

Contrato de trabajo

Autor Administrator
viernes, 12 de diciembre de 2008
Modificado el lunes, 15 de diciembre de 2008

LET art.1 El acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga voluntariamente a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una retribución. Para que haya contrato de trabajo ha de intercambiarse un trabajo dependiente y un salario garantizado ajeno a los riesgos de la empresa.

Capacidad para contratar

LET art.7 Las personas mayores de edad (18 años)

- Las personas mayores de 16 años y menores de 18:
- Si viven de forma independiente con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores.
- Si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo.
- Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.

El trabajo de los menores

LET art.7

- Se prohíbe la admisión al trabajo de los menores de 16 años.
- Los menores de 18 años no pueden realizar trabajos nocturnos, insalubres, penosos, nocivos, o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.
- Los menores de 18 años no pueden realizar horas extraordinarias.
- La intervención en espectáculos públicos de menores de 16 años sólo se autorizará en casos excepcionales por la Autoridad laboral.

Forma del contrato

RD 2720/98

RD 1659/98

LISOS arts.6.4; 7.1y40

- El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra
- Deberán 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 contratos de inserción y de interinidad, los contratos a tiempo parcial, el contrato para el fomento de la contratación indefinida, los contratos de trabajo fijo-discontinuo, de relevo, y a domicilio, el contrato para trabajo fijo de obra, los celebrados por empresas de trabajo temporal, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente, constarán por escrito el contrato eventual por circunstancias de la producción cuando su duración sea superior a 4 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.
- El fundamento de la exigencia de la forma escrita, es la conveniencia de que consten fehacientemente todos aquellos pactos que constituyen su contenido, con la finalidad de facilitar al trabajador información sobre los elementos esenciales del mismo.
- La falta de formalización del contrato, cuando este requisito sea exigible o cuando lo haya solicitado el trabajador, constituye una infracción grave, sancionable en materia laboral.

Duración

LET art.15 y 49.1.c.

RD 2720/98 art. 8.2.

RDL 5/06

- El contrato de trabajo puede concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, en los supuestos en los que se posible legalmente.
- En caso de que no se indique la duración en el contrato de trabajo, se presume que es por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

- Se presumirán por tiempo indefinido los contratos realizados en fraude de ley, también si no se hubieran formalizado por escrito cuando lo exija la norma y cuando los trabajadores no hayan sido dados de alta en Seguridad Social en un plazo igual al que legalmente se fije para el período de prueba.
- Los contratos de duración determinada que se concierten por un período inferior al plazo máximo que tengan establecido, podrán prorrogarse sin que el contrato original más las prórrogas rebasen ese plazo máximo o finalizada la obra o servicio objeto del contrato, si no media denuncia y se continua trabajando, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo.

Encadenamiento de contratos temporales

- Desde el 15 de junio de 2006 los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o mas contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos. Respecto de los contratos suscritos por el trabajador con anterioridad al 15 de junio de 2006 a los efectos del cómputo del número de contratos, del periodo y del plazo previsto citado se tomará en consideración el vigente a esa fecha.
 - Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a los contratos formativos, de relevo e interinidad.
 - La negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.
 - Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.
- Período de prueba

LET art.14

- Su establecimiento es optativo y de acordarlo se deberá fijar por escrito en el contrato.
- Su duración máxima se establecerá en los convenios colectivos y en su defecto la duración no podrá exceder de:
 - 6 meses para los técnicos titulados
 - 2 meses para el resto de trabajadores.
- En las empresas con menos de 25 trabajadores, no podrá exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.
- Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla.
- Durante este período se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes sin alegar causa alguna, sin preaviso y sin indemnización alguna, salvo pacto en contrario.
- El período de prueba se computa a efectos de antigüedad.
- La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que exista acuerdo entre ambas partes.
- No se podrá establecer período 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 a los Servicios Públicos de Empleo

RD 1424/02

RD 1715/0

0-TAS 770/03

- Los empresarios están obligados a comunicar a los Servicios Públicos de Empleo, en el plazo de los 10 días hábiles siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito. Dicha comunicación se realizará mediante la presentación de copia del contrato de trabajo o de sus prórrogas.
- También debe remitirse a los Servicios Públicos de Empleo la copia básica de los contratos de trabajo, previamente firmada por los representantes de los trabajadores, aunque si no existe representación legal de los trabajadores también debe formalizarse la copia básica y remitirse a la oficina de empleo.
- Los trabajadores podrán solicitar a los Servicios Públicos de Empleo información del contenido de los contratos en los que sean parte.