

¿Qué es un contrato?

“El contrato 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 una retribución.”

Implica un acuerdo de voluntades, que crea derechos y obligaciones a las partes que lo suscriben y si una de las partes no cumple con la parte que acordó la otra, si se siente perjudicada por dicho incumplimiento, podrá iniciar las acciones legales oportunas que correspondan al caso.



Colabora y financia:



Ante cualquier duda puedes solicitar asesoramiento sobre tus derechos laborales básicos en el sindicato. ¡Acude!

Nuestras sedes están en:

Pamplona

Avda Zaragoza 12, 4ª planta. 31003
Teléfono: 948 24 42 00

Comarca de Tudela

Tudela Eza, 5 • Tfno: 948 82 01 44
Castejón Estación Renfe, s/n. • Tel. 948 81 42 54

Comarca de Estella

Estella Maria de Maeztu 19–21, bajo. • Tel. 948 55 42 51
San Adrián Santa Gema 33–35, entrpl. • Tel. 948 67 20 24
Viana Tudela 9, bajo. • Tel. 948 64 53 95
Mendavia Miguel Pérez, s/n. • Tel. 948 69 52 22

Comarca de Tafalla

Tafalla Beire 2, bajo • Tel. 948 70 26 73
Peralta Avda. de la Paz 7A, 1º Puerta B. • Tel. 948 75 07 98

Comarca de Sakana

Alsasua Zelai 79, bajo. • Tel. 948 56 40 51

TODO LO QUE DEBES SABER SOBRE LA CONTRATACIÓN



FORMALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO

¿Quién tiene capacidad para firmar?

- Las personas mayores de edad (18 años).
- Los menores de 18 años legalmente emancipados.
- Las personas mayores de 16 años y menores de 18:
 - Si viven de forma independiente con el consentimiento expreso ó tácito de sus padres ó tutores.
 - Si tienen autorización de los padres ó de quien los tenga a su cargo.

Forma del contrato

El contrato de trabajo, podrá celebrarse por escrito ó de palabra:

- Deberán formularse **por escrito** los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y en todo caso:
 - Los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.
 - Los contratos para la realización de una obra ó servicio determinado.
 - Los contratos a tiempo parcial, fijo discontinuo y de relevo.
 - Los contratos de prácticas.
 - Los contratos de formación.
 - Los contratos de trabajo a domicilio.
 - Los contratos indefinidos de apoyo a emprendedores.
- Si es **de palabra**, el contrato se entiende que es por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba que acredite su naturaleza temporal ó el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, en cualquier momento del transcurso de la relación laboral.

Duración del contrato

Un contrato de trabajo puede ser indefinido (fijo), o bien tener una duración determinada (temporal).

En principio todo contrato de trabajo es indefinido y a jornada completa, salvo que en el contrato de trabajo se establezca lo contrario.

Las normas que regulan cada tipo de contrato temporal establecen cuál es la duración mínima y máxima del contrato

Periodo de prueba

- La duración máxima del periodo de prueba se establece en los Convenios Colectivos y en su defecto la duración no puede exceder de:
 - Seis meses para los técnicos titulados.
 - Dos meses para el resto de los trabajadores.

Hay una excepción en el contrato de emprendedores en los que la duración puede ser de hasta un año.

- Durante el periodo de prueba, el trabajador tiene los mismos derechos y obligaciones como cualquier trabajador de la plantilla.
- Durante este periodo, se puede rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes sin alegar causa alguna y sin preaviso.
- El periodo de prueba se computa a efectos de antigüedad.
- La situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción ó acogimiento que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

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

¿Qué Derechos y deberes tienen los trabajadores y los empresarios cuando firman un contrato?

Derechos de los trabajadores

- A la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo.
- A la promoción y formación en el trabajo.
- A no ser discriminados para acceder a un puesto de trabajo.
- A percibir puntualmente la remuneración pactada.
- A la integridad física y a la intimidad.
- A las vacaciones.
- A que el empresario cotice todas las horas que trabaja desde el comienzo de la prestación del trabajo y mientras dure toda su relación laboral.
- Las demás que se establezcan en el contrato laboral y en el convenio de aplicación.

Con respecto a la cotización de todas las horas trabajadas, es importante matizar que si no fuera así, la base de cotización sería más baja, y esto afecta a aspectos tan importantes como:

- La **prestación por desempleo**: Si cotizas menos, tu prestación por desempleo será menor en cuantía y en tiempo.
- La **incapacidad temporal**: El cobro de la incapacidad temporal también será menor en función de lo que se cotice.
- **Indemnización por despido**, ya que ésta se calcula en función a la base de cotización.
- La **Jubilación** será mas baja en cuantía ó incluso si se lleva mucho tiempo cotizando mucho menos de lo que se trabaja, se tendrá que trabajar más años para poder tener derecho a esta prestación.

Deberes de los trabajadores

- Cumplir las obligaciones concretas del puesto de trabajo conforme a los principios de la buena fe y diligencia.
- Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de su función directiva.
- No realizar la misma actividad que la empresa en competencia con ella.
- Contribuir a mejorar la productividad.
- Las demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

Derechos del empresario

- El empresario/a puede decidir sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo, así como sobre la cantidad y calidad del mismo.
- El empresario puede modificar las condiciones de trabajo con el fin de aumentar sus beneficios.
- El empresario puede vigilar y controlar el desempeño y cumplimiento del trabajo y también puede imponer sanciones en caso de incumplimiento de sus deberes.

Deberes del empresario

- La principal obligación del empresario/a es el pago del salario correspondiente.
- El empresario/a tiene los siguientes deberes profesionales: igualdad de trato, promoción profesional así como respeto de la categoría profesional del trabajador/a.
- El empresario/a tiene unos deberes morales, deberes físicos como la obligación de llevar una política de seguridad e higiene en el trabajo.
- También debe entregar a los representantes legales de los trabajadores, una copia básica de los contratos formalizados por escrito (con excepción de los contratos de relaciones especiales de alta dirección, para los que es suficiente la notificación), así como las prórrogas de dichos contratos y las denuncias de los mismos, teniendo para ello el plazo de 10 días.
- Los empresarios están obligados a registrar en el Servicio Público de Empleo (SEPE), en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, los contratos que deben celebrarse por escrito, o comunicar, en igual plazo, las contrataciones efectuadas, aunque no exista obligación legal de formalizarlas por escrito.

UNA COSA QUE DEBES SABER

¿SABES QUÉ ES EL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS?

El término “encadenamiento o concatenación de contratos”, se define en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores. En el mismo artículo indica que para que se produzca el encadenamiento de contratos es necesario que se cumplan los siguientes requisitos:

- El trabajador debe haber estado contratado durante un plazo superior a veinticuatro meses en un período de treinta meses.
- La relación laboral debe darse en el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas.
- Mediante dos o más contratos temporales.
- Directamente o a través de empresas de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal.
- Con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinadas.

Si se cumplen todas estas condiciones, el trabajador adquirirá la condición de trabajador fijo.

ES IMPORTANTE TENER EN CUENTA QUE TODA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DEBE REGISTRARSE POR EL PRINCIPIO DE LA CAUSALIDAD.

La concatenación de contratos temporales no es de aplicación para ciertas modalidades. Entre ellas están los contratos formativos, de relevo de interinidad, contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción.

