

# **CONTRACTE DE TREBALL:**

- 1.- Forma**
- 2.- Modalitat**
- 3.- Grup professional**
- 4.- Jornada**
- 5.- Durada**
- 6.- Període de prova**
- 7.- Retribució**
- 8.- Vacances**
- 9.- Conveni col·lectiu aplicable**

# Forma.1

El contracte de treball es pot celebrar

1.- Per escrit

2.- De paraula (es presumeix indefinit i a jornada completa).

\*L'empresari haurà d'informar per escrit al treballador sobre els elements essencials del contracte i les condicions d'execució del mateix (grup professional, retribució, vacances, conveni aplicable, etc.), quan aquest tingui una durada superior a 4 setmanes.

# Forma. 2

Determinats contractes exigeixen la seva formalització per escrit. Si no es fa així es presumirà (*iuris tantum*) que són celebrats per temps indefinit i a jornada completa. I Infracció greu a l'empresa amb multa de 626 a 6250.-€.

P.ex: contracte per obra o servei determinat, contracte eventual, contracte d'interinitat, contracte de relleu.

# Modalitats.1

Hi ha diverses modalitats de contractes de treball, ens centrarem en les següents i més utilitzades:

- 1.- Contracte per obra o servei determinat
- 2.- Contracte eventual per circumstàncies de la producció
- 3.- Contracte d'interinitat
- 4.- Contracte de relleu

# Modalitats.2

1.- Contracte per obra o servei determinat:

4 trets bàsics:

- 1.- Objecte: la realització d'una obra o la prestació d'un servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpies dins de l'activitat d'una empresa.
- 2.- Forma: S'ha de realitzar per escrit, identificant l'obra o servei (Si no es fa es presumeix fixe). I es pot pactar període de prova.
- 3.- L'obra o el servei han d'estar limitats en el temps. No poden ser tasques habituals de l'empresa. El contracte no pot ser superior a 3 anys, ampliables a 12 mesos més per Conveni col·lectiu. Passat aquest termini: treballador fixe (i també si no es dona d'alta a la Seg. Social dins període prova).
- 4.- Indemnització a la seva resolució. Preavís de 15 dies en cas d'extinció del contracte de durada superior a 1 any.

# Modalitats. 3

2.- Contracte eventual per circumstàncies de la producció:  
4 trets bàsics:

- 1.- Objecte: atendre exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excés de demanda tot i tractar-se de l'activitat normal de l'empresa.
- 2.- Forma: per escrit si té una durada superior a 4 setmanes o és a temps parcial. Cal consignar la causa del contracte al mateix. Es pot pactar període de prova
- 3.- Durada: 6 mesos dins un període de referència de 12 mesos. Però per conveni col·lectiu es pot modificar i establir període de referència 18 mesos, i durada de contracte 12 mesos com a màxim. Prorrogable si s'ha concertat per període inferior al establert legal o convencionalment. Passat aquest termini: fixe (i també si no es dona d'alta a la Seg. Social dins període prova).
- 4.- Indemnització a la seva resolució.

# Modalitats. 4

## 3.- Contracte d'interinitat:

- Per substituir a un treballador amb dret a reserva del lloc de treball.
- Per cobrir temporalment un lloc de treball vacant durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva.
- Per la substitució d'un treballador autònom. Soci treballador o soci de treball d'una societat cooperativa en el supòsit de risc durant l'embaràs o en els períodes de descans per maternitat, adopció o acolliment preadoptiu o permanent.

1.- Finalitza quan s'acaba la substitució o es cobreix el lloc de treball vacant. Si el contracte segueix vigent: indefinit.

2.- S'ha de realitzar per escrit. Identificant la causa, treballador substituït, lloc de treball a cobrir (si és el del treballador substituït o el d'un altre que passi a desenvolupar les tasques d'aquell, lloc de treball que es cobrirà definitivament en cas d'interinitat per vacant. Es pot disposar període de prova.

3.- No indemnització.

# Modalitats. 5

## 4.- Contracte de relleu:

4 trets bàsics:

- 1.- Es celebra amb un treballador en situació de desocupació o que tingui concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada.
- 2.- La durada: indefinida o haurà de ser igual al temps que falti al treballador substituït per arribar a l'edat establerta per a la jubilació o d'un any prorrogable anualment, depenent del tipus de jubilació parcial que es tracti (anticipada o diferida).  
Si al complir aquesta edat el treballador jubilat parcialment continua a l'empresa. El contracte de relleu que s'hagués celebrat per durada determinada es podrà prorrogar mitjançant acord entre les parts per períodes anuals, extingint-se en tot cas al finalitzar el període corresponent a l'any en el que es produeixi la jubilació total del treballador rellevat.
- 3.- S'ha de fer per escrit. Hi ha de constar el nom i circumstàncies del treballador substituït i les característiques del lloc de treball.



# Jornada de Treball

- El contracte es pot pactar a jornada completa o a temps parcial.
- **40 hores** setmanals de treball efectiu de promig en còmput anual.
- Distribució irregular de la jornada: es pot pactar entre empresa i representants dels treballadors empresa o per conveni col·lectiu. Però ULL: empresa pot disposar un **10%** de la jornada de manera irregular. Cal preavis mínim de cinc dies.
- Entre el final d'una jornada i l'inici de l'altra han de passar **dotze hores**.
- L'ET disposa un màxim de **9 hores** ordinàries de treball efectiu excepte que per acord entre representants i empresa o per conveni es convingui altra cosa.
- Si la jornada excedeix de **6 hores continuades** s'ha de fer un mínim de **quinze minuts de descans**.
- Calendari laboral es confecciona per l'empresa cada any i es deixa en lloc visible en el centre de treball.
- el treballador pot adaptar la durada i distribució de la jornada per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en els termes de la negociació col·lectiva o acord amb empresari.
- Hores extres: màxim de 80 a l'any. Es poden remunerar/descans.

# Període de prova

- S'ha de pactar per escrit (d'acord conveni col·lectiu, si no fixa res: Sis mesos per als tècnics titulats. Dos mesos per a la resta de treballadors.)
- Contracte de “apoyo a los emprendedores”: període de prova d'1 any. Qüestió d'inconstitucionalitat pendent.
- Acomiadament sense justa causa i sense dret a indemnització. Excepte si existeix causa de discriminació ph per la CE i ET.
- No cal preavís.
- Nul·litat del període de prova:
  - Quan el contracte comença verbalment i el període de prova es pacta a posteriori.
  - Quan el treballador ja havia superat el període de prova amb anterioritat per les mateixes funcions.

# Vacances

- El treballador té dret a 30 dies naturals de vacances durant l'any.
- No es poden substituir per compensació econòmica.
- El període de gaudi s'ha de pactar de comú acord.
- El treballador ha de conèixer el període amb dos mesos d'antelació.
- Si no hi està d'acord pot recórrer a la jurisdicció social. 20 dies hàbils o dos mesos respecte la data en la que les vol celebrar si no s'han fixat encara les vacances.
- Si el període de vacances coincideix amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball per part i per paternitat es tindrà **dret a gaudir de les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o suspensió pels motius referits, al finalitzar** el període de suspensió tot i que hagi finalitzat l'any natural a que corresponguin.
- Recordar que les **vacances s'han de realitzar dins l'any natural amb algunes excepcions.**
- Quan el període de vacances coincideixi amb una **incapacitat temporal** per contingències diferents que impedeixi al treballador gaudir-les tota o parcialment, durant l'any natural a que corresponguin, el treballador podrà gaudir de les vacances un cop finalitzi la incapacitat i sempre que **no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir de l'any en que s'hagin originat.**

# La relació laboral

- Mobilitat funcional
- Mobilitat geogràfica
- Modificacions substancials de les condicions de treball
- Successió d'empreses

# Mobilitat funcional

- Encomana al treballador de tasques diferents a les que corresponen al grup professional que té reconegut o al lloc de treball que ocupa per necessitats organitzatives de l'empresa.
- s'ha d'efectuar sense menyscapte de la dignitat del treballador i pel temps imprescindible per atendre a la causa justificativa.
- En el cas d'encomana de funcions superiors a les del grup professional per un període superior a 6 mesos durant un any o 8 mesos durant dos anys, el treballador podrà demanar l'ascens. Contra la negativa de l'empresa i previ informe del comitè o delegats de personal, el treballador podrà reclamar davant la jurisdicció social. Això es podrà fer si no obsta a allò disposat per conveni col·lectiu.
- El treballador tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi excepte en el cas d'encomana de funcions inferiors cas en el qual haurà de mantenir la retribució d'origen.

# Mobilitat geogràfica

- Trasl·lat de treballadors a un centre diferent de la mateixa empresa que exigeixi canvis de residència
- requerirà l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que el justifiquin
- S'ha de notificar al treballador i als representants legals amb una antelació mínima de 30 dies a la data de la seva efectivitat
- dret a optar entre el trasllat, percebent una compensació per despeses, o l'extinció del seu contracte, percebent una indemnització de 20 dies de salari per any treballat (màxim 12 mensualitats).
- El treballador podrà també optar pel trasllat i impugnar paral·lelament la decisió empresarial davant la jurisdicció social. La sentència resoldrà si el trasllat està justificat o no i, en aquest darrer cas. Reconeixerà el dret del treballador a ser reincorporat al centre de treball d'origen.
- Si l'empresa realitza trasllats en períodes successius de 90 dies en nombre inferior als umbrals establerts pels trasllats col·lectius, els trasllats nous es consideraran efectuats en frau de llei i seran declarats nuls i sense efecte.

# **Modificació substancial de les condicions de treball individual. 1**

Són modificacions substancials les que afectin a:

- 1.- La jornada de treball.
- 2.- Horari i distribució del temps de treball
- 3.- Règim de treball a torns.
- 4.- Sistema de remuneració i quantia salarial.
- 5.- Sistema de treball i rendiment.
- 6.- Funcions, quan excedeixin els límits de la movilitat funcional explicada abans.

# Modificació substancial de les condicions de treball individual. 2

- La decisió s'ha de notificar al treballador afectat i als representants legals amb una antelació mínima de 15 dies a la data de la seva efectivitat.
- En els casos previstos als punts 1,2,3,4 i 6 si el treballador resulta perjudicat per la modificació substancial té dret a rescindir el contracte i a percebre una indemnització de 20 dies de salari per any treballat amb un màxim de 9 mensualitats.
- El treballador també pot continuar treballant a l'empresa amb la modificació i impugnar la decisió empresarial davant la jurisdicció social. La sentència declararà la modificació justificada o injustificada i, en aquest darrer cas, reconeixerà el dret del treballador a ser reincorporat en les seves anteriors condicions.
- Si es fan modificacions individuals en períodes successius de 90 dies per eludir el procés col·lectiu de modificacions substancials, les modificacions noves seran considerades en frau de llei i seran declarades nul·les i sense efecte.



# La successió d'empresa.1

- Suposa el canvi de titularitat d'una empresa, d'un centre de treball o d'una unitat productiva autònoma.
- No s'extingeix la relació laboral.
- El nou empresari queda subrogat en els drets i obligacions laborals i de Seguretat Social de l'anterior.
- Existeix quan la transmissió afecti a una entitat econòmica que mantingui la seva identitat, entesa com un conjunt de mitjans organitzats a fi de dur a terme una activitat econòmica, essencial o accessòria.
- El cedent i cessionari respondran solidàriament durant tres anys de les obligacions laborals nascudes amb anterioritat a la transmissió i que no haguessin estat satisfetes.
- També respondran solidàriament de les obligacions nascudes amb posterioritat a la transmissió, quan la cessió fos declarada delictiva.

# La successió d'empresa. 2

- Excepte pacte en contrari del cessionari i els representants dels treballadors les relacions laborals dels treballadors afectats per la successió seguiran regint-se pel conveni col·lectiu que en el moment de la transmissió era d'aplicació a l'empresa, centre de treball o unitat productiva autònoma transferida.
- Aquesta aplicació es mantindrà fins la data d'expiració del conveni col·lectiu d'origen o fins l'entrada en vigor d'un altre conveni nou que resulti aplicable a l'empresa.
- Quan l'empresa conservi la seva autonomia, el canvi de titularitat de l'empresari no extingirà per sí mateix el mandat dels representants legals dels treballadors, que seguiran exercint les seves funcions en els mateixos termes i sota les mateixes condicions anteriors.

# La successió d'empresa. 3

El cedent i el cessionari han d'informar als representants legals dels seus treballadors respectius afectats pel canvi de titularitat dels següents extrems:

- Data de la transmissió.
- Motius.
- Conseqüències jurídiques, econòmiques i socials pels treballadors de la transmissió
- Mesures previstes respecte dels treballadors.

# La successió d'empresa. 4

A remarcar: Els treballadors

1.- Han de conservar l'antiguitat que tenien a l'antiga empresa.

2.- Han de mantenir els drets adquirits.

# Fi de la relació laboral: l'acomiadament.1

- Objectiu
- Disciplinari
- Improcedent
  - Nul

# Fi de la relació laboral: l'acomiadament. 2

- No signis res sense parlar abans amb el sindicat.
- Si t'obliguen a signar posa: “No conforme” i la data.
- Tens 20 dies hàbils per demandar contra l'acomiadament.