARXA (RED), ja que tant l'RLT com l'RNT han de ser enviats a la Tresoreria General de la Seguretat Social en la forma i termini establerts, tal com s'ha tractat al llarg del mòdul. Per concloure, una vegada generat el fitxer FAN, executant Siltr@ es procedeix a la seva tramitació a la Seguretat Social.

Hi ha diverses opcions i maneres d'obtenir llistes, documents i informes en matèria de Seguretat Social.

## Elaboració del certificat d'empresa

El document certificat d'empresa és necessari en el reconeixement del dret a la prestació per desocupació i la seva funció principal és la de determinar-ne la quantia. A través del sistema Certific@2 les empreses poden enviar per internet els certificats d'empresa de cessament per suspensió o extinció de la relació laboral al Servei Públic d'Ocupació Estatal. Així, per emetre un certificat d'empresa d'un treballador, prèviament se l'ha de donar de baixa en la seva fitxa de treballador. Després, des de l'opció *Certificat del grup Seguretat Social* de la pestanya *Impressió* es poden emetre els certificats d'empresa dels treballadors, i les dades sol·licitades són les següents:

- Data d'emissió: de l'emissió del certificat d'empresa.
- Nom del treballador: nom de la persona en qüestió del certificat.
- Causa: motiu pel qual la persona treballadora ha causat baixa de l'empresa.
- Nombre de dies de vacances no gaudides: s'indiquen els dies de vacances no gaudides del treballador.
- Base de cotització de vacances no gaudides: s'indica la base de cotització que s'ha d'aplicar pels dies de vacances no gaudides, en cas que n'hi hagi.

A l'apartat de *Cotització dels últims 180 dies* es visualitzen les dades dels últims 180 dies cotitzats pel treballador. En cas de no disposar de les dades històriques de la persona treballadora, es poden introduir manualment clicant el botó Nou. Així doncs, les dades sol·licitades pel programa seran l'any i el mes de cotització, els dies cotitzats en aquest mes i les bases de cotització per contingències comunes i desocupació.

Finalment, a la pestanya *Opcions d'impressió* es pot generar un arxiu en format PDF, indicant on s'ubicarà aquest arxiu. D'altra banda, es pot imprimir en format paper i crear-ne un model personalitzat, a més d'enviar-ho telemàticament.

## 2.9 Gestions relacionades amb l'Agència Tributària

El programari Nominasol permet la gestió de documentació relacionada amb l'IRPF i proporciona els següents documents a *Impressió / Grup AEAT*:

- Model 111, declaració-liquidació de retencions i ingressos a compte (mensual o trimestral)
- Model 190, declaració informativa resum anual de retencions i ingressos a compte
- Model 145, comunicació de dades al pagador

- Certificat de retencions de l'IRPF

Vegeu la pestanya *Impressió / Grup AEAT* (figura 2.26):

**FIGURA 2.26.** Pestanya Impressió > grup AEAT > Certificat de retencions (p. ex.)



### **IRPF: Model 111. Retencions i ingressos a compte**

Així doncs, el programa està preparat per poder generar un arxiu que facilitarà la presentació del model 111 de l'AEAT per via telemàtica. Aquesta opció es troba a la pestanya *Impressió*, grup *AEAT*, icona *Models oficials*. Per calcular la declaració s'ha de prémer la icona *Importar dades* i s'ha d'indicar el període de liquidació.

Un cop fet aquest procés es pot imprimir la declaració (en PDF, per exemple) o generar un arxiu per al seu enviament telemàtic i, en aquest últim cas, cal facilitar el NIF i el nom de l'empresa, així com també un persona i telèfon de contacte (dades sol·licitades).

Convé afegir que per realitzar aquests processos relacionats amb l'AEAT (validar i imprimir/presentar declaracions, models 111 i 190) és necessari instal·lar i disposar de la màquina virtual de Java.

### **IRPF: model 190. Resum anual de retencions i ingressos a compte**

Per generar el model 190 de l'AEAT s'ha de seleccionar aquesta opció del grup *AEAT* de la pestanya *Impressió*. Després d'haver introduït les dades sol·licitades pel programa es pot imprimir la declaració o generar un arxiu per enviar-ho de forma telemàtica (prement el botó *Presentació telemàtica*).

### **IRPF: model 145. Retencions sobre rendiments del treball**

Per a la generació del model 145, s'ha d'anar a la pestanya *Impressió*, grup *AEAT*, icona *Models oficials* i prémer el botó *Model 145* (Comunicació de dades al pagador, art. 88 del Reglament de l'IRPF).

### **Certificat de retencions de l'IRPF**

Per generar el certificat de retencions dels treballadors, cal anar a la pestanya *Impressió* i des d'allí clicar grup *AEAT*, i prémer la icona *Certificat*. Un cop s'ha accedit a l'opció d'imprimir es pot seleccionar el treballador o l'interval de treballadors pel qual es desitja obtenir el certificat.

## 2.9.1 Fitxers AEAT

Els fitxers de configuració relatius a l'AEAT es troben dins del programa a la pestanya *Entorn*, dins del grup AEAT, on hi ha diferenciades les icones *Taules IRPF*, *Taula IAE* i *Configuració*.

La gestió d'aquests fitxers es porta a terme des de la cinta d'opcions situada a la part superior de la pantalla i presenta tres grups d'opcions: *Manteniment*, *Vista* i *Útils*, que es troben a *Entorn>AEAT>Taules IRPF (desplegable)>Taules IRPF*.

- Des de la icona *Manteniment*, es pot crear un nou registre, duplicar, modificar o eliminar el registre seleccionat i emetre una llista dels registres existents.
- Des de la icona *Vista*, es permet buscar un registre, ordenar la llista (en ordre ascendent o descendent) i escollir les columnes que es volen veure a la graella de dades.
- Des de la icona *Útils*, hi ha l'accés directe a les utilitats o eines addicionals del programa, com a la calculadora, al calendari i a l'agenda diària, entre d'altres.

### **Icona *Taules IRPF***

El càlcul del percentatge que s'ha d'aplicar per l'IRPF dels treballadors es fa automàticament al programa, utilitzant eines internes facilitades per l'AEAT. Igualment, s'inclouen al programa unes taules informatives per tal de comprovar-ne els valors.

Així, des del menú desplegable de la icona *Taules IRPF*, dins del grup AEAT, pestanya *Entorn* s'accedeix a les taules d'IRPF generals i a les taules d'IRPF de les comunitats forals (País Basc i Navarra), que són informatives.

### **Icona *Taula IAE***

Des de la icona *Taula IAE*, dins del grup AEAT, pestanya *Entorn* es pot visualitzar l'arxiu (fitxer) en què es recullen les activitats econòmiques que hi ha en el programa Nominasol.

### **Icona *Configuració*. Subapartat: *Delegacions***

Des de la icona desplegable *Configuració*, dins del grup AEAT, pestanya *Entorn* s'accedeix a la icona *Delegacions* d'Hisenda. En aquest arxiu hi ha totes les delegacions del programa, per codi i nom.

### **Icona *Configuració*. Subapartat: *Administracions***

Des de la icona desplegable *Configuració*, dins del grup AEAT, pestanya *Entorn* s'accedeix a la icona *Administracions* d'Hisenda. En aquest arxiu hi ha totes les administracions de l'Agència Tributària creades a Nominasol, per codi i nom (localitat).

### **Icona *Configuració*. Subapartat: Configuració**

Des de la icona desplegable *Configuració*, dins del grup AEAT, pestanya *Entorn* s'accedeix a la icona del mateix nom. Dins d'aquesta icona es troben els paràmetres que són necessaris per configurar l'enviament de documents o models de presentació a l'AEAT. També es necessita aquesta configuració per poder accedir a la informació d'Hisenda a l'hora d'efectuar el càlcul de l'IRPF dels treballadors.

En aquesta icona *Configuració* (de dades per a models oficials), la informació sol·licitada es divideix en dos apartats: Empresa i AEAT.

- A l'apartat Empresa, s'han d'incloure les dades identificadores de l'empresa i el nom i telèfon de la persona de contacte.
- A l'apartat AEAT, en primer lloc s'ha de seleccionar la impressora, seguidament s'ha d'indicar l'adreça de la carpeta on està instal·lada la màquina virtual de Java, i finalment assenyalar la ruta i la carpeta on es desaran els arxius per a les presentacions telemàtiques.

## **2.10 Còpies de seguretat amb Nominasol**

El programa permet el procés de realització de còpies de seguretat, tant en un dispositiu extern com en una carpeta de l'ordinador o de la xarxa local, amb la informació introduïda a cada empresa fins aquest moment. També és possible remetre la còpia a una adreça de correu electrònic i a un servidor FTP (*File Transfer Protocol*).

La còpia de seguretat s'ha de prendre com a **part del treball diari**. En qualsevol sistema informàtic és l'únic mitjà per a defensar-se de possibles adversitats; així com la utilització d'un antivirus. Així, l'assiduitat amb què s'han de fer les còpies de seguretat depèn del risc que es pugui o vulgui assumir com a usuari del programa Nominasol.

En cas que hi hagi algun tipus de problema físic en l'equip, com talls de llum o avaria de l'ordinador per exemple, i no sigui possible accedir a la informació existent de l'empresa, la còpia de seguretat seria l'única manera de recuperar les dades existents. A més, les còpies de seguretat es poden utilitzar com la forma d'assegurar les dades abans d'executar opcions crítiques del programa, per precaució.

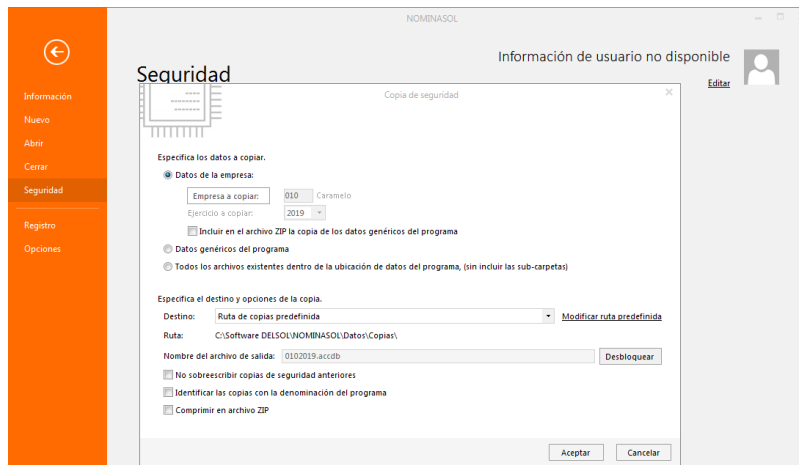
Així doncs, **per fer una còpia de seguretat** s'ha d'accedir al menú Arxiu i clicar la icona Seguretat. Un cop fet això, hi apareixerà un desplegable amb diverses opcions: còpia de seguretat, restaurar còpia de seguretat i assistent de còpia de seguretat. Si es prem l'opció còpia de seguretat es podran especificar les dades que s'han de copiar, la destinació de la còpia, i les diferents opcions de còpia (còpia d'una empresa específica o de totes les dades del programa). (figura 2.27)

El procés de còpies de seguretat sol·licitarà que es seleccioni un empresa existent i un exercici, és a dir, la còpia de seguretat es fa independentment per a cada empresa i exercici.

També, el procés de còpies de seguretat facilita la possibilitat de fer la còpia de les dades genèriques del programa, com models de documents, fitxers d'usuaris, de codis postals, entre d'altres.

Si s'activa l'opció de *Tots els arxius existents*, es farà la còpia de seguretat de totes les empreses del programa, així com de les dades genèriques del programa.

**FIGURA 2.27.** Còpia de seguretat



Un cop s'hagin fet els passos anteriors, cal indicar la ruta triada per desar la còpia de seguretat, és a dir, en quin lloc s'ha de gravar la còpia. Per fer-ho, el programa facilita quatre possibilitats on es poden situar les còpies de seguretat, que són les següents:

- Carpeta o ruta de còpies predeterminada
- Ubicació específica
- Correu electrònic
- Servidor FTP

La ruta de còpies predeterminada és la configurada pel programa per defecte, i la pot modificar la persona usuària mitjançant el botó “modificar ruta predeterminada”.

La ubicació específica permet seleccionar la carpeta o unitat on es copiaran les dades, amb la recomanació de fer-ho en un dispositiu extern.

L'opció correu electrònic serveix per remetre les dades a una adreça electrònica com a dades adjuntes, i hi ha la possibilitat d'enviar el fitxer comprimit en ZIP (marcant la corresponent casella d'opcions de còpia).

Mitjançant l'opció Servidor FTP es pot realitzar una còpia de seguretat remota de les dades de Nominasol fent l'enviament al servidor de fitxers de la persona

usuària. Per fer-ho és necessari configurar l'accés de Nominasol a aquest servidor, indicant nom d'usuari, contrasenya, adreça del servidor i carpeta remota en la qual s'emmagatzemaran les còpies. L'accés del programa al servidor FTP s'efectua a través del botó "Configuració del servidor FTP".

Quant a l'especificació de les diferents opcions de còpia, Nominasol presenta tres opcions, que són les següents:

- No sobre escriure còpies de seguretat anteriors, que implica que el programa farà les còpies de seguretat sense substituir les anteriors si es marca aquesta opció.
- Identificar les còpies amb la denominació del programa, que suposa, en realitzar la còpia de seguretat, posar nom als arxius de còpies de seguretat, en cas que es marqui aquesta opció. Aquesta opció és molt útil en el cas de treballar amb diversos programes del fabricant, com Contasol i Factusol, per exemple.
- Comprimir en arxiu ZIP, que suposa que el programa generarà la còpia de seguretat en un fitxer ZIP si es marca aquesta opció.

### 2.10.1 Restaurar còpia de seguretat

De la mateixa manera que es pot fer una còpia de seguretat també es pot restaurar una còpia efectuada anteriorment. Per fer-ho, cal anar al menú Arxiu, clicar la icona *Seguretat* i anar a l'opció *Restaurar còpia de seguretat de les dades de Nominasol*.

Amb aquest procés la informació de l'empresa restaurada serà l'existent en el moment en què es va fer la còpia de seguretat. A més, el programa sol·licita l'empresa que es vol restaurar, la data de l'exercici econòmic, l'arxiu d'origen i la data de la còpia efectuada.

### 2.10.2 Assistent de còpies de seguretat

El programa Nominasol també possibilita configurar l'assistent de còpies de seguretat; seleccionant el menú Arxiu, clicant la icona *Seguretat* i fent clic a l'opció *Assistent de còpies*. A partir d'aquí, l'assistent començarà el procés de configuració, i finalment s'aconseguirà tenir les còpies de seguretat programades i no s'hauran de fer manualment, si no es vol.



## 2.11 Informes amb Nominasol

Aquest programari permet obtenir diversos tipus d'informes segons les necessitats de la persona usuària. Ens centrarem en alguns informes de control, i per això anirem a la pestanya *Processos*, grup Assistència, on trobem diverses opcions:

El **fitxer d'absències** es troba a l'opció *Absències* i permet obtenir un informe de les absències de treballadors, per mesos, normal o resumit, etcètera. El tipus de sortida dels informes, a més d'en format paper o en PDF, pot ser en format de full de càlcul.

El **fitxer d'incapacitats** es troba a l'opció *Incapacitats* i permet obtenir un informe de les incapacitats temporals de treballadors i detalls de les contingències.

D'altra banda, també hi ha l'opció d'obtenir **informes de costos i pagaments** des de la solapa *Impressió*, grup *Pagaments / Costos*, amb detalls sobre els pagaments a realitzar, els costos de l'empresa i un resum comptable de costos. Així mateix, Nominasol presenta l'opció d'obtenir un informe de transferències efectuades des d'aquest grup (*Pagaments/ Costos*).

Des d'aquesta mateixa pestanya, *Impressió>grup Empresa*, també es poden obtenir informes de **llista de treballadors, mitjana de la plantilla i centres de treball** de l'empresa, entre d'altres.

## 2.12 Utilitats de Nominasol

El programari també compta amb una sèrie d'utilitats o eines addicionals que es troben a la pestanya *Utilitats*, dins del grup *Utilitats*. Clicant la icona corresponent s'accedeix a la *Calculadora* o a l'opció *Tasques*, que consisteix en un arxiu de tasques pendents; també hi ha el *Calendari*, l'*Agenda*, l'*Agenda d'adreces personals*, l'*Alarma programable*. La icona *Ofimàtica* ofereix l'accés a Microsoft Office (MS Word i MS Excel) i a Open Office (Writer i Calc) instal·lats a l'equip informàtic, respectivament.

Una altra de les eines accessòries és la importació d'arxius, és a dir, el programa permet incorporar dades des d'arxius en format Excel o Calc. Aquest procés es fa des de *Utilitats / Importacions*.

També s'ofereix l'opció d'importar arxius des del programa Nominaplus, des de la icona del mateix nom (Nominaplus) i ruta anterior (*Utilitats / Importacions*).

Finalment, el programa també permet fer etiquetes des de *Utilitats / Etiquetes*, on hi ha diverses opcions o icones com *Treballadors*, *Empresa*, *Agenda* i *Configuració*. Des d'aquesta última opció es poden configurar les dimensions de les etiquetes i la mida de la lletra.