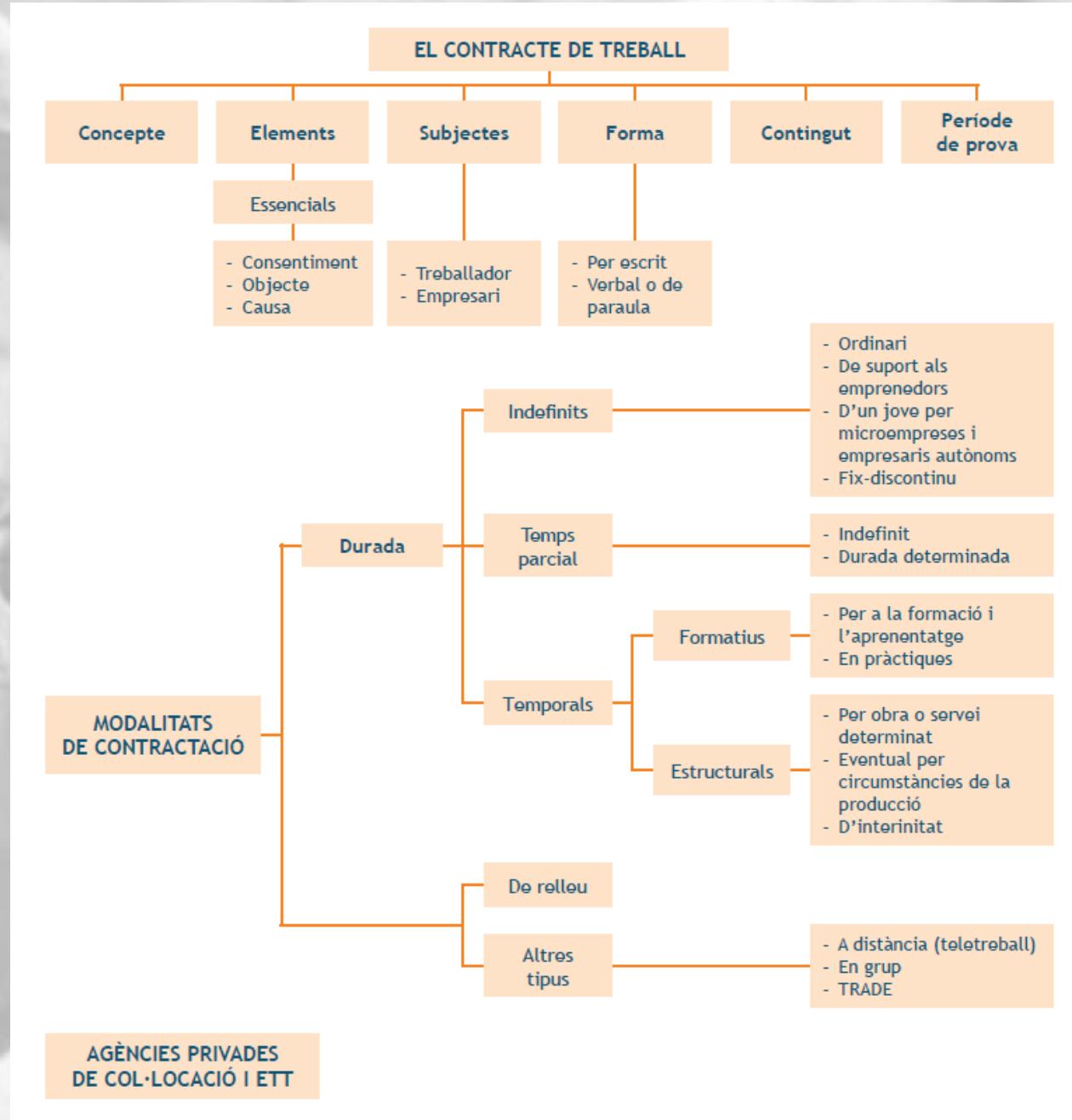


El contracte de treball

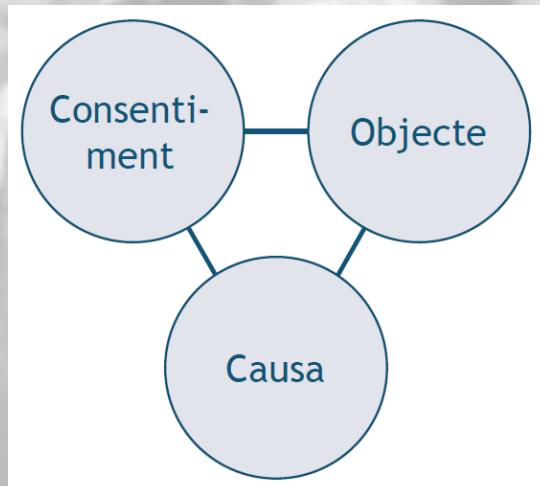
El contracte de treball



El contracte de treball

És un acord entre **l'empresa** i el **treballador**, pel qual el treballador s'obliga a prestar determinats serveis per compte de l'empresa i sota la seva direcció, a canvi d'una retribució o un salari.

Elements essencials del contracte de treball



Els elements essencials del contracte de treball constitueixen les **condicions mínimes necessàries** per tal que un contracte de treball sigui vàlid:

- **consentiment**: manifestació de voluntat de les parts d'establir un contracte de treball (vici consentiment → nul·litat).
- **objecte**: el treball prestat en certes condicions (personal, voluntari, compte d'altri i dependent). Ha de ser possible, lícit i determinat.
- **causa**: és el motiu pel qual es realitza el contracte de treball. Empresa: apropiació dels fruits del treball, treballador: cobrament salari.

Els subjectes del contracte de treball

Treballador: persona física que presta els seus serveis retribuïts a les ordres de l'empresa, a canvi d'un salari.

Empresa: persona física o jurídica que rep els fruits del treball a canvi de pagar un salari.

Capacitat per contractar	Capacitat per contractar
<ul style="list-style-type: none"> - Persones majors de 18 anys - Persones majors de 16 anys: <ul style="list-style-type: none"> · <u>emancipades</u> (majors 16a resolució judicial capacitat. Causes: matrimoni, concessió progenitors o autorització judicial). · <u>no emancipades</u> que visquin de forma independent o depenen amb <u>consentiment dels seus tutors</u>. - Persones estrangeres d'acord amb la legislació. 	<p>Persona física: pot contractar si</p> <ul style="list-style-type: none"> - és major de 18 anys - és menor emancipada - menor no emancipada pot contractar amb la representació dels seus tutors.
<ul style="list-style-type: none"> - Els menors de 16 anys no poden treballar excepte en espectacles públics, prèvia autorització de l'autoritat laboral i sempre que no comporti un perill per la salut i formació professional i humana. 	<p>Persona jurídica: pot contractar</p> <ul style="list-style-type: none"> - a través dels seus representants legals.

Forma del contracte de treball

Per escrit

Serà **obligatori quan ho digui la llei**. Si s'incompleix aquesta formalitat es **presumeix** un contracte indefinit i de jornada completa, llevat que s'acrediti la naturalesa temporal.

Verbal

Només es poden concertar d'aquesta forma els contractes indefinits ordinaris i els eventuais inferiors a 4 setmanes.

Sempre que hi ha una relació laboral existeix contracte de treball; una altra cosa és que hi hagi o no un document per escrit que reculli aquest acord.

El treballador **pot exigir** en qualsevol moment que l'empresa formalitzi per **escrit** el contracte i que consti el primer dia que va anar a treballar.

Obligacions de l'empresa respecte el contracte de treball

Lliurar una **còpia** del contracte al **treballador**

Lliurar, per a que la signin, una **còpia bàsica** (sense dades personals) del contracte als **representants dels treballadors**.

Comunicar i lliurar a l'oficina d'ocupació, en el termini de 10 dies hàbils, de la formalització del contracte, una còpia d'aquest i la còpia bàsica signada pels representants dels treballadors. S'ha de fer tant pels contractes escrits i com pels verbals.

Contingut del contracte de treball

Quan no es formalitzi per escrit i la relació laboral sigui superior a 4 setmanes l'empresa haurà d'informar per escrit, en el termini de 2 mesos, sobre els elements essencials del contracte.

Tipus de contracte

Identitat de les parts (treballador i empresa)

Data d'inici i **durada** previsible

Domicili social de l'empresa i del centre de treball. Si el treballador ha de treballar en diferents **centres de treball** o en centres de treball mòbil o itinerants caldrà fer constar aquestes circumstàncies.

Grup professional del lloc de treball o una descripció del contingut específic del treball que ha de dur a terme el treballador

Salari, complements salarials i periodicitat del pagament, **jornada i vacances**

Terminis que estiguin obligats a respectar l'empresa i el treballador en el supòsit d'extinció del contracte

Conveni col·lectiu aplicable a la relació laboral

Lloc, data i signatura de les parts

Les parts podran recollir al contracte els acords que consideren oportuns (ex: pacte de dedicació exclusiva), no obstant això, si hi ha alguna **clàusula abusiva o en frau de llei**, no perjudicarà el treballador i es considerarà com a no posada.

Altres pactes

Pacte de plena dedicació:

Pacte escrit pel qual un treballador s'obliga a prestar els seus serveis en exclusiva per a una sola empresa a canvi d'una compensació econòmica.

Pacte de permanència:

Pacte escrit pel qual el treballador assumeix l'obligació de romandre en una empresa durant un temps determinat.

L'obligació de permanència té una durada màxima de dos anys.

Perquè la seva subscripció sigui vàlida s'exigeix que l'empresa es faci càrrec de les despeses d'un curs de formació.

La rescissió del contracte, per part del treballador, abans del termini pactat, genera per a l'empresa el dret a un indemnització de danys i perjudicis.



MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

- 1 Tipo de contrato.
- 2 Identidad de las partes.

1

CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO (ORDINARIO O FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA)

CÓDIGO DE CONTRATO

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE:

TIEMPO COMPLETO

1 0 0

TIEMPO PARCIAL

2 0 0

D.F.N.I.A.

NIF/NIE:

EN CONCEPTO (I)

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

DOMICILIO SOCIAL

PAÍS

 |

MUNICIPIO

 |

C. POSTAL

 |

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

REGISTRO

COD. PROV.

NÚMERO

DEL CONTR.

ACTIVIDAD ECONÓMICA

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAÍS

 |

MUNICIPIO

 |

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D.F.N.I.A.

NIF/NIE (II)

FECHA DE NACIMIENTO

Nº AFILIACIÓN S.S.

NIVEL FORMATIVO

NACIONALIDAD

MUNICIPIO DEL DOMICILIO

 |

PAÍS DOMICILIO

 |

Con la asistencia legal, en su caso, de D.F.N.I.A.
con NIF/NIE _____, en calidad de (3) _____

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

3

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (4) _____, incluido en el grupo profesional / categoría / nivel profesional de _____, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa, en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) _____.

4

SEGUNDA: La jornada de trabajo será:

A tiempo completo: la jornada de trabajo será de horas semanales, prestadas de con los descansos establecidos legal o convencionalmente.

A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de horas al dia, a la semana, al mes, al año, siendo esta jornada inferior a (marque con una X lo que corresponda):

La de un/a trabajador/a a tiempo completo comparable.

La jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.

La jornada máxima legal.

Que es de horas (5)

Modelo 170/A (08)

<http://www.redtrabajo.es>

3 Puesto y lugar del centro de trabajo.

4 Jornada laboral.

La distribución del tiempo de trabajo será de _____

Señálese, en el caso de jornada a tiempo parcial, si el contrato corresponde o no, a la realización de trabajos fijos discontinuos y periódicos que se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

SI NO

TERCERA: En el caso de jornada a tiempo parcial señálese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (6):

SI NO

CUARTA: La duración del presente contrato será INDEFINIDA, iniciándose la relación laboral en fecha _____ y se establece un periodo de prueba de (7) _____

5

QUINTA: El presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo: SI NO
En caso afirmativo cumplimentar el anexo «Contrato de relevo»

SEXTA: El trabajador/a percibirá una retribución total de _____ euros brutos (8) _____ que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales (9) _____

6

SEPTIMA: La duración de las vacaciones anuales será de (10) _____

7

OCTAVA: Al presente contrato le será de aplicación la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, modificada por la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, (BOE de 18 de septiembre)

SI NO

En caso afirmativo y, si ella empleadora reúne los requisitos y no se encuentra en alguna de las causas de exclusión de la citada Disposición, señale el colectivo al que pertenece ella Trabajador/a (11):

- Jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive.
- Parados que lleven, al menos, 1 mes inscritos como demandante de empleo
- Mujeres desempleadas pertenecientes a alguno de los colectivos contemplados en el art. 3 de la Ley 35/2010
- Desempleados que durante los dos años anteriores a la celebración del contrato hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos
- Personas con discapacidad
- Desempleados a quienes durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato indefinido en una empresa diferente
- Mayores de 45 años de edad.

NOVENA: En el supuesto de haber respondido afirmativamente a la anterior cláusula, cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el art.56 del mismo texto legal, será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses: los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

DÉCIMA: En lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación, y particularmente, el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de _____

8

UNDÉCIMA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de _____ en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación (12).

5 Duración del contrato y periodo de prueba.

6 Salario.

7 Vacaciones.

8 Convenio colectivo.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas:

En _____ el _____ de _____ de 20_____
El/la trabajadora _____ El/la representante
de la Empresa _____ El/la representante legal
del/de la menor, si procede

9

BOE-TRB009

- (1) Directora, Gerente, etc.
(2) En el caso de contratación a través de contingente a una persona extranjera no comunitaria y no residente en España, deberá cumplimentarse el anexo Mod. PE-217
(3) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.
(4) Indicar profesión.
(5) Indique el número de horas.
(6) Señale lo que procede, y en caso afirmativo, adjunte el anexo si hay horas complementarias.
(7) Habrá de respetarse, en todo caso, lo dispuesto en el art. 14.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo (BOE de 29 de marzo).
(8) Días, semanas o meses.
(9) Salvo pacto, comprendidas vacaciones, pases.
(10) Mínimo: 30 días naturales.
(11) Ponga una X en la casilla que corresponda.
(12) PROTECCIÓN DE DATOS - Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre).

9 Lugar, fecha y firma.



**CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO (ORDINARIO O FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN
INDEFINIDA)**

CÓDIGO DE CONTRATO

DATOS DE LA EMPRESA

NIF/NIE: _____

TIEMPO COMPLETO 1 0 0

TIEMPO PARCIAL 2 0 0

D.D.A.

M.F.N.E.

EN CONCEPTO DE:

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

DOMICILIO SOCIAL

P.A.S.

MUNICIPIO

C. POSTAL _____

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

SEGURO: _____ C.C.P.P.: _____ NIF/NIE: _____ D.F.L.: _____ ACTIVIDAD ECONÓMICA: _____

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

P.A.S.: _____ MUNICIPIO: _____

DATOS DEL/DE LA TRABAJADORA

D.D.A.: _____ M.F.N.E.: _____ FICHA DE NACIMIENTO: _____

N.P. APELLIDOS Y N.I.S.: _____ NIVEL FORMATIVO: _____ NACIONALIDAD: _____

MUNICIPIO DE DOMICILIO: _____ P.A.S. DOMICILIO: _____

Con la asistencia legal, en su caso, de D.O.R.A.
con NIF/NIE: _____ en calidad de: _____

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: Esta trabajadora prestará sus servicios como (4) _____ incluido en el grupo profesional / categoría / nivel profesional de _____, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa, en el centro de trabajo ubicado en (zona, nº y localidad) _____.

SEGUNDA: La jornada de trabajo será:

A tiempo completo: la jornada de trabajo será de _____ horas semanales, prestadas de _____ a _____, con los descansos establecidos legal o convencionalmente.

A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de _____ horas. al día, a la semana, al mes, al año, siendo esta jornada inferior a (marque con una X la que corresponda):

La de una trabajadora a tiempo completo comparable.

La jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.

La jornada máxima legal. Que es de _____ horas (5).

La distribución del tiempo de trabajo será de _____.

Señálese, en el caso de jornada a tiempo parcial, si el contrato corresponde o no, a la realización de trabajos fijos discontinuos y periódicos que se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

SI NO

TERCERA: En el caso de jornada a tiempo parcial señálese si existe o no pacta sobre la realización de horas complementarias (6):

SI NO

CUARTA: La duración del presente contrato será INDEFINIDA, iniciándose la relación laboral en fecha _____ y se establece un período de prueba de (7) _____.

QUINTA: El presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de refresco. SI NO
En caso afirmativo cumplimentar el anexo «Contrato de refresco».

SEXTA: Esta trabajadora percibirá una retribución total de _____ euros brutos (8) _____ que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales (9):

SEPTIMA: La duración de las vacaciones anuales será de (10) _____.

OCTAVA: Al presente contrato le será de aplicación la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, modificada por la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, (BOE de 18 de septiembre).

SI NO

En caso afirmativo y, si esta empleadora reúne los requisitos y no se encuentra en alguna de las causas de exclusión de la citada Disposición, señale el colectivo al que pertenece esta Trabajadora (11):

- Jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive.
- Parados que llevan, al menos, 1 mes inscritos como demandante de empleo.
- Mujeres desempleadas pertenecientes a alguno de los colectivos contemplados en el art. 3 de la Ley 35/2010.
- Desempleados que durante los dos años anteriores a la celebración del contrato hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.
- Personas con discapacidad.
- Mayores de 45 años de edad.
- Desempleados a quienes durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera exigido un contrato indefinido en una empresa diferente.

NOVENA: En el supuesto de haber respondido afirmativamente a la anterior cláusula, cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 535 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previsto en el art. 56 del mismo texto legal, será de 22 días de salario por año de servicio promediándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 indemnizaciones.

DÉCIMA: En lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación, y particularmente, al Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el P.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo), Lley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de ...

UNDÉCIMA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de _____ en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación (12).

CLÁUSULAS ADICIONALES

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado, ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas:

En _____ a _____ de _____ de _____ de _____
El/la trabajadora _____ El/la representante legal _____
El/la representante legal de la menor, si procede _____

- (1) Directora, Gerente, etc.
(2) En el caso de contratación a través de contingencia a una persona extranjera no residente en España, deberá cumplimentarse el anexo Rég. PE-217.
(3) Indique el número de horas.
(4) Señálese si queréis y en caso afirmativo, adjunte trámite si hay horas complementarias.
(5) Indique el número de horas.
(6) Señálese en todo caso, lo dispuesto en el art. 14.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2001, de 14 de marzo.
(7) BOE-A-2001-100.
(8) Diario, semanal o mensual.
(9) Salario base, complementos salariales (plus).
(10) Minimo 30 días naturales.
(11) Ponga una X en la casilla que corresponda.
(12) PROTECCIÓN DE DATOS - Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre).

Període de prova

És el temps que serveix per tal que les parts comprovin si el contracte de treball que han signat s'ajusta als seus interessos. **No és obligatori** (optatiu), si les parts ho acorden ho han de reflectir per **escrit**, computarà a efectes d'**antiguitat** i es tindran els **mateixos drets i obligacions** que un treballador fix.

Durant aquest període, qualsevol de les parts pot donar per acabada la relació laboral, sense necessitat de causa, ni preavís, ni dret a indemnització. Si es tindrà dret a **quitança**.

La **durada** serà la que estableixi el conveni col·lectiu i si no s'estableix serà la prevista a l'Estatut dels Treballadors.

Durada màxima del període de prova

Si el conveni col·lectiu no hi diu res, s'aplica l'ET

Tècnics titulats: Fins a 6 mesos.	Tècnics no titulats: - Fins a 2 mesos si l'empresa té més de 25 treballadors. - Fins a 3 mesos si l'empresa té menys de 25 treballadors.	Si el contracte és en pràctiques: - 1 mes si el treballador té un cicle formatiu de grau mitjà. - 2 mesos si el treballador té un cicle formatiu de grau superior.	Contracte indefinit de suport als emprenedors: 1 any de durada, si l'empresa té menys de 50 treballadors.	Contracte temporal de durada no superior a 6 mesos: 1 mes màxim.
--------------------------------------	--	--	--	---

Tipus de contractes de treball

Podem classificar els contractes de treball en dos grans apartats:

- **Temps:** indefinit o de durada determinada.
- **Jornada de treball:** completa o parcial.

CTE INDEFINIT ORDINÀRI

Contractes de durada indefinida

Són els acordats amb data d'inici però no de finalització.



Contractes de durada determinada

Són els acordats per la prestació de serveis durant un període de temps establert.

Contractes jornada completa

Són els acordats per la prestació de serveis durant tota la jornada laboral ordinària.



Contractes a temps parcial

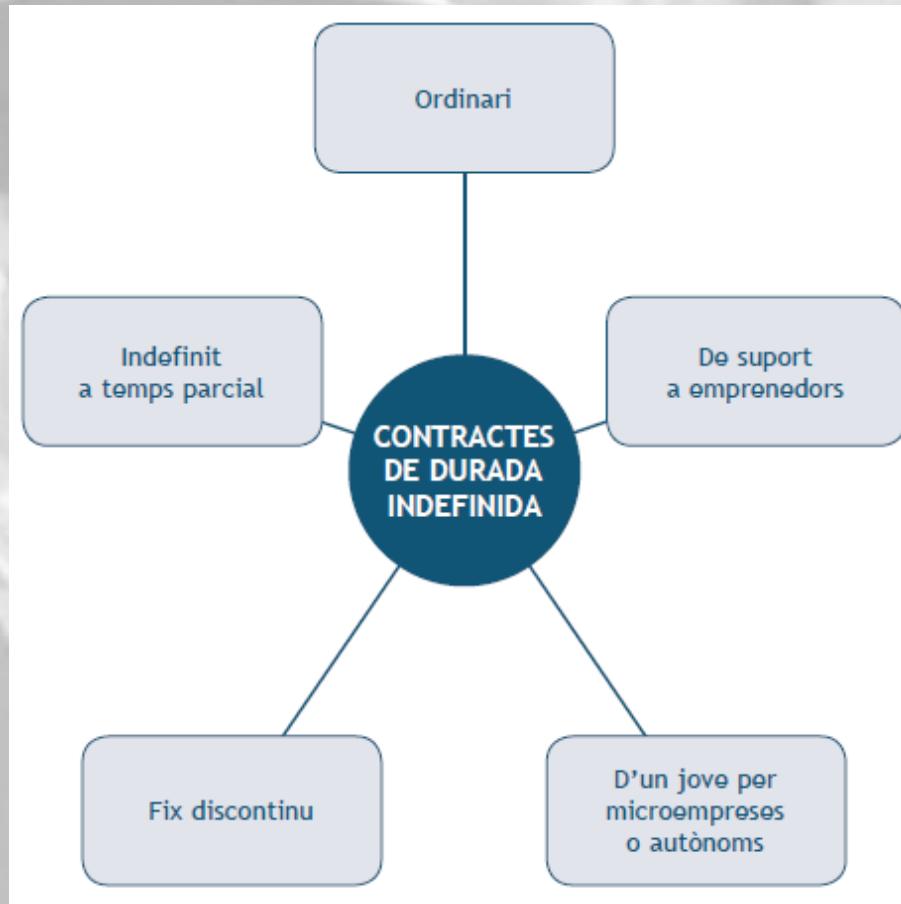
Són els acordats per la prestació de serveis amb una jornada inferior a la jornada completa.

Tipus de contractes	
Contractes indefinits	Contractes temporals
<ul style="list-style-type: none">- Contracte indefinit ordinari- Contracte indefinit de suport als emprenedors- Contracte indefinit d'un jove per microempreses i empresaris autònoms- Contracte fix-discontinu- Contracte indefinit a temps parcial	<p>Formatius:</p> <ul style="list-style-type: none">- Contracte per a la formació i l'aprenentatge- Contracte en pràctiques <p>Pel tipus de treball que cal fer:</p> <ul style="list-style-type: none">- Contracte per obra o servei determinat- Contracte eventual per circumstàncies de la producció- Contracte d'interinitat
<p>Contracte de relleu, contracte de treball a distància, contracte de treball en grup i contracte autònom econòmicament dependent (TRADE).</p>	

Contractes de durada indefinida

Tipus de contractes

Contractes indefinits



Es presumiran per **temps indefinit i a jornada completa els contractes de durada determinada** quan:

- No s'observa l'exigència de la **forma escrita**
- Els treballadors **no** hagin estat donats d'alta a la **Seguretat Social** (llevat que es dedueixi la naturalesa temporal d'aquests contractes)
- Els contractes temporals celebrats en **frau de llei**
- El treballador **continua prestant els seus serveis**, un cop transcorregut el termini màxim del contracte temporal.
- **Límit encadenament contractes temporals:** treballadors contractats per més de 24 mesos dins d'un període de 30 mesos (de forma contínua o no).

Contractes de durada indefinida

Contracte indefinit ordinari: és el contracte “tipus”, a jornada completa, en què només s’indica la data d’inici de la relació laboral, però no la seva finalització. Es pot celebrar de paraula o per escrit.

Contracte indefinit de suport als emprenedors: pretén facilitar una ocupació estable i afavorir la iniciativa empresarial d’empreses amb menys de 50 treballadors.

Contracte indefinit d’un jove per microempreses i empresaris autònoms: pretén donar suport als emprenedors, estimulant el creixement i la creació de llocs de treball per a joves.

Contracte fix-discontinu: es concerta per realitzar una activitat només en èpoques determinades dins del volum normal d’activitat de l’empresa (ex: personal d’hotels de temporada de platja o esquí, equips d’extinció d’incendis a l’estiu, verema,...).

Contracte indefinit a temps parcial: és el contracte, a jornada parcial, en què només s’indica la data d’inici de la relació laboral, però no la seva finalització. S’ha de celebrar de per escrit.

Tipus de contractes

Contractes indefinits

Tipus de contracte indefinit	Requisits	Forma	Jornada	Retribució	Incentius
Indefinit ordinari	No hi ha	Verbal o escrit	A temps complet	D'acord amb conveni col·lectiu, contracte de treball o SMI	No hi ha
Indefinit de suport als emprenedors	Treballador: inscrit a l'Oficina de Treball Empresa <50 treb: 6 mesos anteriors sense extincions per causes objectives improcedents o acomiadaments col·lectius	Escrit, en el model establert (1 any període prova)	A temps complet o parcial	Es pot compatibilitzar amb el 25% d'atur	Avantatges fiscals i bonificacions a la SS
Indefinit d'un jove per microempreses i autònoms	Treballador: - menor 30 anys - inscrit a l'Oficina de Treball Empresa: - plantilla < o = 9 treballadors - no relació laboral anterior amb el treballador - 6 mesos anteriors sense extincions contractes improcedents	Escrit, en el model establert	A temps complet o parcial	Es pot compatibilitzar amb el 25% d'atur	Avantatges fiscals i bonificacions a la SS
Fix-discontinu	Activitats intermitents o cícliques dins del volum normal de l'activitat de l'empresa.	Escrit, en model establert	A temps complet o parcial	D'acord amb conveni col·lectiu, contracte de treball o SMI	Avantatges fiscals i bonificacions a la SS
Indefinit a temps parcial	No hi ha	Escrit, en model establert	A temps parcial	D'acord amb conveni col·lectiu, contracte de treball o SMI	No hi ha

Tipus de contractes de durada determinada

Contractes temporals formatius

El contracte per a la formació i l'aprenentatge: el seu objecte és la qualificació professional dels treballadors, alternant l'activitat laboral retribuïda a l'empresa amb l'activitat formativa.

Contracte en pràctiques: el seu objectiu és facilitar l'obtenció de la pràctica professional adequada als estudis cursats pels treballadors amb títol universitari o de formació professional o amb títols reconeguts oficialment com a equivalents. No confondre amb FCT.

Contractes temporals estructurals

Contracte per obra o servei determinat: realitzar obres o serveis amb substantivitat pròpia dins de l'activitat normal de l'empresa amb una durada limitada.

Contracte eventual per circumstàncies de la producció: realitzar activitats pròpies de l'empresa quan existeixi un excés de comandes, acumulació de tasques o períodes punta de producció, de caràcter puntual.

Contracte d'interinitat: substituir treballadors amb dret a reserva de lloc de treball i també per cobrir llocs vacants a l'empresa mentre duri el procés de selecció del titular definitiu.

Contractes de relleu

És el contracte d'un treballador aturat o amb contracte de durada determinada (rellevista) per completar la jornada d'un altre treballador (rellevat) que està proper a l'edat de **jubilació**.

La durada del contracte serà, com a mínim, pel temps que li falti al jubilat parcial per arribar a la jubilació plena.

Altres tipus de contractes

Contracte de treball a distància: la prestació de l'activitat laboral es realitza majoritàriament al domicili del treballador.

Contracte de treball en grup: l'empresari contracta un grup de treballadors, considerat en la seva totalitat, de manera que tindrà drets i obligacions laborals només respecte del representant del grup.

Contacte autònom econòmicament dependent (TRADE): són les persones físiques que realitzen una activitat econòmica o professional a títol lucratiu i de forma habitual, personal, directa i predominant per a una persona física o jurídica, denominada client, del qual depenen econòmicament per percebre'n almenys el 75% dels seus ingressos.

Tipus de contracte eventual	Causa	Durada	Forma	Indemnització
Obra i servei	Realitzar obres o serveis de caràcter propi dintre de l'activitat normal de l'empresa i amb una durada limitada	Durada màxima de 3 anys, ampliable 12 mesos més per conveni col·lectiu	Escrita	Es tindrà dret a indemnització de 12 dies per any treballat al finalitzar el contracte
Eventual per circumstàncies de la producció	Per donar resposta a exigències circumstancials de l'empresa (ex: augment de comandes) tot i tractar-se de la seva activitat ordinària.	Durada màxima de 6 mesos en un període de 12 mesos. La durada i el període es poden modificar per conveni col·lectiu	Verbal si té una durada inferior a 4 setmanes i és a jornada completa	Es tindrà dret a indemnització de 12 dies per any treballat al finalitzar el contracte
D'interinitat	<ul style="list-style-type: none"> - Substituir a treballadors amb dret a reserva del lloc de feina - Per cobrir temporalment un lloc de feina durant el procés de selecció o promoció per la seva cobertura definitiva 	Durada igual a l'absència del treballador al que s'està substituint (o al que duri el procés de selecció màx. 3 mesos)	Escrita	No es tindrà dret a indemnització per la finalització del contracte

Contractes temporals

Tipus de contractes

Contractes temporals

Tipus de contracte eventual	Causa / Requisits	Forma / Durada	Indemnització / Retribució	Especificitats
Per a la formació i l'aprenentatge	<p>Qualificar professionalment als treballadors alternant activitat laboral retribuïda amb activitat formativa.</p> <p>Requisits:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Treballadors majors de 16 anys i menors de 25 (30 si hi ha taxa alta d'atur). Sense límit d'edat per discapacitats - No tenir qualificació professional 	<ul style="list-style-type: none"> - Forma: Escrita - Durada mínima d'1 any i màxima de 3 anys (per conveni col·lectiu es pot pactar una durada mínima de 6 mesos) 	<ul style="list-style-type: none"> - No es tindrà dret a indemnització per la finalització del contracte - Remuneració del treball efectiu (laboral) d'acord amb conveni col·lectiu, contracte de treball o SMI 	Es realitza a jornada completa. 1r any màxim 75% jornada laboral 25% formativa i 2n i 3r any màxim 85% laboral i 15% formativa
En pràctiques	<p>L'obtenció pel treballador de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats.</p> <p>Requisits:</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'ha de tenir un títol de CFGM, CFGS o universitari - Cal haver acabat els estudis un màxim de 5 anys abans (7 si té 33% discapacitat) 	<ul style="list-style-type: none"> - Forma: Escrita - La durada no podrà ser inferior a 6 mesos i superior a 2 anys (en el total d'empreses). Es podran concedir pròrrogues sempre que no s'arribi als 2 anys en total. 	<ul style="list-style-type: none"> - No es tindrà dret a indemnització per la finalització del contracte - Remuneració d'acord amb conveni col·lectiu, el 1r any no podrà ser inferior al 60% i el 2n any al 75% (mai inferior al SMI) 	Al finalitzar el contracte l'empresa haurà de donar un certificat on consti la durada de les pràctiques, el lloc/s ocupat/s i les tasques realitzades
De relleu	Completar el contracte d'un altre treballor que està pròxim a l'edat de jubilació.	<ul style="list-style-type: none"> - Forma: Escrita - Durada igual al temps que li falti al jubilat parcial per jubilar-se totalment. 	<ul style="list-style-type: none"> - No es tindrà dret a indemnització per la finalització del contracte - Remuneració anirà en correspondència amb la del treballador rellevat 	El treballador ha d'estar a l'atur o tenir un contracte de duració determinada a l'empresa

Contractes a temps parcial

Requisits:

- Escrit
- Cal indicar les hores de treball i la seva distribució
- De no observar-se aquestes exigències, es presumirà celebrat a jornada completa, tret que s'acrediti el caràcter parcial dels serveis.

Els treballadors a temps parcials **no** poden realitzar **hores extraordinàries** (estructurals i no estructurals), llevat per força major.

Les **hores complementàries** són aquelles la possibilitat de realització de les quals ha estat pactada per escrit, com a addició a les hores ordinàries en contractes de com a mínim 10 hores setmanals. Les hores complementàries no podran ser superiors al 30% de la jornada ordinària.

La suma de les hores ordinàries i les hores complementàries no podrà excedir la jornada laboral d'un treballador a temps complet comparable.

Teletreball

Aspectes clau de la Llei de treball a distància (2020)

- Es **considerarà** teletreballadora la persona que realitzi com a mínim el 30% de la jornada en una mitjana de 3 mesos de la seva activitat laboral a distància (no al centre de treball, utilitzant mitjans tecnològics).
- Els **menors, contractes de formació o contracte d'aprenentatge** podran teletreballar sempre i quan es garanteixi que com a mínim el 50% de la jornada es realitza de forma presencial.
- Els teletreballadors tindran els **mateixos drets** que els treballadors presencials (tant individuals com col·lectius).
- El treball a distància serà **voluntari** i requerirà un acord signat per escrit entre treballador i empresa.
- L'**acord escrit** haurà de contenir: inventari de mitjans, equips i eines que caldrà per realitzar el teletreball, despeses de la persona treballadora per teletreballar, horari, regles de disponibilitat, el percentatge i distribució del teletreball i treball presencial, centre de treball al que queda adscrit el treballador, lloc de treball on desenvoluparà el treball presencial, terminis de preavís per a la reversibilitat, mitjans de control de l'empresa, procediment a seguir si hi ha problemes tècnics que impedeixin el desenvolupament normal teletreball, protecció de dades i durada de l'acord.
- El **contracte** del treballador a distància sempre haurà de realitzar-se per **escrit**.
- Tot i que és possible un horari flexible, caldrà complir amb l'obligació del **registre de jornada**.

Aspectes clau de la Llei de treball a distància (2020) (continuació)

- L'empresa haurà de facilitar al teletreballador tots els **mitjans i eines** necessàries per al teletreball que seran conservats i retornats pel treballador quan finalitzi la seva relació laboral o el teletreball.
- **Compensació de despeses** causades pel teletreball (llum, wifi...): seran els convenis col·lectius o acords d'empresa els que estableixin aquestes compensacions.
- **Reversibilitat**: el teletreballador pot passar a ser treballador presencial. El teletreballador tindrà el dret preferent d'accedir a una vacant de treball presencial a l'empresa en cas de que existeixi. L'empresa l'haurà d'informar quan sorgeixin aquests tipus de vacants.
- **PRL**: els teletreballadors tenen els mateixos drets en matèria de prevenció de riscos laborals. L'empresa haurà de realitzar l'avaluació de riscos laborals (ergonomia, riscos psicosocials...) i facilitar els mitjans adients per combatre'l's (ex: cadira ergonòmica, establiment dies de presencialitat). Si cal una visita del tècnic de prevenció per fer la valoració de riscos laborals, l'empresa haurà de sol·licitar-ho argumentadament per escrit i el treballador podrà donar o no el seu consentiment. Si no es presta el consentiment l'empresa haurà de realitzar la valoració amb les dades facilitades pel treballador.
- **Dret a la intimitat i dignitat**: haurà d'existeixir un protocol amb els mitjans de control de l'empresa (horari de possibles entrades a la pantalla de l'ordinador del teletreballador, programes als que tindrà accés l'empresa...). Només es podrà produir aquest control si prèviament s'ha informat al treballador. En tot cas el control de l'empresa haurà de complir amb els principis d'idoneïtat, necessitat i proporcionalitat.
- **Dret a la desconexió digital**: haurà de quedar clar l'horari o la jornada del treballador. El teletreballador té dret a no contestar correus electrònics fora del seu horari laboral.

Agències privades de col·locació i empreses de treball temporal

Agències privades de col·locació

Són entitats, amb o sense ànim de lucre (benefici), que realitzen activitats d'intermediació laboral (no contracten directament), com a col·laboradores dels Serveis Pùblics d'Ocupació o de forma autònoma però coordinada amb aquests.

També podran desenvolupar actuacions relacionades amb la recerca d'ocupació, com ara l'orientació i la informació professional i la selecció de personal.

La **intermediació laboral** és el conjunt d'accions que tenen per objectiu posar en contacte les ofertes de treball amb els treballadors que busquen feina, tractant de proporcionar-los un lloc de treball adequat a les seves característiques i facilitar als ocupadors els treballadors més apropiats a les seves necessitats.

Requisits:

- Autorització del Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE)
- No subcontractar amb tercers la realització dels seus serveis
- Garantir el príncipi d'igualtat d'accés a l'ocupació
- Portar la comptabilitat presentant auditories

Agències privades de col·locació i empreses de treball temporal

Empreses de treball temporal

Són aquelles amb una activitat que consisteix en contractar treballadors per cedir-los temporalment a una altra empresa, denominada usuària, per tal que hi duguin a terme l'activitat laboral.

També poden actuar com a agències privades de col·locació.

La contractació a través d'una ETT genera una **relació triangular**:



Empreses de treball temporal

Els **drets i obligacions** de l'empresa es comparteixen entre l'empresa usuària i l'ETT:

Obligacions ETT:

- Afiliar i donar d'alta a la Seguretat Social al treballador
- Pagar el salari
- Exercir el poder disciplinari → imposar sancions

Obligacions empresa usuària:

- Poder de direcció i control de l'activitat

El **contracte de posada a disposició** s'ha de realitzar per escrit, mai per treballs especialment perillosos i només per necessitats temporals:

- Una obra o un servei determinat
- Una necessitat eventual, per acumulació de tasques o circumstàncies de la producció.
- Substituir treballadors amb dret a reserva de lloc de treball o cobrir temporalment vacants mentre dura la selecció (no per vaga).
- Un contracte en pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge.

Els treballadors rebran la mateixa retribució que els treballadors de l'empresa usuària i tindran dret a rebre una indemnització de 12 dies de salari per any treballat en acabar el contracte.