

Tema 9 El contracte de treball

[illegible]

Índex de continguts

I ELS CONTRACTES DE TREBALL.....	3
1.1. Qui pot signar un contracte de treball.....	3
1.2 Forma i contingut del contracte de treball.....	3
1.3 El període de prova.....	4
1.4 Pactes que poden aparèixer en un contracte de treball.....	5
II MODALITATS CONTRACTUALS.....	6
2.1 Contractes indefinits.....	6
A) Contracte indefinit ordinari.....	6
2.2 Contractes temporals.....	7
A) Contracte d'obra i servei determinat.....	8
B) Contracte eventual per circumstàncies de la producció.....	8
C) Contracte temporal d'interinitat.....	9
D) Contracte temporal de relleu.....	10
2.3 Contractes formatius.....	11
A) Contracte per a la formació i l'aprenentatge.....	11
B) Contracte en pràctiques.....	12
2.4 Altres tipus de contractes.....	16
A) Contracte a temps parcial.....	16
C) Empreses de treball temporal.....	17

I ELS CONTRACTES DE TREBALL

És un acord voluntari entre empresa i treballador on es fixen les condicions individuals de treball, sempre respectant les establertes a les normes jurídiques i als convenis col·lectius.

1.1. Qui pot signar un contracte de treball.

Perquè un treballador pugui signar vàlidament un contracte de treball ha de complir els següents requisits d'edat:

- Ser major d'edat (18 anys).
- Ser menor de 18 i major de 16 anys legalment emancipat. L'emancipació s'obté per concessió dels pares o d'un jutge i comporta la possibilitat que el menor administre els seus béns com si fora major d'edat.
- Ser major de 16 i menor de 18 si té autorització dels pares o tutor.

Respecte a l'empresari, aquest pot ser tant una persona física (un autònom), com una persona jurídica (per exemple una SL o una SA) o una Comunitat de Béns (per exemple una comunitat de veïns que contracta una persona per a la neteja de l'escala). En cas d'empresari persona física es requereix que siga major d'edat o menor legalment emancipat.

1.2 Forma i contingut del contracte de treball.

El contracte de treball pot formalitzar-se per escrit o de paraula. Es permet que el contracte siga verbal quan es tracte d'un contracte:

- Indefinit ordinari a jornada completa.
- Eventual per circumstàncies de la producció la duració de la qual siga inferior a quatre setmanes i a jornada completa.

Cadascuna de les parts podrà exigir que el contracte se celebri per escrit, en qualsevol moment del transcurs de la relació laboral.

A més, l'empresari ha d'informar per escrit al treballador dels següents aspectes (es tracta per tant d'informació que ha d'aparèixer en el contracte o que l'empresa ha de comunicar per escrit):

- Dades d'empresa i treballador
- Grup professional i funcions
- Centre de treball
- Data d'inici de la relació laboral i duració del contracte
- Jornada i horari
- Salari base, complements i periodicitat de pagament
- Duració de les vacances
- Terminis de preavís
- Conveni Col·lectiu aplicable

És possible que en el contracte no figure informació sobre la jornada, la retribució o les vacances i que el contracte assenyal·le que aquests aspectes es pacten segons el que s'estableix en el Conveni Col·lectiu. En aquests casos caldrà acudir al Conveni Col·lectiu per a conèixer aquests aspectes.

És important que figure en el contracte la categoria professional o grup professional. (Clàusula 1 normalment). En els convenis col·lectius queden classificades totes les categories professionals incloses, les defineix indicant les funcions de cada categoria, indicant les titulacions requerides per a cada una i les agrupa per grups professionals. En els contractes de treball ha de constar la categoria i grup professional pel que es contracte al treballador.

1.3 El període de prova

És el temps durant el qual es podrà rescindir la relació laboral per voluntat de qualsevol de les parts sense al·legar causa i sense preavís. Durant aquest període el treballador tindrà els mateixos drets i obligacions corresponents al lloc de treball. Per tant, es un període de coneixement entre empresa i treballador, en el que el treballador ja està contractat, i per tant treballant i cobrant. L'empresari comprova si reuneix les habilitats, capacitats i aptituds pel lloc de treball i pot acomiadar al treballador en qualsevol moment del període de prova, sense indemnitzar-lo no preavisar-lo.

La durada màxima serà la que estableixi el conveni col·lectiu, en cas de no establir res, la durada no podrà superar :

- 6 mesos en cas dels tècnics titulats
- 2 mesos per a la resta de treballadors, tot i que quan l'empresa tingui menys de 25 treballadors aquest període podrà ser de 3 mesos.
- En els contractes en pràctiques, llevat que el conveni col·lectiu disposi una altra cosa, la durada màxima del període de prova en els titulats de grau superior seria de 2 mesos i en els titulats de grau mitjà 1 mes.

Artículo 18.- Ingresos y períodos de prueba.

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será el siguiente:

GRUPO PROFESIONAL I: 6 MESES

GRUPO PROFESIONAL II: 5 MESES

GRUPO PROFESIONAL III: 60 DIAS

GRUPO PROFESIONAL IV: 45 DIAS

GRUPO PROFESIONAL V: 30

DIAS GRUPO PROFESIONAL VI: 15 DIAS

De acuerdo con el RDL 6/2019 de 1 de marzo, la resolución a instancia empresarial durante el período de prueba será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del E.T., o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

De acuerdo con el artículo 14.3 del E.T., las situaciones de I.T, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

(Conveni col·lectiu d'oficines i despatxos de la província de València.)

1.4 Pactes que poden aparèixer en un contracte de treball

En signar un contracte de treball, les parts, això és l'empresari i el treballador, poden establir pactes per escrit sempre que respecten la llei (sempre que es respecten els drets mínims reconeguts en l'Estatut dels Treballadors i en el Conveni Col·lectiu que siga aplicable). En aquest sentit, a part del que és el contingut obligatori d'un contracte de treball, els pactes escrits més habituals són, el pacte de permanència i el pacte de plena dedicació o exclusivitat.

- Pacte de permanència: Pacte pel qual el treballador es compromet a romandre en l'empresa durant un determinat període de temps. La duració màxima del pacte de permanència és de 2 anys. La rescissió del contracte per part del treballador abans del termini pactat, genera per a l'empresari el dret a percebre una indemnització per danys i perjudicis. Perquè el pacte siga vàlid, és necessari que l'empresa còrrega amb les despeses d'un curs de formació per al treballador, de manera que el sentit del pacte està en la necessitat que l'empresa amortitze la inversió realitzada en el treballador en proporcionar-li un curs de formació.

- Pacte de plena dedicació: Pacte pel qual el treballador s'obliga a prestar els seus serveis en exclusiva a un sol empresari, a canvi d'una compensació econòmica. En el supòsit de compensació econòmica per la plena dedicació el treballador podrà rescindir l'acord i recuperar la seua llibertat de treball en una altra ocupació, comunicant-lo per escrit a l'empresari amb un preavís de 30 dies, perdent-se en aquest cas la compensació econòmica o altres drets vinculats a la plena dedicació. Conforme a tot això, es pot establir la regulació concreta en el contracte de treball

- Pacte de no concurrència: L'article 21 del ET estableix que no podrà efectuar-se la prestació laboral d'un treballador per a diversos empresaris quan s'estime concurrència deslleial o quan es pacte la plena dedicació mitjançant compensació econòmica expressa, en els termes que a aquest efecte es convinguen.

El pacte de no competència per a després d'extingit el contracte de treball, que no podrà tindre una duració superior a 2 anys per als tècnics i de 6 mesos per als altres treballadors, només serà vàlid si concorren els requisits següents:

- A) que l'empresari tinga un efectiu interès industrial o comercial en això, i
- B) que se satisfaga al treballador una compensació econòmica adequada.

- Pacte de confidencialitat: A fi de preservar la informació confidencial de l'empresa és possible regular mitjançant la clàusula contractual corresponent les obligacions en aquesta matèria.

II MODALITATS CONTRACTUALS

Segons el tipus d'activitat i el temps que duri la relació laboral, existeixen diferents modalitats de contractes. Així, entre d'altres, podem trobar contractes de treball per temps indefinit i contractes de treball de durada determinada.

2.1 Contractes indefinits

A) Contracte indefinit ordinari

És aquell que es concerta sense establir límit de temps en la prestació del servei, quant a la duració del contracte. El contracte de treball indefinit pot ser verbal o escrit i pot celebrar-se a jornada completa o a temps parcial.

Els contractes indefinits poden en alguns casos ser beneficiaris d'incentius a la contractació, quan es complisquen els requisits que en cada cas s'exigisquen per la normativa d'aplicació, depenent de les característiques de l'empresa, del treballador i, en el seu cas, de la jornada. Normalment es tracta de col·lectius que tenen difícil inserció al mercat laboral: discapacitats, víctimes de violència de gènere, treballadors en situació d'exclusió social, aturats de llarga durada....o per conversió de contractes temporals (pràctiques, formatiu, de relleu...)en indefinits.

Els incentius solen ser rebaixes en les quotes empresarials que les empreses paguen pels treballadors durant un temps establert.

B) Contracte fix-discontinuu.

El contracte fix-discontinuu és una modalitat de contracte indefinit que s'utilitza per a la prestació de serveis fixos discontinus, és a dir, per a treballs que es repeteixen de manera periòdica al llarg dels anys però amb períodes d'inactivitat cada any, per ser treballs de temporada (per exemple, treballs agrícoles de temporada). Un treballador amb un contracte fix-discontinuu és un treballador fix però que alterna cada any períodes en els quals treballa amb períodes en els que no treballa. Com es tracta d'un treballador fix en l'empresa, l'empresa està obligada a cridar-lo cada any quan reprèn l'activitat i si no ho fa, s'entén que ha sigut acomiadat.

Novetats reforma 2022:

El contracte per temps indefinit fix-discontinuu es concertarà per a la realització de treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada, o per al desenvolupament d'aquells que no tinguin aquesta naturalesa però que, sent de prestació intermitent, tinguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats.

El contracte fix-discontinuu podrà concertar-se per al desenvolupament de treballs consistents en la prestació de serveis en el marc de l'execució de contractes mercantils o administratives que, sent previsibles, formen part de l'activitat ordinària de l'empresa.

Així mateix, podrà celebrar-se un contracte fix-discontinuu entre una empresa de treball temporal i una persona contractada per a ser cedida, en els termes previstos en l'article 10.3 de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal.

El contracte de treball fix-discontinuu s'haurà de formalitzar necessàriament per escrit i haurà de reflectir els elements essencials de l'activitat laboral, entre altres, la duració del període d'activitat, la jornada i la seua distribució horària, si bé aquests

últims podran figurar amb caràcter estimat, sense perjudici de la seua concreció en el moment de la crida.

Mitjançant conveni col·lectiu o, en defecte d'això, acord d'empresa, s'establiran els criteris objectius i formals pels quals ha de regir-se la crida de les persones fixes-discontinues. En tot cas, la crida haurà de realitzar-se per escrit o per un altre mitjà que permeta deixar constància de la deguda notificació a la persona interessada amb les indicacions precises de les condicions de la seua incorporació i amb una antelació adequada.

Les persones treballadores fixes-discontinues tenen dret al fet que la seua antiguitat es calcule tenint en compte tota la duració de la relació laboral i no el temps de serveis efectivament prestats, amb l'excepció d'aquelles condicions que exigisquen un altre tractament en atenció a la seua naturalesa i sempre que responga a criteris d'objectivitat, proporcionalitat i transparència.

L'empresa haurà d'informar les persones fixes-discontinues i a la representació legal de les persones treballadores sobre l'existència de llocs de treball vacants de caràcter fix ordinari, de manera que aquelles puguin formular sol·licituds de conversió voluntària, de conformitat amb els procediments que establisca el conveni col·lectiu sectorial o, en defecte d'això, l'acord d'empresa.

2.2 Contractes temporals

El contracte temporal, és aquell que té per objecte l'establiment d'una relació laboral entre empresari i treballador per un temps determinat.

El contracte de treball temporal podrà celebrar-se a jornada completa o parcial.

El contracte de treball temporal es formalitzarà per escrit, podrà ser verbal quan en la situació d'eventual per circumstàncies de la producció la duració del mateix siga inferior a quatre setmanes i la jornada completa.

Es poden donar com a situacions de temporalitat:

- La realització d'una obra o servei determinat.
- Quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes així ho exigiran, fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa.
- La substitució de treballadors amb dret a reserva del lloc de treball.

L'ús injustificat de la contractació temporal o l'incompliment d'obligacions converteix la contractació temporal en indefinida.

També adquiriran la condició de fixes les persones treballadores temporals que no hagueren sigut donades d'alta en la Seguretat Social una vegada transcorregut un termini igual al que legalment s'haguera pogut fixar per al període de prova.

Els treballadors que en un període de trenta mesos hagueren estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant dues o més contractes temporals, siga directament o a través de la seua posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de duració determinada, adquiriran la condició de treballadors fixos, excepte per a les relacions laborals d'interinitat i relleu.

(En la reforma del 2022, entrarà en vigor el 30 de març 2022: les persones treballadores que en un període de vint-i-quatre mesos hagueren estat contractades durant un termini superior a díhuit mesos, amb o sense solució de continuïtat, per

al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant dues o més contractes per circumstàncies de la producció, siga directament o a través de la seua posada a disposició per empreses de treball temporal, adquiriran la condició de persones treballadores fixes. Aquesta previsió també serà aplicable quan es produïsquen suposats de successió o subrogació empresarial conforme al que es disposa legal o convencionalment. Així mateix, adquirirà la condició de fixa la persona que ocupe un lloc de treball que haja estat ocupat amb o sense solució de continuïtat, durant més de díhuit mesos en un període de vint-i-quatre mesos mitjançant contractes per circumstàncies de la producció, inclosos els contractes de posada a disposició realitzats amb empreses de treball temporal.)

El que s'estableix en el paràgraf anterior també serà aplicable quan es produïsquen suposats de successió o subrogació empresarial conforme al que es disposa legal o convencionalment.

A) Contracte d'obra i servei determinat

OBJECTE: Aquest contracte té per objecte la realització d'obres o serveis amb autonomia i substantivitat pròpies dins de l'activitat de l'empresa i l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, és en principi de duració incerta. És a dir, correspon aquesta modalitat de contracte temporal quan l'empresa contracta un treballador perquè realitze una obra o preste un servei que no es correspon amb l'activitat normal de l'empresa.

DURACIÓ: El temps necessari per a realitzar l'obra o servei i com a màxim 3 anys. Transcorregut aquest termini, els treballadors adquiriran la condició de treballadors fixos de l'empresa.

DRETS EN EL MOMENT DE L'EXTINCIÓ: Quan la duració del contracte siga superior a un any, l'empresa està obligada a notificar al treballador la terminació 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'haja incomplert. A la finalització del contracte, el treballador tindrà dret a rebre una indemnització de dotze dies de salari per cada any de servei (o la part proporcional). Si arribat el terme no s'haguera produït denúncia d'alguna de les parts i es continuara realitzant la prestació laboral, es transforma en indefinit.

Es pot fer a jornada complerta o parcial.

A partir del 30 de març de 2022, desapareixerà aquest contracte i no es podrà fer. Els contractes per a obra i servei determinat i els contractes eventuais per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, celebrats des del 31 de desembre de 2021 fins al 30 de març de 2022, es regiran per la normativa legal o convencional vigent en la data en què s'han concertat i la seua duració no podrà ser superior a sis mesos.

B) Contracte eventual per circumstàncies de la producció

OBJECTE: Es concerta per atendre exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, si es tracta de l'activitat normal de l'empresa.

DURACIÓ: La durada màxima és de 6 mesos dintre d'un període de 12 mesos, tot i que els convenis col·lectius poden modificar-ne la durada i/o el període de celebració, el qual no podrà excedir de 12 mesos dintre d'un període de 18 mesos.

En cas que el contracte eventual es concerte per un termini inferior a la duració màxima legal o convencionalment establida, podrà prorrogar-se mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la duració total del contracte pugui excedir d'aquesta duració màxima.

DRETS EN L'EXTINCIÓ: A la finalització del contracte, el treballador tindrà dret a una indemnització de 12 dies per any de servei. Si arribat el terme no s'haguera produït denúncia d'alguna de les parts i es continuara realitzant la prestació laboral, es transforma en indefinit.

Es pot fer a jornada completa o parcial.

Es formalitzaran per escrit quan la seua duració excedisca de quatre setmanes i en aquells casos que es concerten a temps parcial.

Novetats a partir de 30 de març de 2022:

El contracte de treball de duració determinada només podrà celebrar-se per circumstàncies de la producció o per substitució de persona treballadora.

Perquè s'entenga que concorre causa justificada de temporalitat serà necessari que s'especifiquen amb precisió en el contracte la causa habilitant de la contractació temporal, les circumstàncies concretes que la justifiquen i la seua connexió amb la duració prevista.

2. A l'efecte del que es preveu en aquest article, s'entendrà per circumstàncies de la producció l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions, que fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajustament temporal entre l'ocupació estable disponible i el que es requereix. Entre les oscil·lacions a què es refereix el paràgraf anterior s'entendran incloses aquelles que deriven de les vacances anuals.

Les empreses podran formalitzar contractes per circumstàncies de la producció per a atendre situacions ocasionals, previsibles i que tinguen una duració reduïda i delimitada en els termes previstos en aquest paràgraf. Les empreses només podran utilitzar aquest contracte un màxim de noranta dies l'any natural, independentment de les persones treballadores que siguen necessàries per a atendre en cadascun d'aquests dies les concretes situacions, que hauran d'estar degudament identificades en el contracte. Aquests noranta dies no podran ser utilitzats de manera continuada.

C) Contracte temporal d'interinitat

OBJECTE: Substituir a treballadors absents amb dret a reserva del lloc de treball (ex. Per maternitat o paternitat, per baixa laboral, etc.), o per a cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seua cobertura definitiva.

DURACIÓ: La duració del contracte d'interinitat serà la del temps que dure l'absència del treballador substituït amb dret a la reserva del lloc de treball.

Quan el contracte es realitze per a cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seua cobertura definitiva, la duració serà la del temps que dure el procés de selecció o promoció per a la cobertura definitiva del lloc, i com a màxim 3 mesos.

EXTINCIÓ: El contracte d'interinitat s'extingeix, prèvia denúncia de qualsevol de les parts, per la reincorporació del treballador substituït o el transcurs del termini de tres mesos en els processos de selecció. Si arribat el terme no s'haguera produït denúncia d'alguna de les parts i es continuara realitzant la prestació laboral, es transforma en indefinit.

Novetats a partir de 30 de març de 2022:

Podran celebrar-se contractes de duració determinada per a la substitució d'una persona treballadora amb dret a reserva de lloc de treball, sempre que s'especifiqui en el contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució. En tal suposat, la prestació de serveis podrà iniciar-se abans que es produïska l'absència de la persona substituïda, coincidint en el desenvolupament de les funcions el temps imprescindible per a garantir l'acompliment adequat del lloc i, com a màxim, durant quinze dies.

Així mateix, el contracte de substitució podrà concertar-se per a completar la jornada reduïda per una altra persona treballadora, quan aquesta reducció s'empare en causes legalment establides o regulades en el conveni col·lectiu i s'especifiqui en el contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució.

El contracte de substitució podrà ser també celebrat per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seua cobertura definitiva mitjançant contracte fix, sense que la seua duració puga ser en aquest cas superior a tres mesos, o el termini inferior recollit en conveni col·lectiu, ni puga celebrar-se un nou contracte amb el mateix objecte una vegada superada aquesta duració màxima.

D) Contracte temporal de relleu

OBJECTE: Aquest tipus de contracte es concerta amb un treballador, inscrit com a aturat en la corresponent Oficina d'Ocupació o que tinguera amb l'empresa un contracte de duració determinada (és a dir, un contracte temporal), per a substituir al treballador de l'empresa que accedeix a la jubilació parcial (al qual se li fa un contracte a temps parcial) i completar així la jornada que aquest deixa de realitzar.

DURACIÓ: Com a mínim igual a la del temps que falte al treballador substituït per a aconseguir l'edat de jubilació i es jubile totalment, encara que també pot ser indefinida.

JORNADA: El contracte de relleu podrà celebrar-se a jornada completa o a temps parcial. En tot cas, la duració de la jornada haurà de ser, com a mínim, igual a la reducció de jornada acordada pel treballador substituït, reducció que estarà compresa entre un mínim del 25% i un màxim del 50%. La reducció de jornada i de salari podrà aconseguir el 75% quan el contracte de relleu es concerta a jornada completa i amb duració indefinida.

DRETS EN EL MOMENT DE L'EXTINCIÓ: En cas de contracte temporal, a la finalització del contracte, el treballador tindrà dret a rebre una indemnització de dotze dies de salari per cada any de servei (o la part proporcional).

2.3 Contractes formatius

A) Contracte per a la formació i l'aprenentatge

OBJECTE: Contracte destinat a qualificar a un treballador alternant el temps de treball retribuït amb cursos de formació. Es tracta per tant d'un contracte l'objectiu del qual és proporcionar al treballador la formació teòrica i pràctica necessària per a exercir un ofici.

REQUISITS DELS TREBALLADORS:

- Majors de 16 anys i menors de 25.
 - I que manquen de la qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu, requerida per a concertar un contracte en pràctiques per al lloc de treball objecte del contracte. És a dir, que no tinga una titulació d'FP ni universitària, ni un certificat de professionalitat, que li permetera signar un contracte en pràctiques per a aqueix lloc de treball.
- No es podran celebrar contractes per a la formació i l'aprenentatge quan el lloc de treball corresponent al contracte haja sigut exercit amb anterioritat pel treballador en la mateixa empresa per temps superior a 12 mesos.

DURACIÓ: mínim 1 any i màxim 3 anys, si bé mitjançant conveni col·lectiu podrà establir-se diferents duracions del contracte, sense que la duració mínima pugui ser inferior a 6 mesos ni màxima de 3 anys. El contracte podrà prorrogar-se fins per dues vegades sense que la duració de cada prorroga pugui ser inferior a 6 mesos i sense que la duració total del contracte pugui excedir de la duració màxima. Finalitzada la duració del contracte per a la formació i l'aprenentatge, el treballador no podrà ser contractat sota aquesta modalitat per la mateixa o diferent empresa llevat que la formació inherent al nou contracte tinga per objecte l'obtenció de diferent qualificació.

SOBRE LA FORMACIÓ:

-Temps dedicat a formació. El temps de treball efectiu no pot ser superior al 75% durant el primer any, o al 85%, durant el segon i tercer any, de la jornada. Per tant, durant el primer any ha de dedicar-se a formació com a mínim el 25% de la jornada, i durant el segon any, com a mínim el 15% de la jornada.

-On es rep la formació? En un centre de formació professional del sistema educatiu o dels Serveis Públics d'Ocupació, o en la pròpia empresa si disposa de les instal·lacions i el personal adequats i està autoritzada per a impartir-la.

- Acreditació de la qualificació o competència professional adquirida: L'empresa emet certificats de la formació pràctica i teòrica rebuda perquè el treballador pugui sol·licitar el certificat de professionalitat al Servei Públic d'Ocupació.

RETRIBUCIÓ: Serà proporcional al temps de treball efectiu conforme al que establisca el Conveni Col·lectiu i mai per davall de la part proporcional del salari mínim interprofessional. Per tant, si es dedica a formació almenys el 25% o 15% de la jornada, el salari que corresponga segons el grup professional amb el qual s'haja contractat pot reduir-se en la mateixa proporció.

JORNADA: Completa. Els treballadors no podran realitzar hores extraordinàries, excepte per a previndre o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents (força major), ni treballs nocturns, ni treball a torns.

(Mirar actualització al final)

B) Contracte en pràctiques

OBJECTE: l'obtenció pel treballador de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats.

REQUISITS DELS TREBALLADORS:

- Estar en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o de certificat de professionalitat.
- Que no hagen transcorregut més de 5 anys des de la terminació dels estudis.

DURACIÓ: No podrà ser inferior a 6 mesos ni excedir de 2 anys. Si el contracte s'haguera concertat per temps inferior a dos anys, es podran recordar fins a 2 pròrrogues, amb una duració mínima de 6 mesos. Cap treballador podrà estar contractat en pràctiques en la mateixa o diferent empresa per temps superior a 2 anys en virtut de la mateixa titulació.

RETRIBUCIÓ: Serà la 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 anys de vigència del contracte, respectivament, del salari fixat en conveni per a un treballador que exercisca el mateix o equivalent lloc de treball. En cap cas el salari serà inferior al salari mínim interprofessional. En el cas de treballadors contractats a temps parcial, el salari es reduirà en funció de la jornada pactada.

PERÍODE DE PROVA: No podrà ser superior a 1 mes per als treballadors que estiguen en possessió de títol de grau mitjà o de certificat de professionalitat de nivell 1 o 2, ni a 2 mesos per als treballadors que estiguen en possessió de títol de grau superior o de certificat de professionalitat de nivell 3, exceptuant el que està disposat en conveni col·lectiu. A la finalització del contracte no podrà concertar-se un nou període de prova, computant-se la duració de les pràctiques a l'efecte d'antiguitat en l'empresa.

ACREDITACIÓ DE LA PRÀCTICA: A la terminació del contracte, l'empresari haurà d'expedir al treballador un certificat en el qual conste la duració de les pràctiques, el lloc o llocs de treball ocupats i les principals tasques realitzades en cadascun d'ells.

En la reforma del 2022, s'estableix un contracte formatiu amb dues modalitats:

Contracte formatiu.

1. El contracte formatiu tindrà per objecte la formació en alternança amb el treball retribuït per compte d'altri en els termes establits en l'apartat 2, o l'acompliment d'una activitat laboral destinada a adquirir una pràctica professional adequada als corresponents nivells d'estudis, en els termes establits en l'apartat 3.

2. El contracte de formació en alternança, que tindrà per objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o del Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació, es realitzarà d'acord amb les següents regles:

a) Es podrà celebrar amb persones que manquen de la qualificació professional reconeguda per les titulacions o certificats requerits per a concertar un contracte formatiu per a l'obtenció de pràctica professional regulada en l'apartat 3. Sense perjudici de l'anterior, es podran realitzar contractes vinculats a estudis de formació professional o universitària amb persones que posseïsquen una altra titulació sempre que no haja tingut un altre contracte formatiu previ en una formació del mateix nivell formatiu i del mateix sector productiu.

b) En el cas que el contracte se subscriu en el marc de certificats de professionalitat de nivell 1 i 2, i programes públics o privats de formació en alternança d'ocupació-formació, que formen part del Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació, el contracte només podrà ser concertat amb persones de fins a trenta anys.

c) L'activitat exercida per la persona treballadora en l'empresa haurà d'estar directament relacionada amb les activitats formatives que justifiquen la contractació laboral, coordinant-se i integrant-se en un programa de formació comuna, elaborat en el marc dels acords i convenis de cooperació subscrits per les autoritats laborals o educatives de formació professional o Universitats amb empreses i entitats col·laboradores.

d) La persona contractada comptarà amb una persona tutora designada pel centre o entitat de formació i una altra designada per l'empresa. Aquesta última, que haurà de comptar amb la formació o experiència adequades per a tals tasques, tindrà com a funció donar seguiment al pla formatiu individual en l'empresa, segons el que es preveu en l'acord de cooperació concertat amb el centre o entitat formativa. Aquest centre o entitat deurà, al seu torn, garantir la coordinació amb la persona tutora en l'empresa.

e) Els centres de formació professional, les entitats formatives acreditades o inscrites i els centres universitaris, en el marc dels acords i convenis de cooperació, elaboraran, amb la participació de l'empresa, els plans formatius individuals on s'especifiqui el contingut de la formació, el calendari i les activitats i els requisits de tutoria per al compliment dels seus objectius.

f) Són part substancial d'aquest contracte tant la formació teòrica dispensada pel centre o entitat de formació o la pròpia empresa, quan així s'establisca, com la corresponent formació pràctica dispensada per l'empresa i el centre. Reglamentàriament es desenvoluparan el sistema d'impartició i les característiques de la formació, així com els aspectes relacionats amb el finançament de l'activitat formativa.

g) La duració del contracte serà la prevista en el corresponent pla o programa formatiu, amb un mínim de tres mesos i un màxim de dos anys, i podrà desenvolupar-se a l'empresa d'un sol contracte de forma no continuada, al llarg de diversos períodes anuals coincidents amb els estudis, d'estar previst en el pla o programa formatiu. En cas que el contracte s'haguera concertat per una duració inferior a la màxima legal establida i no s'haguera obtingut el títol, certificat, acreditació o diploma associat al contracte formatiu, podrà prorrogar-se mitjançant acord de les parts, fins a l'obtenció d'aquest títol, certificat, acreditació o diploma sense superar mai la duració màxima de dos anys.

h) Només podrà celebrar-se un contracte de formació en alternança per cada cicle formatiu de formació professional i titulació universitària, certificat de professionalitat o itinerari d'especialitats formatives del Catàleg d'Especialitats Formatives del Sistema Nacional d'Ocupació.

No obstant això, podran formalitzar-se contractes de formació en alternança amb diverses empreses sobre la base del mateix cicle, certificat de professionalitat o itinerari d'especialitats del Catàleg citat, sempre que aquests contractes

responguen a diferents activitats vinculades al cicle, al pla o al programa formatiu i sense que la duració màxima de tots els contractes pugui excedir el límit previst en l'apartat anterior.

i) El temps de treball efectiu, que haurà de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives en el centre de formació, no podrà ser superior al 65 per cent, durant el primer any, o al 85 per cent, durant el segon, de la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu d'aplicació en l'empresa, o, en defecte d'això, de la jornada màxima legal.

j) No es podran celebrar contractes formatius en alternança quan l'activitat o lloc de treball corresponent al contracte haja sigut exercit amb anterioritat per la persona treballadora en la mateixa empresa sota qualsevol modalitat per temps superior a sis mesos.

k) Les persones contractades amb contracte de formació en alternança no podran realitzar hores complementàries ni hores extraordinàries, excepte en el supòsit previst en l'article 35.3. Tampoc podran fer treballs nocturns ni treball a tor ns. Excepcionalment, podran realitzar-se activitats laborals en els citats períodes quan les activitats formatives per a l'adquisició dels aprenentatges previstos en el pla formatiu no puguin desenvolupar-se en altres períodes, a causa de la naturalesa de l'activitat.

l) No podrà establir-se període de prova en aquests contractes.

m) La retribució serà l'establida per a aquests contractes en el conveni col·lectiu d'aplicació. A falta de previsió convencional, la retribució no podrà ser inferior al seixanta per cent el primer any ni al setanta-cinc per cent el segon, respecte de la fixada en conveni per al grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions exercides, en proporció al temps de treball efectiu. En cap cas la retribució podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

2. El contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis es regirà per les següents regles:

a) Podrà concertar-se amb els qui estigueren en possessió d'un títol universitari o d'un títol de grau mitjà o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional, d'acord amb el que es preveu en la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, així com amb els qui posseïsquen un títol equivalent d'ensenyaments artístics o esportius del sistema educatiu, que habiliten o capaciten per a l'exercici de l'activitat laboral.

b) El contracte de treball per a l'obtenció de pràctica professional haurà de concertar-se dins dels tres anys, o dels cinc anys si es concerta amb una persona amb discapacitat, següents a la terminació dels corresponents estudis. No podrà subscriure's amb qui ja haja obtingut experiència professional o realitzat activitat formativa en la mateixa activitat dins de l'empresa per un temps superior a tres mesos, sense que es computen a aquest efecte els períodes de formació o pràctiques que formen part del currículum exigint per a l'obtenció de la titulació o certificat que habilita aquesta contractació.

c) La duració d'aquest contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir d'un any

d) Cap persona podrà ser contractada en la mateixa o diferent empresa per temps superior als màxims previstos en l'apartat anterior en virtut de la mateixa titulació o certificat professional. Tampoc es podrà estar contractat en formació en la mateixa empresa per al mateix lloc de treball per temps superior als màxims previstos en l'apartat anterior, encara que es tracte de diferent titulació o diferent certificat.

e) Es podrà establir un període de prova que en cap cas podrà excedir d'un mes, exceptuant el que està disposat en conveni col·lectiu.

f) El lloc de treball haurà de permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis o de formació objecte del contracte. L'empresa elaborarà el pla formatiu individual en el qual s'especifique el contingut de la pràctica professional, i assignarà tutor o tutora que compte amb la formació o experiència adequades per al seguiment del pla i el correcte compliment de l'objecte del contracte.

g) A la finalització del contracte la persona treballadora tindrà dret a la certificació del contingut de la pràctica realitzada.

h) Les persones contractades amb contracte de formació per a l'obtenció de pràctica professional no podran realitzar hores extraordinàries, excepte en el supòsit previst en l'article 35.3.

i) La retribució pel temps de treball efectiu serà la fixada en el conveni col·lectiu aplicable en l'empresa per a aquests contractes o en defecte d'això la del grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions exercides. En cap cas la retribució podrà ser inferior a la retribució mínima establida per al contracte per a la formació en alternança ni al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

2.4 Altres tipus de contractes

A) Contracte a temps parcial

El contracte a temps parcial **és un contracte indefinit o temporal per a prestar 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.**

Se entendrà per «treballador a temps complet comparable» a un treballador a temps complet de la mateixa empresa i centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que faça un treball idèntic o similar. Si en l'empresa no hi haguera cap treballador comparable a temps complet, es considerarà la jornada a temps complet prevista en el conveni col·lectiu d'aplicació o, en defecte d'això, la jornada màxima legal.

Totes les modalitats de contracte poden ser a temps parcial excepte el contracte per a la formació i l'aprenentatge. Per tant, es pot estar fix en una empresa o temporal, amb una jornada completa o amb un temps parcial.

Els treballadors a temps parcial **no podran realitzar hores extraordinàries**, excepte per força major. No es poden realitzar hores extraordinàries, **però sí hores complementàries**, sempre que la suma de les hores ordinàries i complementàries no aconseguisca una jornada ordinària. Es consideren hores complementàries les realitzades com a addició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial.

Característiques de les hores complementàries:

- **L'empresari només podrà exigir** la realització d'hores complementàries quan així ho haguera **pactat expressament amb el treballador per escrit en el contracte.**
- Només es poden pactar hores complementàries en el cas de contractes amb una jornada de treball d'almenys deu hores setmanals en còmput anual.
- El nombre d'hores complementàries pactades no podrà excedir del 30 per 100 de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. Els convenis col·lectius podran establir un altre percentatge màxim, que, en cap cas, podrà ser inferior al citat 30 per 100 ni excedir del 60 per 100 de les hores ordinàries contractades.
- El **treballador** haurà de **conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries** pactades **amb un preavís mínim de tres dies**, llevat que el conveni establisca un termini de preavís inferior. El pacte d'hores complementàries podrà quedar sense efecte per renúncia del treballador, mitjançant un preavís de quinze dies, una vegada complit un any des de la seua celebració, per motius de cura de familiars, per necessitats formatives o per incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.
- A més de les hores complementàries pactades, l'empresa pot oferir al treballador amb una jornada d'almenys 10 hores setmanals en còmput anual, hores complementàries voluntàries. Aquestes hores complementàries no podran superar el 15 per 100, ampliables al 30 per 100 per conveni col·lectiu, de les hores ordinàries objecte del contracte. Aquestes hores complementàries no es computaran a l'efecte dels percentatges d'hores complementàries pactades.
- **Les hores complementàries es retribuiran com a ordinàries.**

C) Empreses de treball temporal

Les Empreses de Treball Temporal (*ETTs) són empreses l'activitat principal de les quals consisteix a contractar treballadors per a cedir-los temporalment a altres empreses diu empreses usuàries, que és en les quals realment es treballarà.

Per tant, s'estableix una triple relació entre la *ETT, l'empresa usuària i el treballador:

- **La *ETT i l'empresa usuària signen un contracte** anomenat contracte **de posada a disposició, pel qual la *ETT li cedeix treballadors a l'empresa usuària** i aquesta a canvi li paga una quantitat de diners.

-La *ETT i el treballador signen un contracte de treball.

Quines **modalitats de contractes poden signar-se entre la *ETT i el treballador?**:

Poden cedir-se treballadors contractats de manera indefinida o contractats temporalment mitjançant un **contracte per obra o servei, un contracte eventual per circumstàncies de la producció o un contracte d'interinitat. També poden cedir-se treballadors contractats amb un contracte per a la formació i l'aprenentatge o amb un contracte en pràctiques.**

Drets dels treballadors contractats per una ETT:

Aquests treballadors tenen els **mateixos drets que els treballadors directament contractats per l'empresa en la qual es presta els serveis**. Per tant, se'ls apliquen les mateixes condicions de treball quant a retribució, duració de la jornada, períodes de descans, vacances, etc. En aquest sentit, **se'ls aplica també el Conveni Col·lectiu de l'empresa usuària.**

Relació ETT-treballador:

- La *ETT és la responsable de pagar el salari i la Seguretat Social, així com la indemnització a la finalització del contracte. En aquest sentit, quan es tracte d'un contracte temporal, el **treballador té dret a l'extinció del contracte a una indemnització de 12 dies de salari per any treballat.**

- La ETT és la titular del poder disciplinari, per tant la *ETT és l'única amb potestat per a sancionar al treballador en cas d'incompliment de les seues obligacions.

-En cas d'haver signat amb la *ETT un contracte per a la formació i l'aprenentatge, és la ETT la responsable que es proporcione al treballador la formació necessària.

- El treballador no ha de pagar cap quantitat a la *ETT.

Relació empresa usuària-treballador:

- L'empresa usuària és la que té la facultat de dirigir i controlar el treball del treballador. Li correspon per tant a ella donar les degudes instruccions per a l'execució del treball i en cas que el treballador cometa alguna falta, ha de comunicar-lo a la *ETT perquè siga aquesta qui sancione al treballador.

- Quan s'ha signat un contracte per a la formació i l'aprenentatge, l'empresa usuària ha de designar a una persona que s'encarregue de tutelar el desenvolupament de l'activitat laboral del treballador.

- L'empresa usuària és responsable subsidiària del pagament del salari, de la seguretat social i de la indemnització al treballador, en cas que la *ETT no complisca amb la seua obligació de pagament.

Reforma Laboral: puntos clave

Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo

1 CONTRATOS DE TRABAJO



- ✓ Priorización del contrato indefinido
- ✓ Carácter residual del contrato de trabajo de duración determinada
- ✓ Contratos formativos: formación dual o trabajo/formación
- ✓ Contratos fijos-discontinuos: medida para desincentivar la contratación temporal
- ✓ Contratos indefinidos adscritos a obra: tareas y servicios vinculados a obras de construcción

2 CONVENIOS LABORALES



- ✓ El convenio sectorial prevalece sobre el convenio de empresa
- ✓ El convenio de empresa podrá establecer:
 - Distribución de tiempo
 - Planificación anual de vacaciones
 - Medidas de conciliación familiar
 - Clasificación profesional
- ✓ Ultraactividad de los convenios: Los convenios colectivos se prorrogan hasta que sean sustituidos por los nuevos, tras el acuerdo entre las partes
- ✓ En las contrataciones y subcontratas se aplicará el convenio sectorial de acuerdo a la actividad de sus trabajadores

3 NUEVOS ERTE



- ✓ Mecanismo RED. Las empresas podrán solicitar reducción de jornada y suspensión de contratos. Potenciación para evitar despidos colectivos

4 SISTEMA SANCIONADOR



- ✓ Incremento de la cuantía por sanciones graves
- ✓ Fortalecimiento del papel sancionador de Inspección de Trabajo y Seguridad Social