



# **EL CONTRACTE DE TREBALL**

**GABINET JURÍDIC CGT CATALUNYA  
NOVEMBRE 2024**

Catalunya, novembre de 2024

El contingut d'aquest dossier ha estat elaborat pel Gabinet Jurídic del Secretariat Permanent del Comitè Confederal de Catalunya de la CGT.

## **On trobar-nos?**

Aquí pots consultar el llistat complet de Federacions Locals i Sindicats:

<http://www.cgtcatalunya.cat/directori-federacions-locales-i-sindicals>

## **Com afiliar-te a CGT?**

Pots afiliar-te a CGT a través del formulari al web:

<http://www.cgtcatalunya.cat/afiliacio>

Pots trobar més informació i recursos a

[cgtcatalunya.cat](http://cgtcatalunya.cat)

# Contingut

1.	Forma del contracte.....	4
2.	Modalitats del contacte de treball .....	4
2.1.	Treball en comú i contracte de grup.....	4
2.2.	Contracte formatiu.....	5
2.3.	Contracte a temps parcial i contracte de relleu....	13
2.4.	Treball a distància .....	18
3.	Grup professional.....	21
4.	Durada.....	22
	Contractació temporal:.....	22
5.	Període de prova:.....	25
6.	Del salari i garanties salarials:.....	27
7.	Jornada de treball:.....	29
8.	Vacances.....	31

# 1. FORMA DEL CONTRACTE

El contracte de treball es pot celebrar

- Per **escrit**.
- De **paraula** (es presumeix indefinit i a jornada completa).

El contracte de treball **haurà de constar per escrit** quan ho exigeixi la llei i, en tot cas, hauran de constar per escrits els contractes de pràctiques i per la formació i l'aprenentatge, els contractes a temps parcial, els fixes discontinus i de relleu i els contractes de durada determinada que tinguin una durada superior a quatre setmanes.

Si el contracte no es fa per escrit es presumirà (iuris tantum, és a dir, admet prova en contrari) que són celebrats per temps indefinit i a jornada completa. L'Infracció greu a l'empresa amb multa.

## 2. MODALITATS DEL CONTRACTE DE TREBALL

### 2.1. TREBALL EN COMÚ I CONTRACTE DE GRUP

Si l'empresari dona un treball en comú a un grup de treballadors, conserva respecte cadascun, individualment, els seus drets i deures.

Si l'empresari celebra un contracte amb un grup de treballadors considerat en la seva totalitat, no tindrà front a

cadascun dels seus membres els drets i deures que com tal li competin. El cap del grup ostentarà la representació dels que l'integrin, responent de les obligacions inherents a aquesta representació.

## **2.2. CONTRACTE FORMATIU**

El contracte formatiu té per objecte la formació en alternança amb el treball retribuït per compte aliè o el desenvolupament d'una activitat laboral destinada a adquirir una pràctica professional adequada als corresponents nivells d'estudis.

**a) Contracte de formació en alternança:** té 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 seguint les següents regles:

- Es podrà celebrar amb persones que no tinguin la qualificació professional reconeguda per les titulacions o certificats requerits per concertar un contracte formatiu per l'obtenció de pràctica professional.

Es podran realitzar contractes vinculats a estudis de formació professional o universitària amb persones que posseeixin una altra titulació sempre que no hagi tingut un altre contracte formatiu previ en una formació del mateix nivell formatiu i del mateix sector productiu.

- En el supòsit que el contracte es subscrigui en el marc de certificats de professionalitat de nivell 1 i 2, i programes públics o privats de formació en alternança de treball-formació, que formin part del Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació, el contracte només podrà ser concertat amb persones de fins 30 anys.
- L'activitat desenvolupada per la persona treballadora a 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 comú, 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.
- La persona contractada comptarà amb una persona tutora designada pel centre o entitat de formació i una altra designada per l'empresa. La persona designada per l'empresa haurà de tenir la formació o experiència adequades per aquesta tasca i tindrà com a funció donar seguiment al pla formatiu individual a l'empresa segons allò previst a l'acord de cooperació concertat amb el centre o entitat formativa. Aquest centre o entitat haurà de garantir la coordinació amb la persona tutora a l'empresa.
- 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 pel compliment dels seus objectius.

- Són part substancial del contracte formatiu tant la formació teòrica dispensada pel centre o entitat de formació o la pròpia empresa (quan així s'estableixi), com la corresponent formació pràctica dispensada per l'empresa i el centre.
- La durada del contracte serà la prevista al pla o programa formatiu, sent un mínim de tres mesos i un màxim de dos anys i es podrà desenvolupar amb un sol contracte de forma no continuada, amb diversos períodes anuals coincidents amb els estudis si està previst al pla o programa formatiu. Si el contracte es pacta per una durada inferior a la màxima legal establerta i no s'hagués obtingut el títol, certificat, acreditació o diploma associat al contracte formatiu, es podrà prorrogar mitjançant acord de les parts, fins l'obtenció del títol, certificat, acreditació o diploma sense superar mai la durada màxima de dos anys.
- Només es podrà celebrar un contracte de formació en alternança per cada cicle formatiu de formació professional i titulació universitària, certificat de professionalitat o itinerari d'especialitats formatius del Catàleg d'Especialitats Formatives del Sistema Nacional d'Ocupació.

Però es podran formalitzar contractes de formació en alternança amb diverses empreses en base al mateix cicle, certificat de professionalitat o itinerari d'especialitats del Catàleg, sempre que aquests contractes responguin a

diferents activitats vinculades al cicle, pla o programa formatiu i sense que la durada màxim de tots els contractes pugui excedir els 2 anys.

- El temps de treball efectiu haurà de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives al centre de formació i no podrà ser superior al 65%, durant el primer any, o al 85%, durant el segon, de la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa o, en el seu defecte, de la jornada màxima legal.
- No es podran celebrar contractes formatius en alternança quan l'activitat o lloc de treball corresponent al contracte hagin estat desenvolupades amb anterioritat per la persona treballadora a la mateixa empresa sota qualsevol modalitat per temps superior a sis mesos.
- Les persones contractades amb contracte de formació en alternança no podran realitzar hores complementàries ni extres (excepte aquelles per reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents). Tampoc podran realitzar treballs nocturns ni treball a torns (excepte per quan per la pròpia naturalesa de l'activitat no es puguin desenvolupar en altres períodes).
- En aquests contractes no es podrà establir període de prova.
- Retribució: l'establerta en conveni col·lectiu. Si el conveni no estableix la retribució, aquesta no podrà ser inferior al 60% el primer any ni al 75% el segon, respecte de la fixada en conveni per al grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions desenvolupades,



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.

**b) Contracte formatiu per l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis:** Aquest es regeix per les següents regles:

- Es podrà concertar amb els qui estiguessin 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 allò previst a la Llei Orgànica 4/2022 de 19 de juny de les Qualificacions i de la Formació Professional, així com amb els qui posseeixin un títol equivalent d'ensenyances artístiques o esportives del sistema educatiu, que habilitin o capacitin per a l'exercici de l'activitat laboral.
- El contracte s'haurà de concertar dins els 3 anys, o cinc en cas de persones amb discapacitat, següents a l'acabament dels corresponents estudis. No es podrà firmar amb qui ja hagi obtingut experiència professional o realitzat activitat formativa a la mateixa activitat dins de l'empresa per un temps superior a 3 mesos, sense que computin a aquests efectes els períodes de formació o pràctiques que formin part del currículum exigint per l'obtenció de la titulació o certificat que habilita aquesta contractació.
- La durada d'aquest contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir d'un any. Dins aquests límits els convenis col·lectius d'àmbit sectorial estatal o autonòmic, o en el seu defecte, els convenis col·lectius

sectorials d'àmbit inferior podran determinar la seva durada, atenent a les característiques del sector i de les pràctiques professionals a realitzar.

- Cap persona podrà ser contractada en la mateixa o diferent empresa per temps superiors als màxims previstos legalment en base a la mateixa titulació o certificat professional. Tampoc es podrà estar contractat en formació a la mateixa empresa pel mateix lloc de treball per temps superior als màxims legalment, malgrat es tracti de diferent titulació o diferent certificat.

Els títols de grau, màster i doctorat corresponents als estudis universitaris no es consideraran la mateixa titulació, excepte que al ser contractat per primer cop mitjançant un contracte per la realització de pràctica professional la persona treballadora estigüés ja en possessió del títol superior del qual es tracti.

- Es podrà establir un període de prova que en cap cas podrà excedir d'un mes, excepte allò disposat en conveni col·lectiu.
- 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 haurà d'elaborar el pla formatiu individual en el que s'especifiqui el contingut de la pràctica professional i assignarà tutor/a que tingui la formació o experiència adequades pel seguiment del pla i el correcte compliment de l'objecte del contracte.

- A la finalització del contracte la persona treballadora tindrà dret a la certificació del contingut de la pràctica realitzada.
- Les persones contractades amb contracte de formació per l'obtenció de pràctica professional no podran fer hores extres (excepte aquelles per reparar sinistres i altres danys extraordinaris urgents).
- La retribució pel temps de treball efectiu es fixarà per conveni col·lectiu o en el seu defecte serà la del grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions desenvolupades. En cap cas podrà ser inferior a la retribució mínima establerta pel contracte per la formació en alternança ni el salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

### **Normes comunes en el contracte formatiu:**

- L'acció protectora de la Seguretat Social de les persones que subscriguin un contracte formatiu comprendrà totes les contingències protegibles i prestacions, inclosa l'atur i la cobertura del FOGASA.
- Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància, violència de gènere, interrompran el còmput de la durada del contracte.
- El contracte s'ha de formalitzar per escrit i incloure el text del pla formatiu individual on s'especifiquin el

contingut de les pràctiques o la formació i les activitats de tutoria pel compliment dels seus objectius.

- Els límits d'edat i durada màxima del contracte formatiu no seran d'aplicació quan es concerti amb persones amb discapacitat o amb els col·lectius en situació d'exclusió social previstos a la Llei 44/2007, en el cas que sigui contractats per empreses d'inserció que estiguin qualificades i actives al registre administratiu corresponent.
- Per conveni col·lectiu es podran determinar els llocs de treball, activitats, nivells o grups professionals que podran desenvolupar-se per mitjà de contracte formatiu.
- Les empreses que estigui aplicant mecanismes de flexibilitat interna regulats a l'article 47 i 47 bis de l'Estatut dels Treballadors podran concertar contractes formatius sempre que les persones contractades sota aquesta modalitat no substitueixin funcions o tasques realitzades habitualment per les persones afectades per les mesures de suspensió o reducció de jornada.
- Si al finalitzar el contracte la persona continua a l'empresa no podrà concertar un nou període de prova, computant-se la durada del contracte formatiu a efectes d'antiguitat a l'empresa.
- Els contractes formatius celebrats en frau de llei o aquells respecte els quals l'empresa incompleixi les seves obligacions formatives s'entendran concertats com contractes indefinits de caràcter ordinari.

- L'empresa haurà de posar en coneixement de la representació legal de les persones treballadores els acords de cooperació educativa o formativa que contemplin la contractació formativa, incloent la informació relativa als plans o programes formatius individuals, així com als requisits i les condicions en les que es desenvoluparà l'activitat de tutoratge.

## **2.3. CONTRACTE A TEMPS PARCIAL I CONTRACTE DE RELLEU**

### **Contracte de relleu:**

Es celebra amb un treballador en situació de desocupació o que tingui concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada.

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.

S'ha de fer per escrit. Hi ha de constar el nom i circumstàncies del treballador substituït i les característiques del lloc de treball

### **Contracte a temps parcial:**

El contracte a temps parcial és aquell en el qual s'acorda la prestació de serveis durant un número 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.

Es podrà celebrar per temps indefinit o per durada determinada en aquells casos en què es permeti legalment. El contracte a temps parcial es regeix per les següents regles:

a) El contracte s'haurà de formalitzar per escrit. Hi haurà de figurar el número d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades així com la manera de distribuir-les segons allò previst en conveni col·lectiu.

Si no es compleixen aquests requisits el contracte es presumirà a temps complert, excepte prova en contra que acrediti el caràcter parcial dels serveis.

b) Quan el contracte a temps parcial comporti l'execució d'una jornada diària inferior a la dels treballadors a temps complert i aquesta es realitzi de forma partida, només serà possible efectuar una única interrupció en aquesta jornada diària, excepte que es disposi una altra cosa mitjançant conveni col·lectiu.

c) Les persones treballadores que prestin els seus serveis a temps parcial no podran fer hores extres excepte que sigui per reparar sinistres i altres danys extraordinaris urgents.

En tot cas, les hores ordinàries i les complementàries no podrà excedir el límit legal del treball a temps parcial.

e) la jornada dels treballadors a temps parcial es registrarà dia a dia i es totalitzarà mensualment, entregant còpia a la persona treballadora, juntament amb el rebut de salaris, del resum de totes les hores realitzades a cada mes, tant les ordinàries com les complementàries.

L'empresari ha de conservar els resums mensuals dels registres de jornada durant un període mínim de 4 anys.

Si s'incomplixen aquestes obligacions de registre el contracte es presumirà celebrat a jornada completa excepte prova en contra que acrediti el caràcter parcial dels serveis.

d) Les persones treballadores a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors a temps complert. Quan correspongui, els drets seran reconeguts de manera proporcional en funció del temps de treball, havent de garantir-se l'absència de discriminació directa o indirecta entre homes i dones.

e) La conversió d'un treball a temps complet en un treball parcial i viceversa tindrà sempre el caràcter de voluntari per la persona treballadora i no es podrà imposar de forma unilateral ni per modificació substancial de les condicions de treball. La persona treballadora no podrà ser acomiadada ni patir cap altre tipus de sanció o efecte perjudicial pel fet de rebutjar aquesta conversió, sens perjudici de les mesures que la llei permet a l'empresa per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

f) Els convenis col·lectius establiran mesures per facilitar l'accés efectiu de les persones treballadores a temps

parcial a la formació professional continua per afavorir la seva progressió i mobilitat professionals.

### **Hores complementàries al contracte a temps parcial:**

Són hores complementàries les realitzades amb addició a les hores ordinàries pactades al contracte a temps parcial. L'Estatut estableix les següents regles:

- L'empresari només podrà exigir la realització d'hores complementàries quan s'hagi pactat expressament amb la persona treballadora. El pacte haurà de ser en el moment de la celebració del contracte o amb posterioritat però suposarà en tot cas un pacte específic respecte el contracte. Aquest pacte s'haurà de formalitzar per escrit.
  - Només es podrà formalitzar per escrit un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial amb una jornada de treball no inferior a 10 hores setmanals en còmput anual.
  - El pacte d'hores complementàries haurà de recollir el número d'hores complementàries la realització de les quals pugui ser requerida per l'empresari.

El número d'hores complementàries pactades no podrà excedir del 30% 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 a aquest 30% ni superior a 60% de les hores ordinàries contractades.



- La persona treballadora haurà de conèixer el dia i l'hora de la realització de les hores complementàries pactades amb un preavis mínim de 3 dies, excepte que el conveni estableixi un termini de preavis inferior.
- El pacte d'hores complementàries podrà quedar sense efecte per renúncia de la persona treballadora, mitjançant un preavis de 15 dies, un cop complert un any des de la seva celebració, quan concorri alguna de les següents circumstàncies:
  - L'atenció de les responsabilitats familiars per reducció de jornada per guarda legal.
  - Necessitats formatives, sempre que acrediti la incompatibilitat horària.
  - Incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.
- El pacte d'hores complementàries i les condicions de realització d'aquests estarà subjecte a les regles fins ara referides. Si la persona treballadora es nega a fer hores complementàries per incompliment per part de l'empresari d'aquestes regles, aquest incompliment no constituirà una conducta sancionable per l'empresa.
- Sens perjudici del pacte d'hores complementàries, al contracte a temps parcial de durada indefinida i amb jornada de treball no inferior a 10 hores setmanals en còmput anual, l'empresari podrà oferir a la persona treballadora la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, sent que no podrà superar el

15%, ampliable al 30% per conveni, de les hores ordinàries objecte del contracte. La persona treballadora es pot negar a realitzar aquestes hores complementàries voluntàries.

Aquestes hores complementàries no computen a efectes dels percentatges de les hores complementàries pactades.

- La realització d'hores complementàries haurà de respectar els límits en matèria de jornada i descansos establerts legalment.
- Les hores complementàries efectivament realitzades s'hauran de retribuir com a hores ordinàries.

## **2.4. TREBALL A DISTÀNCIA**

- Treball a distància: és una forma d'organització del treball o de realització de l'activitat laboral conforme a la qual aquesta es presta al domicili de la persona treballadora o al lloc escollit per aquesta durant tota la jornada o part d'ella i amb caràcter regular.
- Teletreball: aquell treball a distància que es porta a terme mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació.

L'acord de treball a distància s'haurà de pactar per escrit. Es podrà incorporar al contracte de treball inicial o realitzar-se a posteriori però s'haurà de formalitzar en tot cas abans que s'iniciï el treball a distància.

### **Contingut de l'acord de treball a distància:**

- Inventaris dels mitjans, equips i eines que exigeix el desenvolupament del treball a distància concertat, inclosos els consumibles i els elements mobles, així com

de la vida útil o període màxim per la renovació d'aquests.

- Enumeració de les despeses que pogués tenir la persona treballadora pel fet de prestar serveis a distància, així com la forma de quantificació de la compensació que obligatòriament ha d'abonar l'empresa i moment i forma per realitzar la mateixa, que es correspondrà, d'existir, amb la previsió recollida al conveni o acord col·lectiu d'aplicació.
- Horari de treball de la persona treballadora i dins d'ell, en el seu cas, regles de disponibilitat.
- Percentatge i distribució entre treball presencial i treball a distància, en el seu cas.
- Centre de treball de l'empresa al que queda adscrita la persona treballadora a distància i on, en el seu cas, desenvoluparà la part de la jornada de treball presencial.
- Lloc de treball a distància escollit per la persona treballadora pel desenvolupament del treball a distància.
- Durada de terminis de preavis per l'exercici de les situació de reversibilitat, en el seu cas.
- Mitjans de control empresarial de l'activitat.
- Procediment a seguir en el cas de produir-se dificultats tècniques que impedeixin el normal desenvolupament del treball a distància.

- Instruccions dictades per l'empresa, amb la participació de la RLT, en matèria de protecció de dades, específicament aplicables al treball a distància.
- Instruccions dictades per l'empresa, prèvia informació a la RLT, sobre seguretat de la informació, específicament aplicables al treball a distància.
- Durada de l'acord de treball a distància.

### **Drets de les persones treballadores a distància:**

1.- Dret a la carrera professional: Dret a la formació, dret a la promoció professional.

2.- Drets relatius a la dotació i manteniment de mitjans a l'abonament i compensació de despeses: Dret a la dotació suficient i manteniment de mitjans, equips i eines, dret a l'abonament i compensació de despeses.

3.- Drets amb repercussió en el temps de treball: dret a l'horari flexible en els termes de l'acord (d'acord amb els termes establerts a la negociació col·lectiva i a l'acord de treball a distància i respectant allò establert legalment), dret al registre horari adequat.

4.- Dret a la prevenció de riscos laborals.

5.- Drets relacionats amb l'ús de mitjans digitals: dret a la intimitat i a la protecció de dades, dret a la desconexió digital.

6.- Drets col·lectius: a aquests efectes, la negociació col·lectiva podrà establir les condicions per garantir l'exercici de drets col·lectius de les persones treballadores a

distància i l'empresa haurà de subministrar a la RLT els elements necessaris per exercir la seva funció representativa, entre ells, l'accés a les comunicacions i direccions electròniques d'ús a l'empresa, implantació del tauló virtual, quan sigui compatible amb la forma de prestació del treball distància.

### **3. GRUP PROFESSIONAL**

La negociació col·lectiva establirà el sistema de classificació professional dels treballadors mitjançant grups professionals. En defecte de negociació col·lectiva es farà per acord entre empresa i representants legals dels treballadors.

El grup professional és el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació i podrà incloure diferents àrees, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades a la persona treballadora.

La definició dels grups professionals s'ajustarà a criteris i sistemes basats en un anàlisi correccional entre biaixos de gènere, llocs de treball, criteris d'enquadrament i retribucions. L'objectiu és garantir l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre homes i dones.

Per acord entre la persona treballadora i l'empresa s'assignarà a la persona treballadora un grup professional i s'establirà com contingut de la prestació laboral objecte del

contracte de treball la realització de totes les funcions corresponents al grup professional assignat o solament d'alguna d'elles. Quan s'acordi la polivalència funcional o la realització de funcions pròpies de més d'un grup, l'equiparació es realitzarà en virtut de les funcions que es desenvolupin durant major temps.

## **4. DURADA**

El contracte de treball es presumeix concertat per temps indefinit.

El contracte de durada determinada només es podrà celebrar per circumstàncies de la producció o per substitució de persona treballadora.

## **CONTRACTACIÓ TEMPORAL:**

### **CONTRACTE PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ**

Causa Habilitant. – L'increment ocasional i imprevisible i les oscil·lacions que, tot i tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajust temporal entre la feina estable disponible i el que es requereix, sempre que no respongui als supòsits inclosos a l'article 16.1 de l'Estatut dels Treballadors (contracte fixe discontinu). Entre aquestes oscil·lacions s'entén que estan incloses les derivades de les vacances.

Durada del contracte: 6 mesos, prorrogables per 6 mesos més si ho disposa el conveni col·lectiu aplicable.

Està prohibit identificar com a causa justificativa de contracte el treball en "contratas", "subcontratas" o concessions administratives, que constitueixi l'activitat habitual o ordinària de l'empresa, amb l'excepció de quan concorrin les circumstàncies de la producció en els termes previst a l'Estatut (els indicats anteriorment).

### **CONTRACTE PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ PER CAMPANYES**

Causa habilitant: atendre a situacions ocasionals i previsibles i que tinguin una durada reduïda i delimitada en el temps.

Durada del contracte: un màxim de 90 dies dins l'any natural amb independència de les persones treballadores que siguin necessàries per atendre en cadascun d'aquests dies les concretes situacions. Aquests 90 dies no es poden utilitzar de manera continuada.

### **CONTRACTE PER LA SUBSTITUCIÓ D'UNA ALTRA PERSONA TREBALLADORA**

•Hi ha dos tipus de substitució:

### **CONTRACTE PER LA SUBSTITUCIÓ D'UNA ALTRA PERSONA TREBALLADORA: SUBSTITUCIÓ D'UNA PERSONA AMB RESERVA DE LLOC DE TREBALL:**

Causa habilitant: per substituir a un/a treballador/a amb reserva de lloc de treball.

Requisits: Identificació nominal en el contracte de treball de la persona substituïda i la causa de la substitució. És

possible celebrar aquest tipus de contractes per completar la jornada reduïda emparada en causes legals o previstes al conveni col·lectiu d'una altra persona treballadora.

Es possibilita la prestació simultània de serveis de la persona substituïda i la substituïda. Aquesta situació serà pel temps imprescindible, amb una durada màxima de 15 dies.

Durada: Fins la reincorporació de la persona substituïda.

## **CONTRACTE PER LA SUBSTITUCIÓ D'UNA ALTRA PERSONA TREBALLADORA: SUBSTITUCIÓ PER LA COBERTURA TEMPORAL D'UN LLOC VACANT:**

Causa habilitant: Cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva mitjançant contracte fix.

Durada: no pot ser super a 3 mesos o el termini inferior establert per conveni col·lectiu aplicable. No es pot celebrar un nou contracte amb el mateix objecte un cop superada la durada màxima del contracte. Però la norma no aclareix si el límit adicional es refereix a la mateixa persona o al lloc que s'ocupa.

## **EFFECTES DE L'INCOMPLIMENT DE LES REGLES DE CONTRACTACIÓ TEMPORAL**

- L'incompliment de la normativa ha de determinar l'adquisició per la persona contractada de la **condició de fixa a l'empresa**. En concret, aquesta conseqüència es donarà quan:



- .- El contracte no s'hagi realitzat de forma escrita
- .- Al contracte no s'hagin especificat les causes justificatives que permeten celebrar un contracte de durada determinada, així com les circumstàncies concretes en què consisteix la causa específica del tipus de contractació i la seva connexió amb la durada prevista.
- .- La persona contractada no hagi estat donada d'alta a la Seguretat Social, transcorregut un període de temps igual al que legalment hagués pogut fixar-se pel període de prova.
- .- Encadenament de contractes. Es manté la regla sobre l'encadenament de contractes que imposa la normativa de la UE, però s'estableixen nous límits: termini superior a 18 mesos en un període 24 mesos.

## **5. PERÍODE DE PROVA:**

Es podrà concertar per escrit un període de prova, amb els límits establerts en conveni col·lectiu. Si no hi ha pacte en conveni, la durada del període de prova no podrà excedir de sis mesos pels tècnics titulats, ni de dos mesos pels altres treballadors. A les empreses de menys de 25 treballadors al període de prova no podrà excedir de 3 mesos per les treballadors que no siguin tècnic titulats.

En el supòsit dels contractes temporals de durada determinada no superiors a sis mesos el període de prova no podrà excedir d'un mes, excepte que es disposi altra cosa en conveni col·lectiu.

Serà nul el pacte que estableixi un període de prova quan el treballador hagi desenvolupat les mateixes funcions amb anterioritat a l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació.

Durant el període de prova, la persona treballadora tindrà els drets i obligacions corresponents al lloc de treball que desenvolupi com si fos de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs.

La resolució del contracte per voluntat de l'empresa serà nul·la en el cas de les treballadores per raó d'embaràs, des de la data d'inici de l'embaràs fins el començament del període de suspensió per naixement, o maternitat, excepte que concorrin motius no relacionats amb l'embaràs o maternitat.

Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes, computant-se el temps dels serveis prestats a l'antiguitat de la persona treballadora a l'empresa.

Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància, violència de gènere, que afectin a la persona treballadora durant el període de prova, interrompen el còmput del mateix sempre que es produeixi acord entre ambdues parts.

## **6. DEL SALARI I GARANTIES SALARIALS:**

.- És salari la totalitat de les percepcions econòmiques de les persones treballadores, en diner o espècie, per la prestació professional dels serveis laborals per compte aliè, ja retribueixin el treball efectiu, qualsevol que sigui la forma de remuneració, o els períodes de descans computables com de treball.

.- El salari en espècie no pot superar el 30% de les percepcions salarials de la persona treballadora, ni suposar la minoració de la quantia íntegra en diner del salari mínim interprofessional.

.- No tindran la consideració de salari les quanties percebudes per la persona treballadora en concepte d'indemnitzacions o suplerts per les despeses realitzades com a conseqüència de la seva activitat laboral, les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social i les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions o acomiadaments.

.- La negociació col·lectiva o, en el seu defecte, el contracte individual, determinarà l'estructura del salari, que haurà de comprendre el salari base, com retribució fixada per unitat de temps o d'obra i, en el seu cas, complements salarials fixats en funció de circumstàncies relatives a les condicions personals de la persona treballadora, al treball realitzat o a la situació i resultats de l'empresa, que es calcularan conforme als criteris que a tal efecte es pactin. Igualment es pactarà el caràcter consolidable o no dels referits complements salarials, no tenint el caràcter de

consolidables, excepte pacte en contrari, els que estiguin vinculats al lloc de treball o a la situació i resultats de l'empresa.

.- Operarà la compensació i absorció quan els salaris realment satisfets, en el seu conjunt i còmput anual, siguin més favorables per les persones treballadores que els fixats a la normativa o convenis col·lectius de referència.

.- Salari Mínim Interprofessional (SMI): El Govern fixa anualment el salari mínim interprofessional, prèvia consulta amb les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives.

La revisió del salari mínim interprofessional no afectarà a l'estructura ni a la quantia dels salaris professionals quan aquests, en el seu conjunt i còmput anual, fossin superiors al salari mínim interprofessional.

El SMI és inembargable.

.- Liquidació i pagament: la liquidació i pagament del salari es farà puntual i documentalment en la data i lloc convinguts o conforme a usos i costums. El període de temps per satisfer les retribucions periòdiques i regulats no podrà excedir d'un mes.

La documentació del salari es farà mitjançant l'entrega a la persona treballadora d'un rebut individual i justificatiu del pagament del mateix. El rebut de salaris s'ajustarà al model del Ministeri de Treball, excepte que per conveni col·lectiu o, en el seu defecte, acord d'empresa i representants dels treballadors, s'estableixi un altre model que contingui amb claredat i separació les diferents percepcions de la persona

treballadora, així com les deduccions que legalment procedeixin.

L'interès per demora en el pagament del salari serà del 10% d'allò endeutat.

La persona treballadora té dret a dues gratificacions extraordinàries a l'any, una d'elles per Nadal i l'altra el mes que es fixi per conveni col·lectiu o per acord entre empresa i representació legal dels treballadors. Igualment es fixarà per conveni col·lectiu la quantia de les gratificacions.

Per conveni col·lectiu es podrà pactar que les gratificacions extraordinàries es prorrategin en les 12 mensualitats.

No obstant, podrà acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.

## **7. JORNADA DE TREBALL:**

El contracte es pot pactar a jornada complerta 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.
  
- 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.)
- Acomiadament sense justa causa i sense dret a indemnització. Excepte si existeix causa de discriminació ph per la CE i ET.
- No cal preavis.
- 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.

## **8. 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.