

1. Aspectes bàsics del contracte de treball

1.1. Forma

El contracte de treball es pot celebrar per escrit o de paraula. Existeix llibertat de forma. Ara bé, s'ha de celebrar obligatòriament per escrit en els següents casos:

- contracte en pràctiques
- contracte per a la formació
- contracte per obra o servei determinat
- contracte a temps parcial, fixe-discontinuu i de relleu
- contracte a domicili
- contracte dels treballadors contractats a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger.
- Contracte eventual amb durada superior a 4 setmanes.

A més, han de constar per escrit:

- si ho exigeix una determinada disposició
- si ho exigeix una de les parts (inclús si la relació laboral ja ha començat)

Conseqüències si l'empresari no compleix:

- el contracte es pressuposa indefinit i a jornada completa, si no es demostra el contrari.
- Falta greu de l'empresari i multa.

1.2. Durada

- Contracte de treball per temps indefinit: les parts coneixen l'inici del contracte però no el final.
- Contracte de durada determinada: les parts coneixen l'inici i el final del contracte.

1.3. Període de prova

S'han d'analitzar 4 aspectes: forma, finalitat, durada i efectes.

- Forma: el període de prova és voluntari. Ara bé, si es pacta sempre ha de constar per escrit i s'ha de realitzar a l'inici de la relació laboral.
- Finalitat: que les parts es coneguin mútuament, personal i professionalment. (Només es vàlid un període de prova si el treballador no ha fet les mateixes

feines dins l'empresa anteriorment).

- Durada: Estarà estipulada pel conveni col·lectiu.
- Efectes: Durant aquest període s'ha de fer la feina normal que haurà de fer el treballador durant el contracte de treball. Tendrà els mateixos drets i deures com si fos de la plantilla, però la relació laboral es podrà extingir unilateralment per qualsevol de les parts.
 - * Si es passa el període de prova, aquest temps es computarà com a antiguitat.
 - * Si no es passa el període de prova, l'empresari ho ha de comunicar per escrit i el treballador no té dret a indemnització.

1.4. La jornada de treball

És el temps durant el qual el treballador presta els seus serveis a l'empresari a canvi d'un salari.

Com a norma general, la durada serà la pactada en el conveni col·lectiu o en el contracte de treball. Límit: no pot superar el fixat a l'ET.

Jornada setmanal: Segons l'ET no pot superar les 40 hores setmanals de treball efectiu, computades anualment. Pot distribuir-se per conveni o contracte de manera irregular sempre que es respectin els descansos mínims (descans diari 12h) i setmanal (1'5 dies).

Jornada diària: Serà com a màxim de 9 hores, a no ser que per conveni o contracte s'estableixi una altra cosa. Sempre s'ha de respectar el descans diari mínim de 12h. En el cas de menors de 18 anys, la jornada diària màxima és de 8 hores. El Govern pot establir unes jornades especials per sectors peculiars (RD 1561/1995 sobre jornades especials de treball). Exemples pàg. 145.

1.5. El descansos:

Descans diari: el descans entre el final d'una jornada laboral i l'inici de la següent ha de ser com a mínim de 12h.

Descans setmanal:

- per a treballadors > 18 anys: 1'5 dies ininterromputs per setmana. Es pot acumular per períodes de 14 dies.
- Per a treballadors < 18 anys: 2 dies ininterromputs mínim.

Descans durant la jornada:

- per a treballadors > 18 anys: que treballin + de 6 h continuades, tenen dret a un descans com a mínim de 15 minuts.
- Per a treballadors < 18 anys: que treballin + de 4'5 h continuades, tenen dret a un descans com a mínim de 30 minuts.