

4

El Contrato de Trabajo

4.1 ¿QUÉ ES?

Es el acuerdo entre empresario y trabajador; en el que el trabajador debe prestar determinados servicios al empresario y bajo su dirección, a cambio de una salario.

4.2 ¿A QUIÉN SE LE PUEDE HACER UN CONTRATO?

Un contrato puede ser realizado a:

- Los mayores de 18 años.
- Los menores de 18 años legalmente emancipados.
- Los menores de 18 años y mayores de 16, que vivan de forma independiente con el consentimiento de sus padres o tutores, o que tengan autorización de los padres, persona o institución que los tenga a su cargo.
- Los extranjeros.

4.3 FORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra. A pesar de la libertad que se da en cuanto a la forma a adoptar, existen normas legales que obligan a que se haga de forma escrita. Se entenderá que existe contrato entre quien presta sus servicios y quien los paga.

Los contratos que se deben hacer por escrito son:

- Contrato en prácticas.
- Contrato para la formación.
- Contrato a tiempo parcial.
- Contrato para trabajadores fijos discontinuos.
- Contrato de relevo.
- Contrato a domicilio.
- Contrato para el fomento de la contratación indefinida.
- Contrato de obra o servicio.
- Contrato de interinidad.
- Contrato eventual por circunstancias de la producción cuya duración sea superior a 4 semanas.
- Contrato realizado a los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.
- Contratos cuya duración sea superior a 4 semanas.

El contrato también se lo pueden hacer por escrito, siempre que lo establezca una ley o siempre que tú o el empresario exijáis que así se haga en cualquier momento de la relación laboral. Si la ley establece que un contrato debe celebrarse por escrito y no se cumple este requisito, se entenderá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido.

4.4 CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

En el contrato de trabajo deben de figurar los principales elementos y condiciones de ejecución de tus servicios en la empresa (puesto de trabajo, categoría profesional, horario, duración, retribución, etc.).

Cuando vayas a firmar el contrato de trabajo, firmarás varias copias del mismo. Estas copias se enviarán al INAEM (Instituto Aragonés de Empleo) para que las registre. Posteriormente la empresa te entregará una copia del contrato, ya sellada por el INAEM, para que la guardes. Si tu empresa tiene representación sindical, deberán recibir otra copia de tu contrato llamada copia básica.

Es importante que, antes de firmar el contrato de trabajo, lo leas detenidamente. Piensa que en él se recoge lo más básico de tu relación con la empresa, y eso para ti tiene mucha importancia. No lo firmes sin leer, y mucho menos si se trata de un contrato en blanco.

4.5 DURACIÓN DEL CONTRATO.

El contrato de trabajo puede concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. En el caso de que se realice por una duración determinada, ésta dependerá del tipo de contrato que te hagan.

4.6 TIPOS DE CONTRATOS:

a) Contrato de trabajo para la formación.

edad.

Se celebra con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años que no tengan una titulación universitaria, de Formación Profesional de grado medio o superior. El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se realice con desempleados que se incorporen a programas de escuelas taller y casas de oficio.

Tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Su duración no puede ser inferior a seis meses ni superior a dos años (aunque por convenio colectivo la duración máxima puede llegar a 3 años).

Existe un tiempo dedicado a la formación teórica que no podrá ser inferior al 15 % de la jornada máxima prevista por convenio colectivo. Esta formación se dedicará a la obtención del Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria en el caso de que el trabajador no lo hubiera conseguido con anterioridad.

Al finalizar el contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.

b) Contrato de trabajo en prácticas.

Se puede celebrar con quienes estén en posesión de título universitario o de F.P. de grado medio o superior, dentro de los cuatro años siguientes a la terminación de los estudios.

Tiene como objetivo la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

La duración no puede ser inferior a seis meses ni superior a 2 años.

Al finalizar el contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto ocupado y las tareas realizadas.

c) Contrato por obra o servicio determinado.

Se podrá celebrar para realizar tareas distintas y extraordinarias a las normalmente realizadas por la empresa, y de duración desconocida.

Al finalizar este tipo de contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.

Este tipo de contrato no podrá tener una duración superior a 3 años.

d) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

En ocasiones, las empresas tienen periodos punta de producción o acumulación de tareas, o sencillamente si por circunstancias del mercado necesitan, durante un tiempo, contratar más personal, lo pueden hacer con este tipo de contrato durante un periodo máximo de 6 meses dentro de un periodo de 12, aunque este plazo se puede aumentar por convenio colectivo.

e) Contrato de interinidad o sustitución.

Este tipo de contrato se realiza para sustituir a trabajadores que tienen derecho a la reserva de su puesto de trabajo, por ejemplo por baja de enfermedad, excedencias, permisos, etc. No tiene periodo máximo de duración: durará hasta la incorporación del titular. Aunque en el caso de que se realice para cubrir una plaza vacante, mientras se realiza el proceso de selección, durará como máximo 3 meses.