

Contratación Laboral

El **contrato de trabajo** es el acuerdo entre la empresa y el trabajador mediante el cual este último se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su supervisión a cambio de una remuneración. En el contrato de trabajo debe constar: el salario que percibe el trabajador, la duración del contrato, la duración del período de prueba, la categoría profesional, el periodo de vacaciones, las horas y el período de trabajo semanal y otras condiciones laborales .

Hay diferentes tipos y modalidades de contrato, del mismo modo que hay incentivos y bonificaciones para la empresa para la contratación temporal o indefinida en función de una serie de características de la persona trabajadora: edad, tiempo de inscripción como demandante de trabajo, discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales, etc. Las dos grandes categorías de contratos son:

- **Contrato indefinido:** lo que se acuerda sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios (o en la duración del contrato).
- **Contrato temporal:** o de duración determinada.

Los derechos básicos de los trabajadores están reconocidos en el **Estatuto de los Trabajadores** (Real Decreto Legislativo 1 / 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido) y son irrenunciables: derecho a la afiliación a una organización sindical, derecho de huelga, derecho de reunión, derecho a una formación y readaptación profesional y económica, derecho a la salud, a la seguridad ya la higiene en el trabajo, derecho a la protección de la salud, etc.

La extinción de la relación laboral entre la empresa y la persona trabajadora puede estar motivada por diferentes causas. Las más comunes son la finalización del contrato y la baja voluntaria de la persona trabajadora, pero también puede ser debida a la no superación del periodo de prueba (en este caso no es necesario el preaviso por ninguna de las partes) o un proceso de despido.

En todos los casos de extinción del contrato es conveniente recibir orientación sobre el procedimiento y las actuaciones a seguir en cada caso. Además de los consultores privados (abogados, gestores laborales) podemos buscar orientación a través de las **organizaciones sindicales**.

Salario mínimo

Hay un salario mínimo fijado por el Gobierno anualmente para fixat pel Govern anualment per al desenvolvar cualquier relación laborall.

Nómina

Es el recibo que justifica el cobro del salario. Conserve este documento: lo podría necesitar en el futuro.

Período de prueba

En los contratos de trabajo, se puede acordar un período de prueba, que no podrá ser superior al pactado en el convenio colectivo. Durante este período, tanto el empresario/a como el trabajador/a podrán decidir la finalización laboral sin previo aviso. Ha de constar por escrito en el contrato de trabajo y no puede repetirse si os contratan en la misma empresa para las mismas funciones.

Pagas extraordinarias

Todo trabajador/a tiene derecho, como mínimo, a dos pagas extras al año. Estas pueden ser prorrateadas mensualmente.

Horas extraordinarias

Contratación Laboral

Assessoramiento jurídico de extrangeria (<http://lameva.barcelona.cat/convivenciahg>)

Son todas aquellas horas de trabajo que sobrepasen el tiempo máximo de la jornada ordinaria de trabajo. Mediante convenio, se determina la cantidad con que se pagarán o si se compensarán con horas de descanso retribuido.

Jornada de Trabajo

El Estatuto establece unos derechos mínimos que toda empresa ha de cumplir. Aseguraos si pensais que no se está cumpliendo la normativa.

Cotización a la Seguridad Social

Cotizar a la Seguridad Social os permitirá ser titular de los derechos que esto comporta (prestaciones por enfermedad, prestación de paro, etc.) Comprobad si tenéis asignado un número en la Seguridad Social, en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Seguridad Laboral

Hay unas normas de seguridad laboral determinadas para cada tipo de trabajo. El empresario está obligado a poner a disposición del trabajador/a los recursos necesarios para poder cumplir las normas de seguridad, el trabajador/a está obligado a usarlos. La vida no tiene precio, para evitar riesgos, haced que se cumplan las normas.