



El Contrato de Trabajo

Es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de remuneración.

Formalización: El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra. Deberá celebrarse por escrito cuando así lo exija una disposición legal, y en todo caso, los de prácticas y para la formación, los celebrados para la realización de una obra o servicio determinado, los de interinidad, los contratos a tiempo parcial, los contratos de trabajo fijo–discontinuo, de relevo, a domicilio, los de inserción, los contratos de fomento del empleo, los celebrados por empresas de trabajo temporal, así como los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

Igualmente, constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia el contrato se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario, que acredite su naturaleza temporal o su carácter a tiempo parcial de los servicios. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Duración: El contrato de trabajo puede concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. La duración determinada del contrato estará en función del tipo de contrato efectuado y de lo establecido al respecto en el mismo. En otro caso se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario.

Por regla general, cuando la empresa contratante considere terminada la relación laboral con el trabajador, siempre y cuando la empresa no pueda aportar razones suficientes para el despido (despido improcedente), el

trabajador tendrá derecho a una indemnización por parte de la empresa. Al finalizar el tiempo pactado en un contrato temporal, el empresario deberá indemnizar al trabajador en ocho días de salario por cada año de servicio.

Período de prueba: Su establecimiento es optativo y de acordarlos deberán fijarlo por escrito en el contrato.

Su duración máxima se establecerá en los Convenios Colectivos y en su defecto la duración no podrá exceder de:

- Seis meses para los técnicos titulados.
- Dos meses para el resto de los trabajadores.

Durante este período el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla.

Durante este periodo se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes sin alegar causa alguna y sin previos, salvo pacto en contrario.

El período de prueba se computa a efectos de antigüedad. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

En las empresas con menos de 25 trabajadores, el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

No se podrá establecer periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Comunicación de las contrataciones al INEM. Los empresarios están obligados a registrar en la Oficina de Empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, los contratos que deban celebrarse por escrito; o, a comunicar, en igual plazo, las contrataciones efectuadas, aunque no exista obligación legal de formalizarlas por escrito.

Cuando sea obligatorio el registro en el INEM de un contrato, deberá ir acompañado de una copia básica del mismo, firmada por los representantes legales de los trabajadores si los hubiere. Cuando no sea obligatorio dicho registro, pero haya obligación de formalizar el contrato por escrito y de entregar copia básica a los representantes de los trabajadores, se remitirá al INEM exclusivamente la copia básica.

Elementos esenciales del Contrato de Trabajo

El BOE de 12 de agosto de 1998 publicó el Decreto 1659, de 24 de julio, que desarrolla el artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador de los elementos esenciales del contrato trabajo, incorporando la Directiva 91/533/CEE y la doctrina de la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 4 de diciembre de 1997.

En el Estatuto de los Trabajadores se establece que cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito. De esta manera se posibilita una mejor información al trabajador sobre los derechos y obligaciones asumidas en el contrato de trabajo, a la vez que se introduce una mayor claridad en el desarrollo de la relación laboral.

Tal obligación se entenderá cumplida cuando dichos elementos y condiciones figuren ya en el contrato formalizado por escrito que obre en poder del trabajador. Cuando el contrato de trabajo formalizado por escrito contenga parcialmente la información relativa a los citados elementos y condiciones, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador la información restante, en los términos y plazos establecidos en el Real Decreto.

La información incluirá, al menos:

1. La identidad de las partes contratantes.
2. La fecha de comienzo de la relación laboral.
3. El domicilio social de la empresa.
4. La categoría o grupo profesional del trabajador.
5. La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.

6. La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
7. La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución y de determinación de las mismas.
8. Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de previos.
9. El convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.

En cuanto a los plazos necesarios para realizar la comunicación de los elementos esenciales del contrato.

- Para la información inicial es de dos meses a contar desde la fecha de inicio de la relación laboral.
- Para la prestación de servicios en el extranjero, antes de iniciarse la partida; y
- Para las modificaciones, un mes a contar desde la fecha en la que la modificación sea efectiva.

Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellos, deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente de la Seguridad Social. Al efecto recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante. El empresario principal, responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial y de las referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores durante el periodo de vigencia de la contrata.

Los trabajadores del contratista o subcontratista deberán ser informados por escrito por su empresario de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento.

Cuando la empresa principal concluya un contrato con una empresa contratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores

sobre los siguientes extremos:

- Razón social, domicilio y NIF de la empresa contratista o subcontratista.
- Objeto y duración de la contrata.
- Lugar de ejecución de la contrata.
- Si es el caso, número de trabajadores empleados por la contrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- Medidas previstas para la coordinación de actividades referentes a la prevención de riesgos laborales.

La empresa contratista o subcontratista deberá informar en los mismos términos a los representantes legales de sus trabajadores.

Relaciones de trabajo excluidas del ámbito del Estatuto de los Trabajadores:

- Trabajo por cuenta propia.
- Funcionarios públicos y personal al servicio de las Administraciones Públicas cuya relación se regule por normas administrativas o estatutarias.

Prestaciones personales obligatorias.

- Actividad de mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración de las sociedades.
- Trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- Trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariado.
- Mediación mercantil en operaciones por cuenta de uno o más empresarios, asumiendo el riesgo y ventura de las mismas.
- Actividad de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares.