

TEMA 6: EL TREBALL I LA LEGISLACIÓ LABORAL

6.1 Què és el treball?

El treball és el conjunt de tasques i d'activitats que les persones desenvolupen dins de l'empresa.

Hi ha diferents característiques de l'activitat laboral:

- **Voluntarietat:** la persona decideix si treballa
- **Per compte d'altri:** treballa per a una altre persona
- **Retribució:** el treball ha de ser remunerat
- **Subordinació:** dins de l'activitat laboral, el treball de la persona està sotmès a les decisions de l'empresari, que és qui dirigeix l'activitat laboral.

6.2 El marc normatiu laboral

És la legislació laboral, és a dir, el conjunt de lleis i normes legals que determinen l'entorn del treball.

Hi ha normes que són més importants que unes altres, o sigui, que estan per sobre. Això és la jerarquia normativa laboral.

La jerarquia normativa laboral i les fonts del dret laboral

Les principals normes laborals, són:

- La Constitució espanyola
- La Constitució espanyola és la norma legal suprema de l'ordenament jurídic i està per sobre de qualsevol altra; és el fonament jurídic de la societat, ja que suposa les bases sobre les quals es fonamenten la resta de normes,

TAULA CONSTITUCIÓ

- Els tractats internacionals
- L'Estatut dels Treballadors
- Els convenis col·lectius
- Contracte laboral

Els tractats internacionals són normes legals on un conjunt de països s'obliguen a complir i respectar.

- Els convenis de l'OIT són una mena de normes internacionals del treball.
- Les normes de UE són un conjunt de normatives dictades per la Unió Europea amb la finalitat de garantir un mínim nivell de vida dels treballadors.

L'Estatut dels Treballadors és la norma laboral bàsica que fonamenta tot el marc normatiu del treball

Els convenis col·lectius són acords pactats entre els representants dels treballadors i de les empreses.

El contracte de treball és un acord normalment d'àmbit individual en què la persona treballadora i l'empresa pacten les característiques de la relació laboral per compte aliè.

Totes aquestes normes que componen el marc normatiu estan subjectes a un principi de caràcter jurídic anomenat principi de jerarquia normativa.

Y el principi de norma mínima que tracta d'una norma de rang inferior ha de respectar els mínims signats a la norma superior.

6.3 Drets i deures laborals

Drets bàsics: Treball i lliure elecció de professió, reunió, vaga, participació en l'empresa, etc.

Drets relacionats amb el treball: Promoció i formació professional, respecte a la intimitat i a la dignitat, no ser discriminat per cap raó, protecció davant les ofenses de tot tipus.

Obligacions fonamentals: Complir les mesures de seguretat i higiene en el treball, obeir les ordres i instruccions de l'empresari, no competir amb l'activitat de l'empresa

Les facultats de l'empresari

L'empresa té l'obligació genèrica d'observar la normativa laboral i reconèixer tots els drets treballadors.

Conjunt de poders que exerceix:

- Poder de direcció: l'empresari organitza la producció i pren les decisions que considera necessàries per al bon desenvolupament de l'empresa.
- Poder disciplinari: l'empresari té la potestat de sancionar els treballadors per les faltes comeses dins de l'àmbit de la relació laboral.

6.4 La representació dels treballadors i els empresaris

Les organitzacions sindicals

Els sindicats són organitzacions on les persones treballadores s'associen lliurement per defensar els seus drets laborals i són els seus interlocutors en els processos de negociació col·lectiva.

Els drets són reconeguts per la Constitució com per exemple la UGT(Unió General de Treballadors) i la CCOO (Comissions Obreres).

La representació dels treballadors a l'empresa

Competències bàsiques:

- Rebre informació sobre l'activitat de l'empresa.
- Conèixer els estats financers de l'empresa.
- Vetllar pel compliment de la normativa laboral.
- Resolució de conflictes.

Segons la dimensió de la plantilla de l'empresa

- Delegats de personal: entre 6 i 10 treballadors
- Comitè d'empresa: si l'empresa té 50 o més treballadors

Les organitzacions empresarials

Patronals:

CEOE: Confederació Espanyola d'Organització Empresarial

CEPYME: Confederació Empresarial de la Petita i Mitjana Empresa.

6.5 Negociació col·lectiva

Els convenis col·lectius

Acord negociat entre els representants dels treballadors i de l'empresa

Tipus:

1. D'empresa, si afecten només una empresa
2. Sectorial, si s'apliquen sobre un conjunt d'empreses que pertanyen a un mateix sector d'empreses, és a dir, que desenvolupen la mateixa activitat econòmica.

Els convenis col·lectius permeten que les relacions laborals siguin més dinàmiques, que es coneguin de manera àmplia les condicions de treball i que hi hagi un instrument per solucionar conflictes laborals.

Els acords del conveni col·lectiu han de respectar les normes laborals de rang superior.

En el conveni el salari que han de cobrar les persones treballadores és en funció de la seva categoria professional.

Contingut mínim

Contingut dels acords és la regulació d'una sèrie de matèries.

Segons l'Estatut:

- Determinació de les parts que l'han concertat
- Definició de l'àmbit:
 - Personal: si l'acord afecta tot els treballadors o els de dins de l'empresa
 - Territorial: extensió geogràfica del conveni; si és comarcal, provincial, autonòmic o nacional.
 - Funcional: quina és l'activitat econòmica comuna que engloba les empreses.
 - Temporal: període de vigència del conveni.
- Forma i condicions de la denúncia del conveni
- Formació de la comissió paritària
- Condicions per a la no-aplicació del regim salarial

6.6 Els conflictes laborals

Discrepàncies en algun aspecte de la relació laboral.

El conflicte col·lectiu

Solució:

- Acord entre les part de caràcter voluntari
- Conciliació: les parts que acorden un tercer intervingui
- Mediació: un tercer ofereixi propostes
- Arbitratge: les parts acorden la decisió vinculant d'un tercer.

Vaga

Interrupció de la prestació laboral per part dels treballadors amb la finalitat d'imposar certes condicions a l'empresa o manifestar una protesta.

Aspectes:

- Objectius
- Gestions realitzades
- Data d'inici
- Composició del comitè de vaga: participa en negociacions i garantir serveis necessaris.

El tancament patronal

És el tancament del centre de treball per part de l'empresa.

Si es donen aquestes circumstàncies:

- Notori perill de violència
- Ocupació il·legal
- Irregularitat en el treball

L'empresa ha de comunicar el tancament patronal en dotze hores. Si és legal, l'empresa no pagarà el salarials seus treballadors, si no és legal l'empresa haurà d'abonar la totalitat del salari dels treballadors

6.7 El contracte de treball

El contracte de treball és un acord on es reflecteixen les voluntats d'una empresa i un treballador, actuar sota la seva direcció i a cedir-li el resultat que obtingui amb la seva activitat.

Aspectes:

- Els subjectes del contracte de treball són la persona treballadora i l'empresa
 - Treballador: edat mínima 16 anys
 - Empresa: persona física o jurídica
- La persona treballadora desenvolupa una determinada professió, treball o servei de l'empresa.
- La direcció i l'organització de l'activitat laboral és la competència de l'empresa.
- Els fruits del treball pertanyen a l'empresa.
- La persona treballa a canvi d'una remuneració, d'un salari.

Contingut i característiques

Contingut mínim del contracte:

- Contingut de la prestació laboral: el tipus de treball que s'ha de realitzar.
- La durada: pot concentrar-se per temps indefinit o per una durada determinada.
- La remuneració salarial: el salari, les pagues extraordinàries i altres components salarials.
- El període de prova: de manera general es de 6 mesos per als tècnics titulats, i per a la resta de treballadors, de 2 mesos en empreses de 25 o més treballadors, i de 3 mesos en empreses de menys de 25 treballadors.
- El temps de treball: es fixen la jornada laboral, els descansos, vacances, hores extraordinàries.

El temps laboral

- Jornada laboral:
 - Setmanal: 40 h setmanals.
 - Diària: 9h al dia.
- Descansos:
 - Dins de la jornada: quinze minuts si és continuada i supera les 6 h.
 - Entre jornades: mínim de 12h.
 - Setmanal: un mínim d'un dia i mig ininterromput.
- Vacances: un mínim de trenta dies naturals.
- Treball a torns: el torn de nit més de dues setmanes consecutives.
- Hores extraordinàries:
 - Normals
 - Per força major

6.8 El salari

El salari és la totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o espècie, per la prestació professional dels serveis laborals per compte aliè.

Salari mínim interprofessional, és la remuneració mínima que pot tenir una persona treballadora que realitzi la jornada completa per qualsevol tipus de professió.

Garanties del salari:

- FOGASA(fons de garantia salarial) és un organisme públic que depèn del Ministeri de Treball.
- Preferència dels salaris no pagats per l'empresa sobre altres deutes de l'empresa en cas que no pugui fer front a les seves obligacions econòmiques.

- Inembargabilitat de L'SMI: en cas que el salari de la persona treballadora hagi de ser embargat.

Composició del salari:

Salari base

Complements salarials:

- Antiguitat
- Coneixements especials
- Penositat, perillositat
- Incentius
- Hores extraordinàries
- Gratificacions extraordinàries

El rebut dels salaris nomina

Modalitat de contractació

L'empresa triarà aquell que més li conegui.

El contracte de foment de la contractació indefinida. El seu objecte és estimular la contractació indefinida. A canvi de contractar de manera indefinida la persona rebrà una bonificació.

- a) Contracte indefinit: són aquells en els quals no es fixa una data determinada de finalització.
- b) Contracte de durada determinada: són modalitats de contractació.
 - a. contracte temporal : aquells en els quals hi ha una data determinada de finalització de relació laboral.
 - D'obra
 - De servei determinat
 - Eventual

- b. contracte formatiu: són dos tipus de contractes que tenen com a finalitat global fomentar la contractació de persones.
 - De pràctiques
 - Contracte per la formació

CONTRACTES DE DURADA DETERMINADA

Objecte

1. Obra: Realització d'obres o prestació de serveis.
2. Eventual: Atendre les exigències circumstancial del mercat.
3. Interinitat: Substituir un treballador, cobrir temporalment un lloc de treball i substituir treballadors en la formació per treballadors beneficiaris.

Durada

1. Obra: Pel temps necessari, si el contracte es fixa una durada i si la durada és superior a un any.
2. Eventual: Màxim de sis mesos dintre d'un període de referència de dotze mesos.
3. Interinitat: Mentre substitueixi el dret del treballador substituït .

Requisits del treballador/a

1. Contracte en pràctiques: Tenir un títol universitari.

2. Contracte per a la formació i l'aprenentatge: Tenir entre 16 i 24 anys.

Requisits de l'empresari

1. Contracte en pràctiques: Donar el treballador/a un lloc que li permeti realitzar la pràctica adequada al nivell d'estudis cursat.
2. Contracte per a la formació i l'aprenentatge: Té un nombre màxim de contractació d'aquesta modalitat, segons la mida de la seva plantilla.

Durada

1. Contracte en pràctiques: Un mínim de 6 mesos i un màxim de 2 anys
2. Contracte per a la formació i l'aprenentatge: Un mínim d'un any i un màxim de dos.

TEMA 6 PART II : ANÀLISI DELS ESTATS FINANCERS DE L'EMPRESA
2. ANÀLISI ECONÒMICA

Tècniques d'anàlisi del compte de resultats de l'empresa

Percentatges de les vendes i variacions: anàlisi horitzontal i vertical

Anàlisi vertical:

$$\frac{X}{\text{Ingressos d'exploració}} \times 100$$

Anàlisi horitzontal:

$$\frac{(\text{any } n+1 - \text{any } n) \times 100}{\text{Any } n}$$

Rendibilitat econòmica

És el rendiment de l'actiu, les inversions totals de l'empresa.

$$\text{Re} = \frac{\text{BAII}}{\text{Actiu}}$$

$$\text{Re} = \frac{\text{BAII}}{\text{Vendes}} \times \frac{\text{Vendes}}{\text{Actiu}}$$

MARGE ROTACIÓ

- Incrementant el marge: s'augmenta el preu de venda, mantenint constants els costos unitaris o bé es disminueixen els costos unitaris, mantenint constant el preu de venda.
- Incrementant la rotació: s'augmenten les vendes en una proporció més gran que l'actiu.

Rendibilitat financera

És la relació entre el benefici net i els recursos propis (capital i reserves)

Rf = Benefici net

—————
Recursos propis

Rf = Benefici net Vendes Actiu
————— × ——— × ———
Vendes. Actiu. Recursos propis

MARGE

ROTACIÓ

PALANQUEJAMENT

El primer que es el marge, percentatge de benefici net sobre cada unitat monetaria de vendes. La rotació de l'actiu sobre les vendes. I el palanquejament que es la relació entre l'actiu i els recursos propis.

Posibilitats:

Incrementar el marge: apujant preus de venda o reduint els costos

Incrementar la rotació reduint l'actiu o incrementant les vendes.

Incrementar el palanquejament que implica augmentar l'endeutament.

Palanquejament i endeutament

El palanquejament es la relació entre actiu i recursos propis.

Es calcula amb el cost del finançament aliè:

CFA= Despeses financeres

Passiu

Efecte de palanquejament

1. Positiu : $RE > CFA$
2. Negatiu: $RE < CFA$

L'endeutament comporta un element dinamic que té conseqüències.

- Cost Financer: utilització de fonts de finançament exigibles que comporta el pagament d'interessos. Si la capacitat economica por compensarlos amb una rendibilitat economica al cost relatiu llavors es una situació favorable a l'empresa.

- Risc Financer: disminució de l'autonomia financera.

