

# PER NADAL ELS DRETS ES DEFENSEN LLUITANT!

QUÈ HEM DE SABER SI ENS CONTRACTEN  
PER LA TEMPORADA DE NADAL?

  
**COS**  
COORDINADORA OBRERA SINDICAL



**PER NADAL ELS  
DRETS ES DEFENSEN  
LLUITANT!**

QUÈ HEM DE SABER SI ENS CONTRACTEN  
PER LA TEMPORADA DE NADAL?



Carrer Olímpia Arozena Torres, 42,  
baix esquerra, **València**

Carrer de Muntadas, 24, **Barcelona**

---

Text: **Àrea Nacional de formació**

Edició: **Àrea Nacional de comunicació**

Primera edició: **desembre de 2023**

Més informació:


**info@sindicatcos.cat**  
**sindicatcos.cat**

# ÍNDIX

Què hem de saber si ens contracten per la temporada de nadal?.....	5
Quins tipus de contractes ens podem trobar?.....	6
Quins abusos se solen produir respecte dels horaris? I de les hores extres i complementàries, què hem de saber?.....	8
Què hem de saber sobre les retribucions i les indemnitzacions?.....	10
Per què és important organitzar-nos sindicalment i reclamar que es respectin els nostres drets?.....	12

Ja ha començat la **temporada de Nadal**, una època en què **augmenta la contractació temporal** en alguns sectors com per exemple el comerç, l'hostaleria, la logística... Els contractes temporals d'aquestes festes amaguen un augment dels abusos laborals i de l'explotació de la classe treballadora.

És per això que cal organitzar-nos al sindicat, conèixer quins drets tenim i exercir l'autodefensa laboral en els nostres centres de treball.

A black and white photograph showing a close-up of a hand holding a pen, writing on a document. The background is blurred, showing another hand resting on the surface. The text is overlaid on the right side of the image.

**QUINS TIPUS DE  
CONTRACTES ENS  
PODEM TROBAR?**

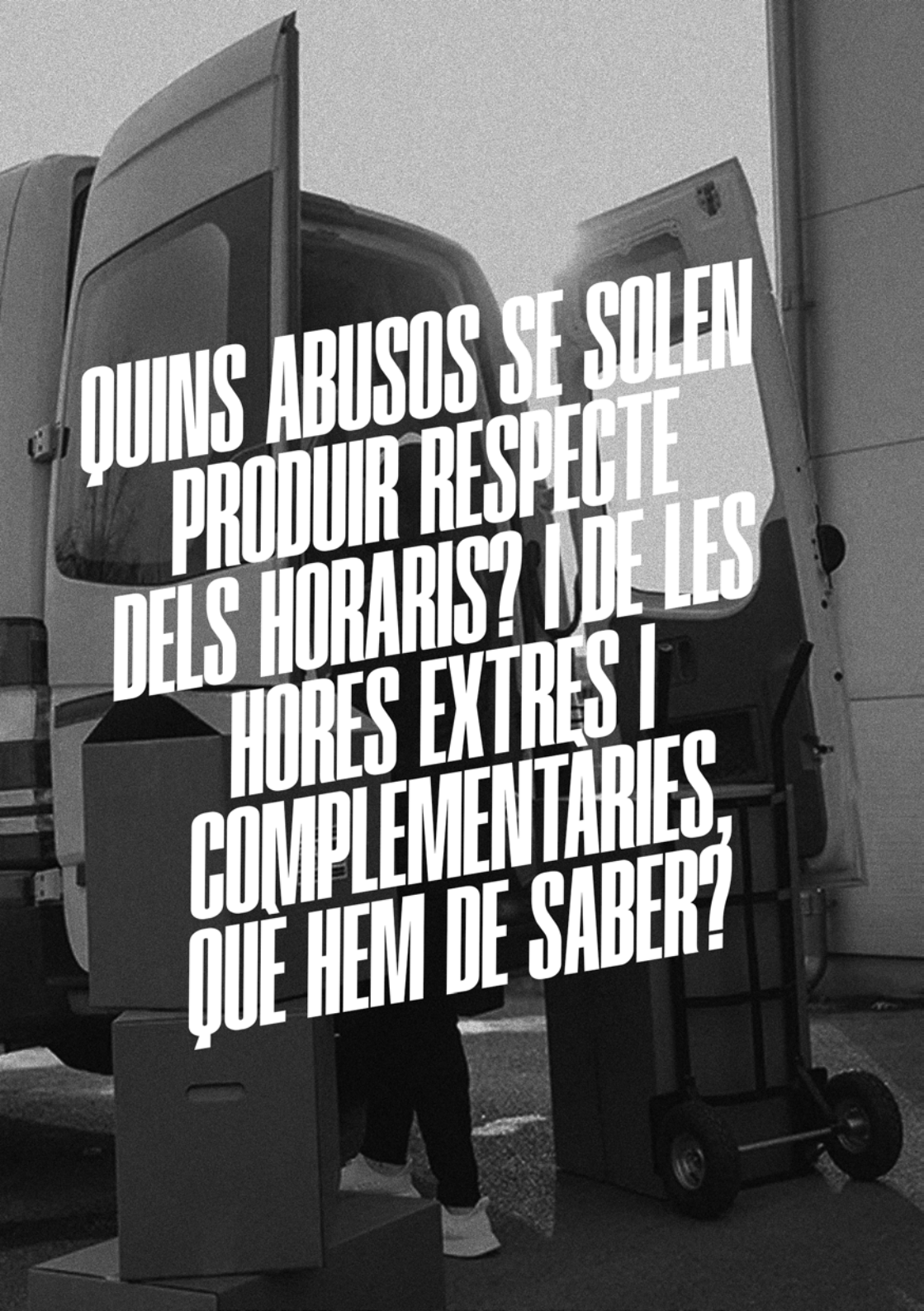
El contracte **eventual per circumstàncies de la producció** s'utilitza quan es produeix un increment de la producció ocasional o imprevisible, o quan es produeix una variació de l'activitat normal de l'empresa que provoca un desajust temporal entre el treball estable i el requerit. **La seva duració no pot ser superior a 6 mesos, si bé per conveni col·lectiu sectorial es pot ampliar fins a un any.** En cas que el contracte s'hagués concertat per una duració inferior a la màxima legal o convencionalment establerta, **pot prorrogar-se mitjançant acord de les parts una única vegada**, sense que el còmput total superi la duració màxima.

**És necessari que en el contracte s'especifiqui el motiu concret pel qual ens contracten amb aquesta modalitat i per aquest temps de duració.** I en cas que sigui inferior a les 4 setmanes, **és necessari que se signi per escrit.** De fet, és recomanable evitar sempre els contractes verbals i exigir que ens posin per escrit les condicions de treball per evitar frau.

Un aspecte clau que hem de tenir en compte és que, per norma general, l'acumulació de feina o excés de comandes ha de ser imprevisible per a l'empresa. És per això que durant **l'època nadalenca, que es repeteix anualment, en molts casos caldria contractar amb contractes fix-discontinus**, i en aquest sentit, alguns dels contractes temporals poden estar en frau de llei.

A més, si s'arriba a la data de la finalització del contracte i l'empresa no ho comunica a la persona treballadora, que continua en el seu lloc de treball, s'entén que el contracte s'ha prorrogat de forma tàcita fins al termini màxim que permet la llei. I un cop superat aquest límit, s'entendria que tenim un contracte indefinit per frau de llei.

Ara bé, el contracte per circumstàncies de la producció també es pot emparar en situacions previsibles com la campanya de Nadal. Concretament, les empreses en poden fer ús **un màxim de 90 dies en l'any natural**, independentment de quantes persones treballadores siguin necessàries per atendre les situacions concretes en cadascuna d'aquestes dates. Les situacions, a més, han d'estar degudament identificades en el contracte i els 90 dies no poden ser consecutius.



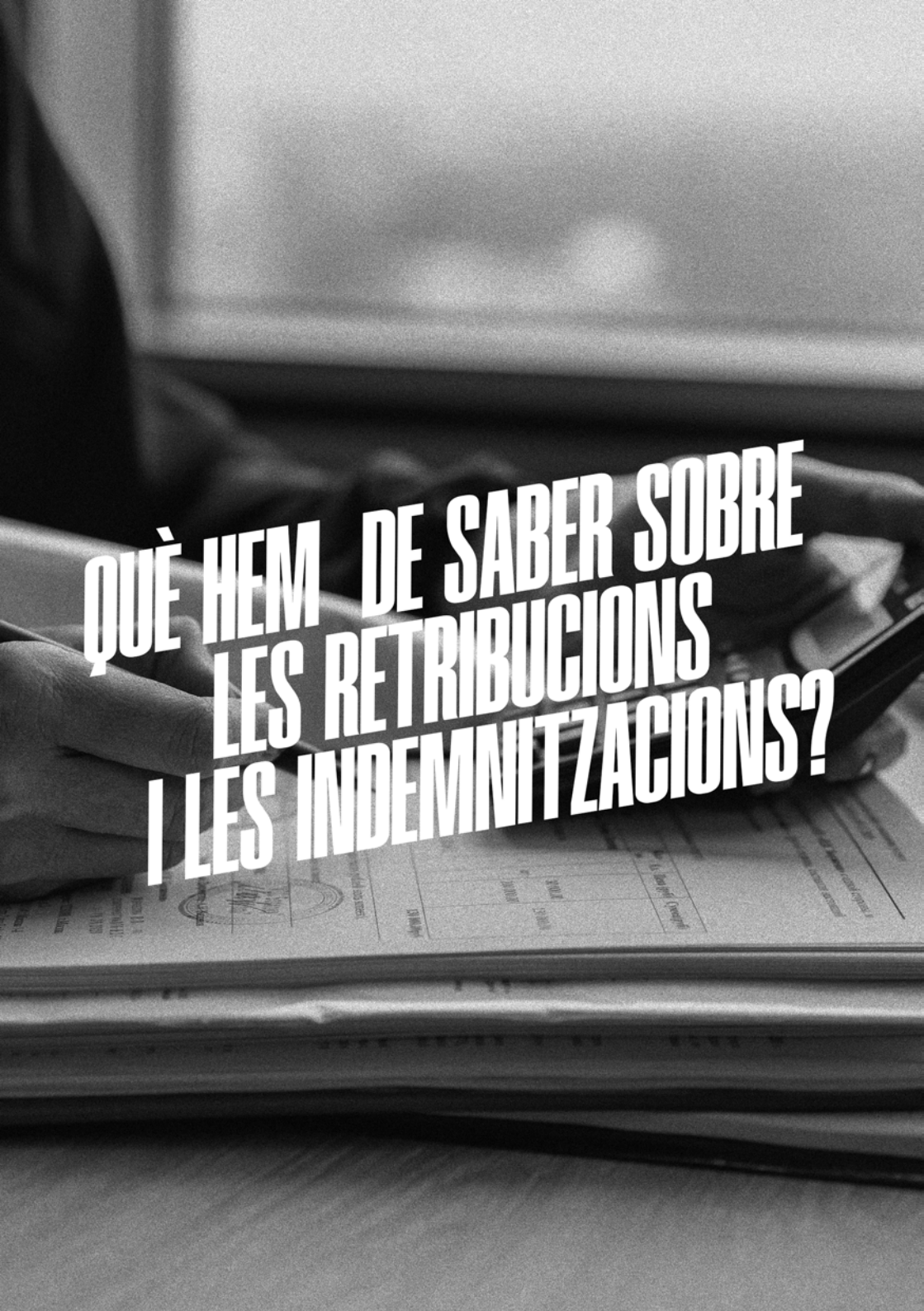
**QUINS ABUSOS SE SOLEN  
PRODUIR RESPECTE  
DELS HORARIS? I DE LES  
HORES EXTRES I  
COMPLEMENTARIES,  
QUÈ HEM DE SABER?**

Quan treballem amb contractes de temporada és habitual que les empreses abusin de les hores extres, que no ens respectin el descans entre jornades (12 hores) ni el descans setmanal mínim d'un dia i mig. **Hem de saber que tenim els mateixos drets que una persona treballadora amb contracte indefinit**, per això cal que revisem el conveni d'aplicació on s'estableixen més detalls que hem de conèixer.

**RECORDEM que les hores extres són voluntàries** i estan prohibides, sobretot en horari nocturn, exceptuant situacions concretes. També estan prohibides en els contractes a temps parcial: en aquest cas, es consideren complementàries. Les hores extres s'han d'abonar o compensar amb descans en els 4 mesos posteriors a la seva realització, i de la manera com s'estableixi al conveni col·lectiu. En aquest sentit, **l'empresa ha de tenir un registre dels horaris de cadascú**, tant de la nostra jornada habitual, com de les hores extres realitzades. Per a evitar frau, és recomanable que també el tinguem nosaltres i que deixem constància escrita de les extres (confirmant, per exemple, per escrit les hores i la data en què les treballarem).

Quant als **contractes a temps parcial** és usual el frau d'establir-hi jornades de poques hores que a la pràctica augmenten sota el concepte d'hores complementàries. En aquest cas, no es tractaria d'hores extres, tret d'aquelles ocasionades per causes per força major. Les hores complementàries, si no estan pactades en el contracte, són voluntàries.

També **és habitual, durant la temporada de Nadal, que treballem dies festius**. **RECORDEM** que quan treballem dies festius els hem de cobrar amb recàrrec en el preu de l'hora de treball o amb el descans compensatori, tal com indiqui el conveni col·lectiu.

A black and white photograph showing a person's hands holding a calculator over a document. The document appears to be a financial or legal form with various fields and a circular stamp. The text is overlaid in a large, bold, white font, slanted upwards from left to right.

**QUÈ HEM DE SABER SOBRE  
LES RETRIBUCIONS  
I LES INDEMNITZACIONS?**

*Ens poden pagar menys que a altres treballadores indefinides o de la plantilla?*

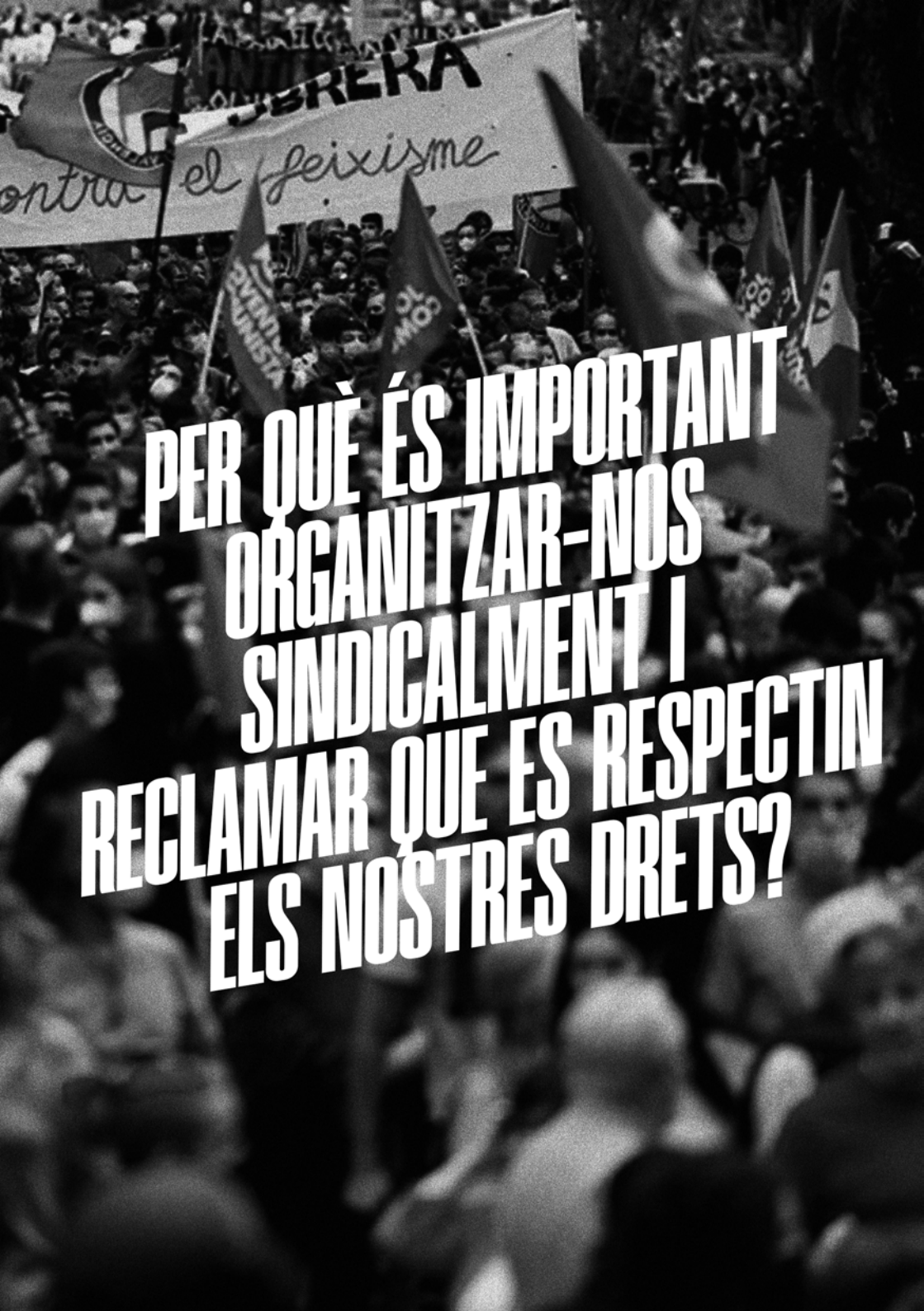
**La RESPOSTA és NO**, hem de cobrar el que s'estipula en el conveni i segons la categoria/grup professional amb què ens han contractat. De la mateixa manera, tenim dret a la part proporcional de pagues extres i a les vacances que ens corresponen.

*Quan finalitza el contracte, quina indemnització ens pertoca?*

Una vegada finalitzat el contracte temporal, la indemnització és de 12 dies. En el cas d'un acomiadament abans de la finalització o en el cas que el contracte temporal estigüés en frau de llei i es considerés, en conseqüència, indefinit, la indemnització és de 33 dies per any treballat.

*Quines conseqüències pot tenir un contracte en frau de llei?*

Quan el contracte no s'ajusta a les funcions realitzades o a la duració, quan no es detallen els motius de la contractació temporal... es podrà considerar en frau de llei i adquiriran la condició de fixes.



**PER QUÈ ÉS IMPORTANT  
ORGANITZAR-NOS  
SINDICALMENT I  
RECLAMAR QUE ES RESPECTIN  
ELS NOSTRES DRETS?**

Hem de tenir present que és habitual que les persones contractades temporalment durant la campanya de Nadal tinguem poca antiguitat a l'empresa. Com que les indemnitzacions que les empreses han d'abonar són molt baixes, això sol afavorir que incompleixin la llei i acomiadin amb costos molt ridículs. És per això que cal que ens assessorem sindicalment per a fer valdre els nostres drets.

Davant dels incompliments de l'empresa, l'actual legislació laboral estableix la nul·litat de l'acomiadament, és a dir, obliga l'empresa a readmetre'ns i a recol·locar-nos en la situació anterior en aquells casos en què existeixi una vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques de la treballadora o davant un cas de discriminació, a més d'altres casos (acomiadament de treballadores embarassades o víctimes de violència de gènere, amb reducció o adaptació de jornada per cura de descendents, familiars, etc.).

Així, si creiem que tenim un contracte en frau de llei i el denunciem, podríem aconseguir que es reconegués com a indefinit, i en cas d'acomiar-nos, que l'empresa es veiés forçada a readmetre'ns si s'entén que es tracta d'una represàlia pel fet d'haver denunciat.

**La reclamació quan no es respecten els nostres drets laborals la podem fer a través d'una papereta de conciliació, d'una denúncia a la Inspecció de Treball o mitjançant l'activitat sindical.**

***ORGANITZEM-NOS EN EL CENTRE DE TREBALL!  
SINDICAR-SE ÉS DEFENSAR-SE!***



**sindicatcos**.cat