

TRABAJADOR POR CUENTA AJENA

CONTRATOS

¿Qué es un contrato de trabajo?

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.

¿Quién puede firmar un Contrato?

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 o 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.

¿Cómo puede formalizarse un Contrato?

- Prácticas
- Formación
- Los celebrados para la realización de una obra o servicio determinado
- Los contratos a tiempo parcial, fijo discontinuo y de relevo a domicilio
- Los de los trabajadores 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. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Otras obligaciones del empresario con el trabajador

Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito

Con los representantes legales de los trabajadores

También deberá 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 mismo plazo de 10 días. La copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del Documento Nacional de Identidad, domicilio, estado civil y cualquier otro dato que pudiera afectar a la identidad personal del interesado.

Con el INEM

Los empresarios están obligados a registrar en la Oficina de Empleo del INEM, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, los contratos que deban celebrarse por escrito o a comunicar, en igual plazo, las contrataciones efectuadas, aunque no exista obligación legal de formalizarse por escrito.

Cuando sea obligatorio el registro en el INEM de un contrato, deberá ir acompañado de una copia básica del mismo, firmada por los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Cuando no sea obligatorio dicho registro, pero haya obligación de formalizar el contrato por escrito y de entregar copia básica a los representantes de los trabajadores, se remitirá al INEM exclusivamente la copia básica.

Periodo de prueba en un contrato de trabajo

Su establecimiento es optativo y de acordarlo, se deberá reflejar 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 o de dos meses para el resto de los trabajadores.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla.

Durante este periodo 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 periodo de prueba se computa a efectos de antigüedad.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

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.

No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Duración de un contrato de trabajo

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 cual es la duración mínima y máxima del contrato.

Qué derechos y obligaciones conlleva la firma de un contrato

Un contrato de trabajo supone unos derechos para el trabajador que se convierten en obligaciones para el empresario. Al mismo tiempo, las obligaciones que contrae el trabajador se convierten en derechos de su empresario.

Cuáles son los derechos del trabajador

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 la integridad física y a la intimidad.

A percibir puntualmente la remuneración pactada.

Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

Cuáles son los deberes del trabajador

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.

Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

Posibles Contratos Bonificaciones

Hay que tener en cuenta que dentro de la amplia gama de contrataciones que se pueden realizar hay un número de ellas que pueden derivarnos bonificaciones en las cuotas a pagar a la Seguridad Social por ese contrato y durante un periodo de tiempo, así a la hora de contratar primero analizaremos bien que tipos de contratos existentes están bonificados en ese momento, cual son esas bonificaciones y que características deben cumplir los contratados y las cláusulas del contrato a realizar para conseguir esas ventajas, así estas informaciones las contrastaremos después con nuestras circunstancias y necesidades de contratación y actuaremos de la manera más ventajosa posible para la empresa al llevar a la práctica la contratación.

Más información:

<http://www.inem.es>

<http://www.empleacantabria.com>

MODALIDADES DE CONTRATOS

Contrato para la formación

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las

características del sector y de las prácticas a realizar.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100, durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

Contrato a tiempo parcial y de relevo

El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato de aprendizaje. El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de la jornada de trabajo y de su salario del 50 por 100, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años, como máximo, a la exigida. Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación prevista en el párrafo siguiente. Al contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se le denominará contrato de relevo.

Contrato a domicilio

Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario. El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.

Duración del contrato

Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos. En defecto de pacto en Convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados. El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los 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, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Duración

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados. Los convenios colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo sectorial podrá modificarse la duración máxima de estos contratos o el período dentro del cual se pueden realizar en atención al carácter estacional de la actividad en

que dichas circunstancias se puedan producir.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

d) Cuando se trate de lanzamiento de una nueva actividad. En este caso la duración de los contratos no podrá exceder de tres años, pudiendo prorrogarse por acuerdo entre las partes por períodos no inferiores a los mínimos que en su caso se establezcan.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

Más información:

<http://www.inem.es>

<http://www.empleacantabria.com>

CLASIFICACION PROFESIONAL

Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el convenio colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa, que se corresponda con dicha prestación.

Ejemplos de categorías profesionales en medios de comunicaciones de Cantabria recogidos en los convenios laborales.

ALERTA

DIRECTOR
SUBDIRECTOR
REDACTOR JEFE
JEFE DE SECCIÓN
OFICIALES DE 1ª, 2ª, 3ª Y 4ª
AUXILIARES DE 1ª Y 2ª

EL DIARIO MONTAÑES

RED. JEFE
JEFE DE SECCIÓN
REDACTOR A
REDACTOR B
REDACTOR 3º AÑO
REDACTOR 2º AÑO
REDACTOR 1º AÑO (AYTE RED)
FOTOGRAFO
REDACTOR EVENTUAL EN PRACTICAS

RADIO SANTANDER

GRUPO DE PROGRAMACIÓN
JEFE DE PROGRAMACIÓN
REDACTOR JEFE
REDACTOR RADIOFÓNICO
GRUPO DE EMISIONES Y REALIZACIONES
JEFE DE EMISIONES
LOCUTOR SUPERIOR
LOCUTOR DE PRIMERA
LOCUTOR

RADIO TELEVISIÓN ESPAÑOLA

Para consultar las categorías profesionales ir a esta web.

<http://www.fct.ccoo.es>

SALARIO

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo

JORNADA

La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.