

El contrato de Trabajo

Definición y Modalidades del contrato de trabajo

1. INTRODUCCIÓN

2. ¿QUÉ ES UN CONTRATO?: CARACTERÍSTICAS

1. ¿Qué es el contrato de trabajo?
2. Forma de contrato
3. Duración del contrato
4. Período de prueba
5. Salario
6. Jornada

3. CUANDO FINALIZA EL CONTRATO DEBO SABER... .

1. Liquidación
2. Indemnización por despido
3. Finiquito

4. TIPOS DE CONTRATO

Contratos Temporales

- [Contrato en prácticas](#)
- [Contrato para la Formación](#)
- [Contrato por obra o servicio determinado](#)
- [Contrato eventual por circunstancias de la producción](#)
- [Contrato de interinidad](#)
- [Contrato temporal para trabajadores desempleados en situación de exclusión social](#)

Contratos de trabajo mixtos

- [Contrato fijo discontinuo](#)
- [Contrato a tiempo parcial](#)
- [Contratación en sustitución por anticipación de la edad de jubilación](#)
- [Contrato de relevo](#)
- [Contrato de trabajo de grupo](#)
- [Contrato de trabajo a domicilio](#)

Contratos de duración indefinida

- [Contrato indefinido](#)

- [Contrato para el fomento a la contratación indefinida](#)
- [Contratos indefinidos acogidos al Programa de Fomento del Empleo Estable para el año 2006](#)
- [Contratación indefinida de trabajadores minusválidos](#)
- [Transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación](#)

Extinción del contrato de trabajo

NO ESTÁS SOLO, LOS SINDICATOS TE AYUDAN

1. Representación legal de los trabajadores

2. Negociación Colectiva

INTRODUCCIÓN

El Contrato es la principal herramienta que utilizamos en el mercado laboral entre quienes contratan y quienes desarrollan un trabajo. Podemos decir resumiendo mucho que un *Contrato es el documento en el que se resumen las condiciones* a las que el empresario y el trabajador se comprometen a desarrollar sus respectivas funciones (dependiendo del tipo de contrato que se utilice los derechos y deberes del empresario y el trabajador variarán).

Mejorar las condiciones del empleo es hoy la primera tarea sindical, una tarea que para que sea útil ha de tener un especial cuidado en la forma en que se desarrollan los contratos, vigilando que se respeten todas las obligaciones recogidas en él y mejorando las condiciones de trabajo (derechos y cobertura social) en la que se realizan las actividades laborales por parte de los trabajadores.

Existe un elevado grado de fraude que existe por parte de muchos empresarios a la hora de utilizar los contratos. Por un lado, debemos denunciar la utilización ilegal de algunos contratos cuando no se respetan las condiciones estipuladas en ellos (utilización de trabajadores cualificados suficientemente con contratos de tipo formativo, renovación sistemática de contratos eventuales con la fórmula contrato-despidocontrato, etc.). Igualmente el elevado número de personas que desarrollan un trabajo sin ningún tipo de contrato y por tanto sin ningún tipo de cobertura legal.

¿QUÉ ES UN CONTRATO?: CARACTERÍSTICAS

1. ¿QUÉ ES EL CONTRATO DE TRABAJO?

Podemos decir que un contrato es el acuerdo entre el empresario y el trabajador en el que se detallan las condiciones en las que un trabajador se compromete a realizar un determinado trabajo por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución o sueldo.

2. FORMA DE CONTRATO

Los contratos de trabajo *pueden hacerse por escrito o verbalmente* (aunque sólo algunas modalidades que veremos un poco más adelante).

3. DURACIÓN DEL CONTRATO

El contrato puede realizarse por tiempo indefinido (fijo) o por una duración determinada (temporal); esta duración dependerá del tipo de contrato y de lo establecido en el mismo (aunque esto ya lo veremos más adelante).

4. PERÍODO DE PRUEBA

Es optativo y, de acordarlo, se debe poner por escrito en el contrato.

La duración del período de prueba se fija en los convenios colectivos y, en su defecto, como máximo será de seis meses para Técnicos titulados y dos meses para el resto de trabajadores, excepto si la empresa es de menos de 25 trabajadores, y no podrán exceder de tres meses.

No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. Durante este período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores.

5. SALARIO

Es la remuneración que obtiene el trabajador por la realización de su trabajo. En el contrato *figurará el total de pesetas brutas* al año y el *número de pagas* (incluidas las pagas extraordinarias) en que se distribuye.

El salario deberá coincidir con el recogido en el convenio colectivo de empresa, y si no existiera, en el convenio colectivo del sector provincial o nacional. En cualquier caso, no será inferior al *Salario Mínimo Interprofesional*.

6. JORNADA

Son las horas de trabajo ordinarias a realizar por el trabajador bien sea diaria, semanal, mensual o anualmente, y su distribución será como *máximo de 40 horas semanales y 9 horas diarias*.

La jornada deberá coincidir con lo recogido en el convenio colectivo de empresa o, en su defecto, en el del sector provincial o nacional.

Nota: los empresarios están obligados a entregar una copia básica de los contratos a los representantes de los trabajadores en el plazo de diez días. Esta copia básica tendrá todos los datos del contrato salvo los personales (como el DNI, domicilio, estado civil, etc.).

Los empresarios deberán registrar los contratos, junto con la copia básica firmada por los representantes de los trabajadores, en el INEM.

CUANDO FINALIZA EL CONTRATO DEBO SABER... .

1. LIQUIDACIÓN

Es el recibo que la empresa tiene que dar al trabajador cuando finaliza la relación laboral. En el recibo figurarán las partes proporcionales de las siguientes cantidades:

pagas extraordinarias y vacaciones; también figurarán el salario, los atrasos y cantidades adeudadas por otros conceptos.

2. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

Es la cantidad (días por año trabajado) que la empresa tiene que pagar al trabajador cuando finaliza el contrato temporal, no en todas las modalidades (como veremos más adelante en las distintas modalidades de contrato) o en algunos casos de despido.

3. FINIQUITO

Es el documento que termina la relación laboral entre el empresario y el trabajador, y recoge la cantidad resultante de la suma de la liquidación y la indemnización. *Muy importante*: si firmas el finiquito

podrías estar renunciando a emprender futuras acciones legales. Asesórate en el Sindicato antes de firmarlo; te evitarás posibles problemas. Si lo ves claro, escribe en el documento la expresión NO CONFORME.

La ley establece la posibilidad de que, *a petición del trabajador*, esté presente en la firma del finiquito un representante de los trabajadores para asesorarle si fuese necesario. Por tanto, no dudes en solicitar ayuda a tu representante sindical antes de firmar el finiquito.

NO ESTÁS SOLO, LOS SINDICATOS TE AYUDAN

Además de todos los derechos anteriores, también tienes otros como el conjunto de los trabajadores:

1. A no ser discriminado para el empleo, o una vez empleado, por razones de sexo, estado civil, por la edad (dentro de los límites que marca la ley, ya sabes que debes ser mayor de 16 años), raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como de lengua, dentro del Estado español.
Tampoco podrá ser nadie discriminado por razón de discapacidad física, psíquica y sensorial, siempre que se halle en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
2. Al respeto a tu intimidad y a la consideración debida a tu dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

3. Tienes derecho a la percepción de un salario según lo legalmente pactado.
4. Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
5. A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.
6. Tienes plena libertad para elegir la profesión, oficio o trabajo que quieres desempeñar.
7. Puedes afiliarte a cualquier sindicato que tu decidas.
8. A la Negociación Colectiva en la que defiendas los intereses que te son propios y los del resto de trabajadores.
9. A la adopción de medidas de conflicto colectivo como recurso para hacerte oír.
10. Derecho a la Huelga.
11. Tienes derecho a reunirte libremente.
12. A la participación en la empresa mediante los órganos de participación que marca la ley.
13. A la integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

Aunque después de esta maraña de leyes, plazos y normas te encuentres un poco desorientado acerca de cuáles son los *pasos exactos* que debes tomar, debes recordar que *los sindicatos tienen abiertas las puertas* para que le hagas llegar cualquier tipo de consulta o duda.

1. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

En lo que toca concretamente al asesoramiento en temas laborales quienes están más próximos a ti son los delegados sindicales en las empresas.

La figura del Delegado/a Sindical es la que encarna la representación legal del conjunto de trabajadores de una empresa. Los *Delegados/as Sindicales se eligen democráticamente* mediante un proceso de elecciones donde participan todos los trabajadores.

Estos Delegados Sindicales, también llamados Delegados de Personal, participan representando los intereses de los afiliados y del conjunto de trabajadores en los órganos de dirección de la empresa que establece la ley y que suele ser el Comité de Empresa.

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La *Negociación Colectiva es el principal instrumento* que tienen los trabajadores para mejorar las condiciones en las que se desarrolla su actividad laboral, de ahí la importancia de que nuestros delegados sindicales tengan el respaldo necesario para poder defender los derechos de los trabajadores en su discusión.

La Negociación Colectiva es el conjunto de acuerdos, pactos... entre los empresarios y los trabajadores donde se recogen y regulan las condiciones laborales, obligaciones y derechos de los trabajadores (no sólo de los que trabajan, sino también para futuros trabajadores, pudiendo acordar la creación de nuevos puestos de trabajo). El principal acuerdo es el Convenio Colectivo, donde se regulan temas tan importantes como jornada, categorías, salario, creación de nuevos empleos, formación para trabajadores, salud laboral, promoción profesional...

Como ves, el Convenio Colectivo trata temas muy importantes; debes conocerlo. Dirígete a CC OO.

Fecha artículo: 2005-01-27 07:50:14 - url artículo: <http://www.comfia.net/html/2116.html>

Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores.

Los comentarios son propiedad y responsabilidad de cada autor.

© 1998-2009 COMFIA - CCOO - <http://www.comfia.net>