

CARACTERÍSTICAS XERAIS DOS CONTRATOS DE TRABALLO

Teñen capacidade para contratar

- o As persoas maiores de idade.
- o As persoas menores de 18 anos legalmente emancipados.
- o As persoas maiores de 16 e menores de 18:
 - Se viven de forma independente co consentimento expreso ou tácito dos seus pais/nais ou titores.
 - Se teñen autorización dos pais/nais ou de quen os teña ao seu cargo.
- o As persoas estranxeiras de acordo coa lexislación que lles sexa aplicable.

Forma do contrato

O contrato de traballo pode realizarse por escrito ou de palabra.

Deberán constar **por escrito** os contratos de traballo cando así o esixa unha disposición legal, e **sempre**:

- os de prácticas e para a formación
- os contratos a tempo parcial, fixo-discontinuo e de relevo
- os contratos de traballo a domicilio
- os contratos para a realización dunha obra ou servizo determinado
- os dos/as traballadores/as contratados en España ao servizo de empresas españolas no estranxeiro.
- os contratos por tempo determinado a duración do cal sexa superior a catro semanas. Se non se realizan por escrito, o contrato presumirase realizado por tempo indefinido e a xornada completa, salvo proba en contrario que acredite a súa natureza temporal ou o carácter a tempo parcial dos servizos.

Calquera das partes poderá esixir que o contrato se asine por escrito, mesmo durante o transcurso da relación laboral.

Duración do contrato

O contrato de traballo pode concertarse por tempo indefinido ou por unha duración determinada, nos supostos en que sexa posible legalmente.

Período de proba

- O seu establecemento é optativo e se se acorda hai que fixalo por escrito no contrato.
- A súa duración máxima establecerase nos convenios colectivos e no seu defecto a duración non poderá exceder de:
 - Seis meses para os técnicos titulados.
 - Dous meses para o resto das persoas traballadoras.

- Nas empresas con menos de 25 traballadores/as, o período de proba non poderá exceder de tres meses para os traballadores/as que non sexan técnicos titulados.
- Durante o período de proba as persoas traballadoras terán os mesmos dereitos e obrigas correspondentes ao posto de traballo que desempeñe coma se fose de equipo.
- Durante este período poderase rescindir a relación laboral por vontade de calquera das partes sen alegar causa ningunha e sen preaviso, salvo pacto en contrario.
- O período de proba compútase para os efectos de antigüidade.
- A situación de incapacidade temporal, maternidade, adopción ou acollemento que afecte á persoa traballadora durante o período de proba interrompe o seu cómputo, sempre que se produza acordo entre ambas as dúas partes.
- Non poderase establecer período de proba cando a persoa traballadora xa desempeñara as mesmas funcións con anterioridade na empresa, baixo calquera modalidade de contratación.

Información ás persoas traballadoras

O/a empresario/a, cando a relación laboral co traballador/a sexa superior a catro semanas, deberá facilitar a este os elementos esenciais do contrato de traballo e as principais condicións de execución da prestación laboral, de forma escrita e no prazo de dous meses a contar desde a data de comezo da relación laboral. Non será necesario facilitar novamente a información que xa figure no contrato formalizado por escrito que obre en poder da persoa traballadora.

Están excluídas de tal obriga as relacións laborais especiais do servizo do fogar familiar e os penados en institucións penitenciarias.

A información incluírá, ou indicará de forma precisa e concreta, a referencia legal, regulamentaria ou convenio colectivo aplicable. Os aspectos que deben recollese son:

- A identidade das partes do contrato de traballo.
- A data de comezo da relación laboral e, en caso de que se trate dunha relación laboral temporal, a súa duración previsible.
- O domicilio social da empresa ou, no seu caso, o domicilio do empresario e o centro de traballo onde o traballador/a preste os seus servizos habitualmente. Cando o traballador/a preste os seus servizos de forma habitual en diferentes centros de traballo ou en centros de traballo móbiles ou itinerantes faranse constar estas circunstancias.
- A categoría ou o grupo profesional do posto de traballo que desempeñe o traballador/a ou a caracterización ou a descrición resumida deste, en termos que permitan coñecer con suficiente precisión o contido específico do traballo.
- A contía do salario base inicial e dos complementos salariais, así como a periodicidade do seu pagamento.
- A duración e a distribución da xornada ordinaria de traballo.

- A duración das vacacións e, no seu caso, as modalidades de atribución de determinación das devanditas vacacións.
- Os prazos de preaviso que, no seu caso, estean obrigados a respectar o empresario/a e o traballador/a no suposto de extinción do contrato ou, se non é posible facilitar este dato no momento da entrega da información, as modalidades de determinación dos devanditos prazos de preaviso.
- O convenio colectivo aplicable á relación laboral, precisando os datos concretos que permitan a súa identificación.

Supostos de prestación de servizos no estranxeiro

- Cando a prestación de servizos no estranxeiro fora superior a catro semanas, o/a empresario/a deberá dar, ademais da información de carácter xeral indicada anteriormente, a información adicional seguinte con anterioridade á súa partida ao estranxeiro:
 - A duración do traballo que se vaia prestar no estranxeiro.
 - A moeda en que se pagará o salario.
 - As retribucións en diñeiro ou en especie, tales como axudas de custo, compensacións por gastos ou gastos de viaxe, e as vantaxes vinculadas á circunstancia da prestación de servizos no estranxeiro.
- No seu caso, as condicións de repatriación do traballador.

Cando a relación laboral se extingue antes do transcurso dos prazos indicados, con independencia de se os servizos se prestan no ámbito nacional ou estranxeiro, o empresario deberá facilitar a información antes da extinción do contrato de traballo.

Dereito de información dos representantes legais dos traballadores en materia de contratación

Unha copia básica dos contratos que deban formalizarse por escrito, a excepción dos contratos de relacións especiais de alta dirección, para os que é suficiente a súa notificación, debe ser entregada no prazo de dez días aos representantes legais dos traballadores/as, os cales a asinarán para os efectos de acreditar que se produciu a entrega. Igualmente notificaránselles no mesmo prazo as prórrogas dos devanditos contratos, así como as súas denuncias.

A copia básica conterá todos os datos do contrato, a excepción do número do documento nacional de identidade, domicilio, estado civil e calquera outro que puidese afectar á intimidade persoal do/a interesado/a. A devandita información estará a disposición dos representantes legais dos traballadores/as a través dos órganos de participación institucional destes nos correspondentes Servizos Públicos de Emprego.

Comunicación das contratacións aos Servizos Públicos de Emprego

- Os empresarios/as están obrigados a comunicar aos Servizos Públicos de Emprego, no prazo dos dez días hábiles seguintes á súa concertación, o contido dos contratos de traballo que realicen ou as súas prórrogas, deban ou non se formalizar por escrito. A devandita comunicación realizarase mediante a presentación de copia do contrato de traballo ou das súas prórrogas.

- Tamén debe remitirse aos Servizos Públicos de Emprego a copia básica dos contratos de traballo, previamente entregados á representación legal dos traballadores, se a houbese.
- A comunicación do contido dos contratos de traballo ou das súas prórrogas e o envío ou remisión das copias básicas poderá efectuarse mediante a súa presentación nos Servizos Públicos de Emprego ou a través de medios telemáticos, na forma que regulamentariamente se determina.
- Os Servizos Públicos de Emprego están obrigados a incorporar á súa base de datos todos os datos definidos como obrigatorios polo Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais.
- Os traballadores/as poderán solicitar dos Servizos Públicos de Emprego información do contido dos contratos nos que sexan parte.
As referencias efectuadas aos Servizos Públicos de Emprego entenderanse realizadas ao Servizo Público de Emprego Estatal e aos correspondentes Servizos Públicos de Emprego das Comunidades Autónomas que asumiran o traspaso da xestión realizada polo Servizo Público de Emprego Estatal no ámbito do traballo, o emprego e a formación.

Comunicación por medios telemáticos

- A comunicación dos datos poderase realizar por medios telemáticos polos empresarios/as ou persoas ou entidades que legalmente lles representen.
- A utilización dos medios telemáticos poderana realizar os suxeitos obrigados a comunicar o contido da contratación laboral e as empresas e profesionais colexiados que ostenten as representacións das empresas no nome da cal actúen.
- A autorización administrativa para o uso de medios telemáticos terá validez en todo o territorio estatal e deberá conter os datos da empresa contratante e os datos persoais do seu representante e deberá resolverse nun prazo máximo de quince días.
- A autorización concedida permitirá á persoa autorizada realizar as comunicacións sexa cal fose a situación dos postos de traballo, e manterase mentres duren as condicións fixadas na resolución da concesión.

Para máis información :
<http://www.inem.es/inem/ciudadano/empleo/contratos/carcon.html>

Bonificación de contratos:

<http://traballo.xunta.es/index.jsp?lang=gal&menu=pe0&entry=pe2&item=&content=>
<http://traballo.xunta.es/index.jsp?lang=gal&menu=pe0&entry=pe3&item=&content=>