**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**

Requisits d'edat per a treballadors que puguen signar un contracte de treball:

* Major d'edat (18 anys).
* Menor de 18 i major de 16 anys legalment emancipat.(se le trata como mayor de edad)
* Major de 16 i menor de 18 amb autorització dels pares o tutor.

Empresari:

* Persona física major d'edat o menor legalment emancipat.
* Persona jurídica (SL o SA).
* Comunitat de béns.

Nota: En tots els casos, el treballador haurà de tenir la capacitat legal per a signar el contracte i les obligacions que aquesta comporta.

**1.2 Forma i contingut del contracte de treball.**

Tipus de contracte de treball:

* Escrit
* Verbal (en els següents casos):
  + 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

Informació que ha de figurar per escrit en el contracte o ser comunicada per l'empresa 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

Possibilitat de pactar la jornada, la retribució o les vacances segons el Conveni Col·lectiu.

Importància de constar la categoria professional o grup professional al contracte de treball.

**1.3 El període de prova**

Resum de la figura del període de prova en el contracte de treball:

* 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.
* És un període de coneixement entre l'empresa i el treballador, en el que el treballador ja està contractat, i per tant treballant i cobrant.
* La durada màxima del període de prova serà la que estableixi el conveni col·lectiu. Si no s'estableix res, la durada no podrà superar 6 mesos per als tècnics titulats i 2 mesos per a la resta de treballadors, encara que en empreses amb menys de 25 treballadors aquest període podrà ser de 3 mesos.
* En els contractes en pràctiques, 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.
* L'empresari pot acomiadar al treballador en qualsevol moment del període de prova, sense indemnitzar-lo ni preavisar-lo.

**1.4 Pactes que poden aparèixer en un contracte de treball**

Cuando se firma un contrato de trabajo, las partes pueden establecer pactos por escrito siempre y cuando se respeten los derechos mínimos reconocidos en la legislación laboral. Entre los pactos escritos más comunes se encuentran:

* Pacto de permanencia: el trabajador se compromete a permanecer en la empresa durante un período de tiempo determinado. La duración máxima es de 2 años y la rescisión por parte del trabajador antes del plazo pactado genera una indemnización para el empleador. Para que el pacto sea válido, la empresa debe cubrir los gastos de formación del trabajador.
* Pacto de plena dedicación: el trabajador se obliga a prestar sus servicios en exclusiva a un solo empleador a cambio de una compensación económica. El trabajador puede rescindir el acuerdo con un preaviso de 30 días y perder la compensación económica.
* Pacto de no competencia: establece que el trabajador no puede prestar servicios para competidores durante un período determinado después de la extinción del contrato. Solo es válido si el empleador tiene un interés industrial o comercial y se paga una compensación adecuada al trabajador.
* Pacto de confidencialidad: establece las obligaciones del trabajador en relación con la información confidencial de la empresa.

**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)Resumen estructurado del texto "Contracte indefinit ordinari":

* Definición: el contrato indefinido es aquel que no establece un límite de tiempo para la prestación del servicio.
* Características: puede ser verbal o escrito, a jornada completa o a tiempo parcial. En el caso de ser a tiempo parcial, debe ser por escrito obligatoriamente.
* Incentivos: los contratos indefinidos pueden recibir incentivos a la contratación si se cumplen los requisitos establecidos por la normativa aplicable, como por ejemplo para colectivos con dificultades de inserción laboral.
* Adquisición de la condición de trabajador fijo: cualquier trabajador, independientemente de la modalidad de su contratación, adquirirá la condición de trabajador fijo si no ha sido dado de alta en la Seguridad Social después de un período igual al legalmente establecido para el período de prueba, salvo que la naturaleza de las actividades o servicios contratados indique claramente su duración temporal.
* Comunicación del contenido del contrato: el contenido del contrato debe ser comunicado al Servicio Público de Empleo Estatal en un plazo de 10 días desde su concertación.

B) Resumen estructurado sobre el contrato fijo-discontinuo:

* Definición: contrato laboral para trabajos estacionales o intermitentes con periodos de ejecución ciertos o determinados.
* Características: el trabajador es fijo en la empresa pero alterna periodos de trabajo con periodos de inactividad. La empresa debe llamar al trabajador cada año cuando retome la actividad y si no lo hace se considera un despido.
* Ámbito de aplicación: se aplica a trabajos estacionales o vinculados a actividades productivas de temporada, trabajos intermitentes y servicios previstos en contratos mercantiles o administrativos.
* Obligaciones de la empresa: llamar al trabajador cada año para retomar la actividad y proporcionarle información sobre las fechas de trabajo con una antelación mínima de 10 días.
* Derechos del trabajador: derecho a ser llamado cada año, derecho a conocer las fechas de trabajo con antelación, derecho a la misma protección social que los trabajadores fijos en la empresa y derecho a recibir una compensación económica por los periodos de inactividad.
* El contrato de trabajo fix-discontinu debe formalizarse por escrito y contener información esencial como la duración del periodo de actividad y la distribución horaria de la jornada, aunque estos últimos pueden ser estimados.
* El convenio colectivo o el acuerdo de empresa establecerá los criterios objetivos y formales para la convocatoria de los trabajadores fijos-discontinuos.
* La convocatoria deberá hacerse por escrito o mediante otro medio que permita dejar constancia de la notificación, con indicaciones precisas de las condiciones de incorporación y con la antelación adecuada.
* Los trabajadores con contrato fijo-discontinuo tienen derecho a que su antigüedad se calcule considerando toda la duración de la relación laboral.
* La empresa debe trasladar a la representación legal de los trabajadores un calendario con las previsiones de llamadas anuales o semestrales y las fechas de altas efectivas.
* Los trabajadores fijos-discontinuos pueden ejercer acciones en caso de incumplimientos relacionados con la llamada, iniciándose el plazo desde el momento en que se produce la falta o en que la conocen.
* Los periodos de inactividad solo pueden producirse como periodos de espera de recolocación entre subcontrataciones, con un máximo de tres meses si no hay previsión convencional.
* Los convenios colectivos sectoriales pueden establecer un límite máximo de inactividad entre subcontratos.
* Una vez cumplido el plazo máximo de inactividad, la empresa debe tomar medidas conjunturales o definitivas en los términos previstos por la norma.

2.2 Contractes temporals

I. Definición y formalización del contrato temporal

* El contrato temporal es una relación laboral por un tiempo determinado entre empresario y trabajador.
* Se puede celebrar a jornada completa o parcial.
* Debe formalizarse por escrito, aunque puede ser verbal en ciertos casos.

II. Situaciones de temporalidad

* Las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos pueden exigir la contratación temporal.
* La sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo también puede ser una causa de temporalidad.

III. Consecuencias del uso injustificado o del incumplimiento de obligaciones

* El uso injustificado de la contratación temporal o el incumplimiento de obligaciones la convierte en indefinida.

IV. Adquisición de la condición de trabajador fijo

* Los trabajadores temporales que no hayan sido dados de alta en la Seguridad Social adquieren la condición de fijos después de un periodo igual al legalmente establecido para el período de prueba.
* Los trabajadores que hayan sido contratados por más de 18 meses en un período de 24 meses, ya sea con la misma empresa o con empresas de trabajo temporal, adquieren la condición de trabajadores fijos.
* También se puede adquirir la condición de fijo al ocupar un puesto de trabajo temporal durante más de 18 meses en un período de 24 meses, incluyendo los contratos de puesta a disposición.

B) Contracte eventual per circumstàncies de la producció

Tema: Contracte per circumstàncies de la producció Modalitats d'ús:

1. Per circumstàncies ocasionals i imprevisibles (no estacionals)

* Augments de demanda imprevisibles i puntuals.
* Durada màxima: 6 mesos ampliables fins a 1 any per conveni col·lectiu d'àmbit sectorial.
* S'ha de justificar expressament la durada prevista en cada contracte.

1. Per oscil·lacions en la demanda (previsibles, però no estacionals)

* Augments previsibles en les necessitats de mà d'obra.
* No es pot usar per a activitats que es repetisquen tots els anys ni per a augments de producció en el marc d'una contracta que forma part de l'activitat ordinària de l'empresa.
* Sí es pot usar per a activitats diferents a les habituals de l'empresa que requereixen mà d'obra puntual, incloent-hi la cobertura de vacances dels treballadors.
* Durada màxima: per acord entre les parts.

1. Contracte fix-discontinu

* Contracte per a treballadors que realitzen una activitat que es repeteix en períodes determinats.
* Durada indefinida amb períodes de no ocupació.
* S'ha de justificar la necessitat de contractar per a aquesta modalitat en cada cas concret.

Resumen estructurado del contrato eventual por circunstancias de la producción:

* Definición: Contrato temporal que se utiliza para atender situaciones de producción que sean ocasionales, previsibles y de duración reducida y delimitada.
* Duración: Depende del tipo de situación:
  + Circunstancias ocasionales e imprevisibles (no estacionales): 6 meses ampliables a un año por convenio colectivo.
  + Oscilaciones en la demanda (previsibles pero no estacionales): 6 meses ampliables a un año por convenio colectivo.
  + Circunstancias ocasionales y previsibles (estacionales): 90 días al año sin que estos días puedan ser seguidos.
* Derechos en la extinción: El trabajador tiene derecho a una indemnización de 12 días por año de servicio al finalizar el contrato. Si el contrato finaliza y no hay denuncia por ninguna de las partes y la prestación laboral continúa, se convierte en indefinido.
* Jornada: Puede ser a jornada completa o parcial.
* Formalización: Debe hacerse por escrito cuando su duración sea superior a cuatro semanas y en aquellos casos que se concierten a tiempo parcial.

C) Contracte temporal de substitució

Objetivo:

* Cubrir temporalmente una ausencia por motivos legales (maternidad, paternidad, baja laboral, etc.).
* Completar la jornada reducida de otro trabajador.
* Cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción.

Duración:

* La duración del contrato será el tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido.
* En el caso de cubrir temporalmente un puesto durante el proceso de selección o promoción, la duración será como máximo 3 meses.

Extinción:

* El contrato se extingue por la reincorporación del trabajador sustituido o al término de la duración establecida.
* Si se continúa prestando servicios al término del contrato y ninguna de las partes denuncia, se transforma en indefinido.

D) Contracte temporal de relleu

OBJETO:

* Este contrato se celebra con un trabajador desempleado o que tenga un contrato temporal con la empresa, para reemplazar al trabajador que accede a la jubilación parcial y completar la jornada que este deja de realizar.

DURACIÓN:

* Al menos igual al tiempo que falta para que el trabajador sustituido alcance la edad de jubilación y se jubile totalmente, aunque también puede ser indefinido.

JORNADA:

* El contrato de relevo puede ser a jornada completa o a tiempo parcial.
* La duración de la jornada debe ser al menos igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido, entre un 25% y un 50%.
* La reducción de jornada y salario puede alcanzar el 75% en contratos de relevo a jornada completa e indefinidos.

DERECHOS AL FINALIZAR:

* En caso de contrato temporal, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización de 12 días de salario por cada año de servicio.

2.3 Contractes formatius

Desde 30 de març de 2022 hi ha un contracte formatiu que pot presentar dues modalitats. Contracte de formació en alternança i contracte per l’adquisició de la pràctica professional corresponent als estudis realitzats.

A) Contracte de formació en alternança

Objetivo:

* Compatibilizar el trabajo retribuido con la formación profesional, estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Requisitos del trabajador:

* No tener una cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional o educativo requerida para un contrato en prácticas para el puesto de trabajo objeto del contrato.
* En el caso de los certificados de profesionalidad, el trabajador debe tener menos de 30 años.

Duración:

* La duración del contrato será la prevista en el plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años.
* El contrato puede desarrollarse en un solo contrato de forma no continuada a lo largo de varios períodos anuales coincidentes con los estudios si está previsto en el plan o programa formativo.
* Si el contrato se ha concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se ha obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, se puede prorrogar mediante acuerdo de las partes hasta la obtención de dicho título sin superar la duración máxima de dos años.

I. Actividad laboral

* El trabajo debe estar relacionado con la formación y coordinarse con un programa común.
* La persona contratada tendrá un tutor designado por el centro de formación y otro por la empresa.
* No se permiten horas complementarias ni extraordinarias, trabajos nocturnos o a turnos, excepto en casos excepcionales.

II. Formación

* Los centros de formación y las entidades formativas elaborarán planes formativos individuales con la participación de la empresa.
* El tiempo de trabajo efectivo no puede superar el 65% en el primer año o el 85% en el segundo, en relación a la jornada máxima legal.
* Solo se puede celebrar un contrato de formación por cada ciclo formativo, pero se pueden formalizar contratos con varias empresas para el mismo ciclo.

III. Retribución

* La retribución se establecerá en el convenio colectivo de aplicación.
* En ausencia de convenio, la retribución no puede ser inferior al 60% en el primer año ni al 75% en el segundo, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

B) Contracte per formatiu per l’adquisició de la pràctica professional corresponent als estudis realitzats.

Objetivo: Obtener práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

Requisitos de los trabajadores:

* Tener título universitario o equivalente en enseñanzas artísticas o deportivas.
* No haber pasado más de 3 años desde la finalización de los estudios (5 años si se trata de una persona con discapacidad).
* No poder suscribirse con alguien que ya tenga experiencia profesional o actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por más de 3 meses (excluyendo períodos de formación o prácticas del currículum).
* Las personas contratadas con contrato de formación para obtener práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, excepto en casos de fuerza mayor.

Duración:

* No menos de 6 meses ni más de 1 año.
* No se podrá ser contratado en la misma empresa por más tiempo que el límite anterior, incluso con diferentes titulaciones o certificados.
* Jornada parcial o completa.

Remuneración:

* Según el convenio colectivo o el grupo profesional correspondiente a las funciones ejercidas. Nunca inferior al salario mínimo interprofesional.

Período de prueba:

* Máximo de 1 mes, excepto disposición en convenio colectivo.

Acreditación de la práctica:

* El lugar de trabajo debe permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o formación del contrato.
* La empresa elaborará un plan formativo individual y asignará un tutor para su seguimiento y cumplimiento.
* Al final del contrato, el trabajador tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada

2.4 Altres tipus de contractes

A) Contracte a temps parcial

Características principales:

* Es un contrato indefinido o temporal para prestar servicios durante un número de horas al día, semana, mes o año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.
* Se entiende por "trabajador a tiempo completo comparable" a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realiza un trabajo idéntico o similar.
* Los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias, excepto por fuerza mayor.
* Se pueden pactar horas complementarias, siempre que la suma de las horas ordinarias y complementarias no supere una jornada ordinaria.
* El empresario solo puede exigir la realización de horas complementarias cuando así lo haya pactado expresamente con el trabajador por escrito en el contrato.
* El número de horas complementarias pactadas no puede exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos pueden establecer otro porcentaje máximo, que en ningún caso podrá ser inferior al 30% ni exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.
* El trabajador debe conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.
* El pacto de horas complementarias puede quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez transcurrido un año desde su celebración, por motivos de cuidado de familiares, necesidades formativas o incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
* Además de las horas complementarias pactadas, la empresa puede ofrecer al trabajador con una jornada de al menos 10 horas semanales en cómputo anual, horas complementarias voluntarias. Estas horas complementarias no pueden superar el 15% ampliables al 30% por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato.
* Las horas complementarias se retribuyen como ordinarias.

C) Empreses de treball temporal

1. Definición: Las ETTs son empresas que contratan trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas, denominadas empresas usuarias, donde realmente se trabajará.
2. Relación ETT-empresa usuaria: Se establece un contrato de posada a disposició, donde la ETT cede trabajadores a la empresa usuaria a cambio de una cantidad de dinero.
3. Modalidades de contratos ETT-trabajador: Se pueden ceder trabajadores contratados de manera indefinida o temporal, mediante contrato por obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción, interinidad, formación y aprendizaje o contrato en prácticas.
4. Derechos del trabajador ETT: Los trabajadores tienen los mismos derechos que los contratados directamente por la empresa usuaria. Se aplican las mismas condiciones de trabajo en cuanto a retribución, duración de la jornada, períodos de descanso, vacaciones, etc. También se aplica el Convenio Colectivo de la empresa usuaria.
5. Relación ETT-trabajador: La ETT es responsable de pagar el salario, la Seguridad Social y la indemnización al finalizar el contrato. En caso de contrato temporal, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 12 días de salario por año trabajado.
6. Relación empresa usuaria-trabajador: La empresa usuaria es responsable de dirigir y controlar el trabajo del trabajador. En caso de falta, debe comunicarlo a la ETT para que sea esta quien sancione al trabajador. En caso de contrato para formación y aprendizaje, la empresa usuaria debe designar a una persona para tutelar el desarrollo laboral del trabajador.
7. Responsabilidad subsidiaria de la empresa usuaria: La empresa usuaria es responsable subsidiaria del pago del salario, la Seguridad Social y la indemnización al trabajador, en caso de que la ETT no cumpla con su obligación de pago.