Inicio Seguridad social

**Empleo** 

Inmigración y Emigración

Salud laboral e Inspección

Inicio > Guia Laboral > Índice de contenidos > La Contratación de trabajadores y las características de cada tipo de contrato >.

# Guía Laboral - Contrato de trabajo

#### 11.1. Formalización y características del contrato de trabajo

(R.D. 1659/1998) (O.TAS/770/2003) (O.ESS/1727/2013)

(R.D. 1424/2002) (R.D. 1715/2004) (R.D.LG. 2/2015)

## ¿Quién tiene capacidad para contratar?

- Las personas mayores de edad (18 años).
- Los menores de 18 años legalmente emancipados.
- Las personas mayores de 16 y menores de 18:
  - ▶ Si viven de forma independiente con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores.
  - Si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo.
- Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.

#### Forma del contrato

- El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal, y en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato 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 celebre por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

# **Duración del contrato**

El contrato de trabajo puede concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, en los supuestos legalmente previstos.

#### Período de prueba

- Su establecimiento es optativo y de acordarlo deberán fijarlo por escrito en el contrato.
- Su duración máxima se establecerá en los convenios colectivos y en su defecto la duración no podrá exceder de:
  - Seis meses para los técnicos titulados.
  - Dos meses para el resto de los trabajadores.
- ▶ En las empresas con menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.
- ▶ En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.
- En el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, el periodo de prueba será de un año en todo caso.
- Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral.
- Durante este período se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario.
- ▶ El período de prueba se computa a efectos de antigüedad.
- La situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.
- Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

#### Información a los trabajadores

El empresario, cuando la relación laboral con el trabajador sea superior a cuatro semanas, deberá informarle sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, de forma escrita y en el plazo de dos meses a contar desde la fecha de comienzo de la relación laboral. No será necesario facilitar nuevamente la información que ya figure en el contrato formalizado por escrito que obre en poder del trabajador.

Están excluidas de tal obligación las relaciones laborales especiales de los penados en instituciones penitenciarias y la de los menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.

La información incluirá, o indicará de forma precisa y concreta, la referencia legal, reglamentaria o convenio colectivo aplicable, siempre que esta permita al trabajador la información correspondiente. Los aspectos que deben recogerse son los siguientes:

# Con carácter general

- 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 el trabajador preste sus servicios habitualmente. Cuando el trabajador preste sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes se harán constar estas circunstancias.
- El grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador 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
- La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución de determinación de dichas vacaciones.
- Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y el trabajador 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.

# En los supuestos de prestación de servicios en el extranjero

- ▶ Cuando la prestación de servicios en el extranjero fuera superior a cuatro semanas, el empresario deberá dar, además de la información de carácter general indicada anteriormente, la información adicional siguiente con anterioridad a su partida al extranjero:
  - La duración del trabajo que vaya a prestarse en el extranjero. La moneda en que se pagará el salario.
  - Las retribuciones en dinero o en especie, tales como dietas, compensaciones por gastos o gastos de viaje, y las ventajas vinculadas a la circunstancia de la prestación de servicios en el extraniero.
  - En su caso, las condiciones de repatriación del trabajador.

Cuando la relación laboral se extinguiera antes del transcurso de los plazos indicados, con independencia de si los servicios se prestan en el ámbito nacional o extranjero, el empresario deberá facilitar la información antes de la extinción del contrato de trabajo.

### Derecho de información de los representantes legales de los trabajadores en materia de contratación

Una copia básica de los contratos que deban formalizarse por escrito, a excepción de los contratos de relaciones especiales de alta dirección, para los que es suficiente su notificación, debe ser entregada en el plazo de diez días a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Igualmente se les notificarán en el mismo plazo las prórrogas de dichos contratos, así como las denuncias de los mismos.

La copia básica contendrá todos los datos del contrato, a excepción del número del documento nacional de identidad o del número de identidad de extranjero, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal del interesado. Dicha información estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores, a través de los órganos de participación institucional de los mismos en los correspondientes Servicios Públicos de Empleo.

# Los empresarios están obligados a comunicar a los Servicios Públicos de Empleo, en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito. Dicha comunicación se realizará

Comunicación de las contrataciones a los Servicios Públicos de Empleo

- mediante la presentación de copia del contrato de trabajo o de sus prórrogas. También debe remitirse a los Servicios Públicos de Empleo la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregados a la representación legal de los trabajadores, si la hubiese.
- La comunicación del contenido de los contratos de trabajo o de sus prórrogas y el envío o remisión de las copias básicas podrá efectuarse mediante la presentación en los Servicios Públicos de Empleo de copia de los contratos o de sus prorrogas. También podrá comunicarse a través de medios telemáticos. (Ver a continuación epígrafe "Comunicación por medios telemáticos").
- de Empleo Estatal, compartida con dichos Servicios, todos los datos definidos como obligatorios por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Los trabajadores podrán solicitar de los Servicios Públicos de Empleo información del contenido de

Los Servicios Públicos de Empleo están obligados a incorporar a la base de datos del Servicio Público

Las referencias efectuadas a los Servicios Públicos de Empleo se entenderán realizadas al Servicio Público de Empleo Estatal y a los correspondientes Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ambito del trabajo, el empleo y la formación.

# Comunicación por medios telemáticos. Contrat@ La comunicación de los datos a que se refiere el apartado anterior se podrá realizar por medios

los contratos en los que sean parte.

resolución de la concesión.

- telemáticos por los empresarios o personas o entidades que legalmente les representen. La utilización de los medios telemáticos la podrán realizar los sujetos obligados a comunicar el contenido de la contratación laboral y las empresas y profesionales colegiados que ostenten la
- representación de las empresas en cuyo nombre actúen. La autorización administrativa para el uso de medios telemáticos tendrá validez en todo el territorio estatal y deberá contener los datos de la empresa contratante y los datos personales de su representante. La solicitud deberá resolverse en un plazo máximo de quince días.
- La autorización concedida permitirá al autorizado realizar las comunicaciones sea cual fuere la ubicación de los puestos de trabajo, y se mantendrá mientras duren las condiciones fijadas en la
- nombre propio y a las empresas y profesionales colegiados que actúen en representación de terceros, comunicar el contenido de la contratación laboral a los Servicios Públicos de Empleo desde su propió despacho o sede profesional. A través de Contrato se pueden comunicar los datos de Contratos, Copias Básicas, Prórrogas, Llamamientos de fijos discontinuos y Pactos de horas complementarias, y puede hacerse por una de las cuatro opciones disponibles: a través de la comunicación de datos, a través del modelo de la comunicación, a través del envío de ficheros XML o a través de Servicios Web.

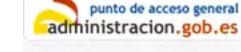
  La utilización de este servicio requiere disponer de una Autorización de los Servicios Públicos de

La comunicación por medios telemáticos se efectúa mediante la comunicación de la contratación online a través de la aplicación **Contrat**@. Esta aplicación permite a los empresarios que actúan en

Empleo. Para ello se debe cumplimentar una Solicitud de Autorización y presentarla con la documentación precisa en dichos Servicios Públicos. Una vez concedidá la Autorización, se podrá acceder a Contrat@ bien con Certificado Digital o DNI electrónico, o con el Identificador de la Empresa y la clave personal que se asignó al realizar la solicitud.

<u>Anterior</u> | <u>Volver</u>





Accesibilidad | Aviso legal | Mapa web





**Destacados** 

# El Ministerio

- La Ministra



- Organización Administrativa
- El Ministerio en el mundo
- 🚺 Más Información
- Legislación Publicaciones
- Estudios, Bibliotecas y Archivos
- Estadísticas
- Igualdad de Género
- Patrimonio Sindical Acumulado

Información más solicitada

## Enlaces

- Otras Organizaciones e
- Comunidades Autónomas y
- Instituciones
- Unión Europea