

## EL CONTRATO DE TRABAJO

### 1. CONTENIDO DEL CONTRATO

El empresario debe facilitar al trabajador unos criterios básicos en el contrato por escrito. Están excluidos los contratos de las relaciones laborales especiales del servicio del hogar familiar y los presos de instituciones penitenciarias.

Los aspectos que, con carácter general, deben aparecer en el contrato de trabajo son:

- La identidad de las partes que firman el contrato.
- La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de un contrato temporal, la duración previsible del mismo.
- El domicilio de la empresa o el centro de trabajo donde el trabajador prestará sus servicios.
- La categoría profesional del puesto que va a desempeñar el trabajador o la descripción resumida del mismo.
- El salario base inicial y sus complementos, así como la periodicidad con que se efectuará el pago.
- La duración y distribución de la jornada de trabajo.
- La duración de las vacaciones y de las formas de atribución de éstas cuando proceda, (por ejemplo, cuando unos días se toman en un mes determinado).
- Los plazos de preaviso en el supuesto de extinción del contrato o, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.
- El convenio colectivo aplicable en cada caso.
- Cuando la relación laboral se extinguiera antes del transcurso de los plazos indicados, el empresario deberá facilitar la información antes de la extinción del contrato de trabajo.

### 2. DERECHO DE INFORMACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN

En el plazo de **diez días**, se entregará a los representantes legales de los trabajadores una copia de los contratos escritos, con excepción de los contratos de alta dirección. Igualmente, se les notificará en un plazo de 10 días las prórrogas de dichos contratos y sus denuncias.

La **copia básica** contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal del interesado.

## Comunicación de las contrataciones a las Oficinas de Empleo

Los empresarios están obligados a comunicar a la Oficina Pública de Empleo, en el plazo de los diez de su celebración, el contenido de los contratos de trabajo, o las prórrogas de los mismos, sean o no escritos, mediante la presentación de copia del contrato de trabajo o de sus prórrogas y la copia básica firmada por los representantes legales de los trabajadores.

### 3. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Se trata de la interrupción temporal de la prestación laboral, sin que se rompa el vínculo contractual entre empresa y trabajador.

Las causas pueden ser:

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.
- Excedencia forzosa.
- Incapacidad temporal.
- Maternidad de la mujer trabajadora, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento preadoptivo y permanente de 6 años.
- Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria.
- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

También señalar, que cuando un contrato temporal haya finalizado, si se sigue trabajando, se convierte el contrato en indefinido. Lo mismo ocurre para aquellos contratos celebrados en fraude de ley.