

Elementos esenciales de un

Contrato de trabajo

Es el documento que firman la empresa y la persona trabajadora.

Es un acuerdo escrito por el que el trabajador o trabajadora se compromete a prestar unos servicios en unas condiciones determinadas a cambio de un salario y con respeto de sus derechos laborales.



Derechos laborales

Recogidos en el Estatuto de los trabajadores y Convenios colectivos

- Condiciones dignas de trabajo.
- Aceptar o no un empleo libremente.
- Remuneración adecuada y pago puntual.
- Jornada que respete los límites legales.
- Disfrute de los descansos remunerados establecidos
- Afiliación a un sindicato, si lo deseas, creación de uno.
- Derecho a la huelga.
- A la integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
- Igualdad de trato en el trabajo.
- Respeto de la intimidad, la dignidad y a no sufrir acoso.

Modalidades de contratación

1. Contrato de trabajo indefinido.
2. Contrato de trabajo temporal/por obra y servicio.
3. Contrato para la formación y aprendizaje.
4. Contrato en prácticas.
5. Otros regímenes especiales:
 - Contrato de trabajo de pescadores.
 - Contrato de trabajo en el sector agrario.
 - Contrato de empleo de hogar.

Características para que un contrato de trabajo sea válido:

- Haber sido firmado voluntariamente por las partes.
- Debe existir una remuneración económica.
- Debe ser personal.
- El trabajo debe ser por cuenta ajena y existir dependencia respecto al empleador/a.

Contenido que debe tener:

- Nombre y dirección del empleador/a y del trabajador/a.
- Fecha de inicio y duración del trabajo.

Modalidades de contratación

- Tipo de actividad y descripción de las tareas a desarrollar.
- Lugar de trabajo.
- Salario y su composición.
- Vacaciones.
- La jornada de trabajo y su distribución.
- El convenio colectivo que resulta de aplicación.
- Posibilidad de rescisión (anulación) del contrato.

Afiliación a la Seguridad Social

La contratación laboral debe ir acompañada del alta/afiliación en la Seguridad Social por la base de cotización acordada y la jornada realizada.

Puedes consultar tu Vida laboral por internet para comprobar que el alta es correcta: [Consultar tu vida laboral en Importass](#).

Condiciones de contratación

Salario

El salario se establece en el contrato y siempre dentro de lo establecido en el Convenio Colectivo, en caso de existir.

Nunca puede ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

- Si trabajas a jornada completa, el sueldo no puede ser inferior a SMI
- Si trabajas a jornada parcial, el salario mínimo interprofesional será proporcional al número de horas que trabajes.

La empresa o empleador/a debe entregarte una nómina o recibo de sueldo.

Horas extraordinarias

Siempre que se hagan horas extraordinarias, fuera de la jornada laboral pactada, deben pagártelas o compensarlas por las mismas horas de descanso retribuido.

Jornada de trabajo

- La duración de la jornada de trabajo será la que figure en el contrato.
- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales aproximadamente (dependerá de cada convenio).

Condiciones de contratación

- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente se respetarán, como mínimo, 12 horas de descanso.
- El número de horas de trabajo diario no podrá ser superior a 9, salvo excepciones y **respetando en todo caso el descanso entre jornadas**.
- Registro horario: el/la empresario/a deberá facilitar un registro de la jornada, donde cada trabajador o trabajadora apuntará el inicio y el fin de cada jornada. **Esto permite llevar un control del tiempo de trabajo y ver si todas las horas son pagadas.**

Descanso semanal y festivos

- Derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de un día y medio ininterrumpido.
- Tienes derecho a disfrutar los festivos laborales, que tendrán carácter retribuido (14 días al año).

Vacaciones

El período de vacaciones será el pactado entre el/la trabajador/a y el/a empresario/a. Nunca serán inferiores a 30 días naturales al año y serán retribuidas económicamente.

Permisos retribuidos

También se tiene derecho a descanso retribuido en los siguientes supuestos, entre otros:

1. Permiso retribuido por matrimonio – 15 días naturales.
2. Permiso retribuido por enfermedad grave o fallecimiento de familiar hasta 2º grado - 2 días / 4 días si es necesario desplazamiento.
3. Permiso retribuido por traslado o mudanza – 1 día.
4. Permiso retribuido por obligaciones de carácter público (derecho al voto, citación judicial, renovación del DNI...) – Por el tiempo necesario.
5. Permisos retribuidos para realizar funciones sindicales - El nº de horas depende del nº de trabajadores/as que tenga la empresa.
6. Permiso retribuido de lactancia: nacimiento, adopción y cuidados del bebé. – Una hora al día durante 9 meses. Lo pueden pedir tanto la madre como el padre.
7. Permiso retribuido para exámenes prenatales y preadopción – Por el tiempo que duren los cursos.

Condiciones de contratación

Permisos no retribuidos

Los **permisos no retribuidos** permiten a la persona trabajadora ausentarse de su puesto de trabajo sin tener derecho a cobro.

Se regulan por cada Convenio Colectivo o por las propias empresas.

Baja por maternidad y paternidad

La duración de la baja por maternidad y por paternidad es la misma, **16 semanas para la madre y para el padre**.

Conciliación de la vida laboral y familiar ante el cuidado de un familiar

- **Reducción de jornada:** derecho a la reducción de jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.
- **A solicitar la adaptación del puesto de trabajo sin necesidad de reducir la jornada** (horario de entrada y salida, centro de trabajo, trabajo a distancia...). No es obligatorio, la empresa se puede negar a concederlo.
- **Excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo:** de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva.

Estos **derechos no son incompatibles entre sí**, y se puede disfrutar en primer lugar de la excedencia, y posteriormente de la reducción de jornada o adaptación de la jornada.

¿Qué puedo hacer en caso de incumplimiento de contrato?

¿Qué pasa si el/a empresario/a incumple el contrato o vulnera alguno de tus derechos como trabajador/a?

1. Denuncia ante Inspección de Trabajo:

Podrás ir a la oficina de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y denunciar dicha situación. Las denuncias no son anónimas, pero Inspección de Trabajo NUNCA desvelará quién denunció o por qué realiza la inspección.

2) Procedimiento de reclamación:

- **Para reclamar cantidades** que no te hayan pagado: tienes **1 año** para iniciar el procedimiento desde la fecha de despido.
- **Para reclamar un despido** como improcedente o nulo: **solo tienes 20 días** desde la fecha de despido.

Paso 1: Antes de la vía judicial hay un procedimiento de conciliación (mediación) con la empresa o empleadores/as. Debes presentar tu denuncia en el Servicio de Conciliación y Mediación. No es necesaria asistencia de abogado/a.

Paso 2: Si no se llega a un acuerdo se abre la vía judicial. Se necesita la asistencia de abogado/a. Puedes solicitar Justicia Gratuita (abogado/a de oficio).

Improcedencia o nulidad de un despido

Por vía judicial un despido puede ser declarado:

1. **Despido procedente:** el/la trabajador/a pierde el trabajo y no tiene derecho a indemnización.
2. **Despido improcedente:** el/la empresario/a tiene que elegir entre:
 - readmitir al trabajador/a (no aplica en Empleo de Hogar) o
 - pagar una indemnización de 33 días de salario por año trabajado, pero el/la trabajador/a pierde el trabajo
3. **Despido nulo:** el/la empresario/a tiene que readmitir al trabajador/a y este/a no tiene indemnización (no aplica en Empleo de Hogar).

¿Qué puedo hacer en caso de incumplimiento de contrato?

Cambio sustancial de las condiciones de contrato

Si tu empresa o empleador/a te propone cambiar alguna de las condiciones sustanciales de tu contrato de trabajo (lugar de trabajo, horario, distribución de jornada...) debes saber que no estás obligado/a aceptar dicho cambio.

Si no te interesa la propuesta tienes derecho a rechazarla, lo cual conllevará la finalización del contrato y deberán indemnizarte con 20 días de trabajo por cada año que hayas trabajado, con un máximo de 9 mensualidades.

¿Me pueden despedir estando de baja?

La baja médica no es causa de despido. Pero sí te pueden despedir estando de baja laboral, pero no POR estar de baja laboral.

- **NO te pueden despedir, estando de baja médica justificada, por falta de asistencia al trabajo motivada por la enfermedad.**
- **Sí te pueden despedir, estando de baja médica justificada, por otras causas establecidas en la ley o en el convenio colectivo aplicable.** (Entre las causas de despido legales están las causas económicas, técnicas, organizativas, indisciplina, desobediencia, etc.).



Elementos esenciales de un Contrato de trabajo

Red Acoge

C/Cea Bermúdez, 43. 28003 Madrid

acoge@redacoge.org

www.redacoge.org



SECRETARÍA DE ESTADO
DE MIGRACIONES
DIRECCIÓN GENERAL DE INCLUSIÓN
Y ATENCIÓN HUMANITARIA



UNIÓN EUROPEA
FONDO DE ASILO,
MIGRACION E
INTEGRACIÓN
Por una Europa plural