El contrato de trabajo

Concepto

- Es un **acuerdo** que se establece entre la empresa y una persona trabajadora por el que esta se obliga a **prestar determinados servicios por cuenta de la parte contratante y bajo su dirección**, a cambio de una retribución.

- **Se presumirá existente** entre toda persona que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otra y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquella.

Menores

- Se prohíbe la admisión al trabajo a las personas **menores de 16 años** (salvo en espectáculos públicos en casos excepcionales).

- Las **menores de 18 años** no podrán realizar horas extraordinarias, trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo respecto a los que se establezcan limitaciones a su contratación (Ley 31/1995).

Formalización

- Por **escrito o de palabra**.

- Deberán **constar por escrito**: los acogidos al programa de fomento del empleo; cuando así lo exija una disposición legal; los contratos a tiempo parcial; los fijos discontinuos; los de relevo; los de duración determinada superior a 4 semanas; los de las personas trabajadoras que trabajen a distancia; los de las personas contratadas en España al servicio de empresas españolas en el extranjero y el personal de pesca..

- De no observarse la exigencia de forma escrita, el contrato de trabajo **se presumirá** celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

- **Cualquiera de las partes podrá exigir** que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Normativa: art. 8 ET

UGT FeSMC Servicios, Movilidad y Consumo

El contrato de trabajo

Comunicación a la RLPT

El empresario entregará a la RLPT en un plazo no superior a 10 días desde la formalización del contrato una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección (solo deber de notificación). Igualmente, se les notificará en el mismo plazo las prórrogas y las denuncias de dichos contratos.

Esta **copia básica contendrá todos los datos** del contrato a excepción del número del DNI o del número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.
La RLPT las firmará a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Comunicación al SEPE

Dicha copia básica, así como sus prórrogas, firmadas por la RLPT, **se enviará a los Servicios Públicos de Empleo.** Cuando no exista RLPT también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

Los representantes de la Administración, de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales, que tengan acceso a la copia básica de los contratos, observarán **sigilo profesional,** no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

Normativa: art. 8 ET y RD 1424/02

El contrato de trabajo

Comunicación a las personas trabajadoras

¿Qué debe aparecer?

- Identidad de las partes
- Fecha de comienzo y duración
- Domicilio social de la empresa
- Categoría o grupo profesional
- Salario base y complementos
- Duración y distribución de la jornada
- Duración de las vacaciones
- Plazos de preaviso de extinción
- Convenio colectivo aplicable

Cuando la **relación laboral sea de duración superior a 4 semanas**, el empresario deberá **informar por escrito** a la persona trabajadora 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.

La información incluirá, al menos:

- La **identidad** de las partes del contrato de trabajo.
- **La fecha de comienzo de la relación laboral** y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la **duración previsible de la misma**.
- El **domicilio social de la empresa** o, en su caso, el domicilio del empresario y el centro de trabajo donde la persona trabajadora preste sus servicios habitualmente. Si lo hace en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes se harán constar estas circunstancias.
- La **categoría o el grupo profesional** del puesto de trabajo que desempeñe o la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
- **La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales**, así como la periodicidad de su pago.
- La **duración y la distribución** de la jornada ordinaria de trabajo.
- La **duración de las vacaciones** y, en su caso, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones.
- Los **plazos de preaviso** que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y la persona trabajadora 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 preaviso.
- El **convenio colectivo aplicable** a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.

Normativa: art. 8 ET y RD 1659/98

UGT FeSMC Servicios, Movilidad y Consumo