Guía laboral

O contrato de traballo

Confederación Intersindical Galega

www.cig.gal

O contrato de traballo

Texto revisado o 29 de outubro de 2026

Este módulo explica os elementos básicos do contrato de traballo, a súa formalización, o período de proba, as obrigas de información da empresa e as principais modalidades de contratación. A contratación indefinida é a regra xeral; a temporalidade sempre require unha causa legal concreta e xustificada. En cada caso débese comprobar tamén o convenio colectivo de aplicación.

1 Que é un contrato de traballo?

É o acordo polo cal unha persoa se obriga a prestar voluntariamente servizos retribuídos por conta allea e dentro do ámbito de organización e dirección doutra persoa, física ou xurídica, que actúa como empregadora (art. 1.1 ET).

Os seus elementos característicos son a voluntariedade, a prestación persoal do traballo, a retribución, a alteridade e a dependencia. O nome que as partes lle dean ao acordo non determina a súa natureza: o decisivo son as condicións reais en que se presta o traballo.

O contrato xera dereitos e obrigas para ambas as partes. As condicións pactadas deben respectar a lei e o convenio colectivo e non poden establecer condicións menos favorábeis ou contrarias ás súas disposicións imperativas (art. 3 ET).

Quen pode contratar a prestación do seu traballo persoal?

- As persoas maiores de idade e as menores emancipadas que teñan capacidade conforme ao Código civil, respectando en todo caso a idade mínima para traballar.
- As persoas de 16 e 17 anos, nos termos do art. 7 ET, coa autorización expresa ou tácita da súa representación legal ou que vivan de forma independente co consentimento dos seus proxenitores ou titores, ou coa autorización de quen as teña ao seu cargo.
- As persoas estranxeiras, conforme á normativa específica que lles resulte aplicábel.
  Está prohibido o traballo de menores de 16 anos, salvo a intervención excepcional en espectáculos públicos autorizada por escrito pola autoridade laboral para actos determinados. As persoas menores de 18 anos non poden realizar traballo nocturno nin horas extraordinarias e teñen protección específica en prevención de riscos laborais (art. 6 ET).

2 Como se formaliza o contrato?

O contrato pode ser por escrito ou de palabra, agás cando a lei esixa forma escrita. Presúmese que existe contrato de traballo cando se prestan servizos por conta allea e baixo a organización e dirección doutra persoa en troca dunha retribución (art. 8.1 ET).

Deben constar por escrito, entre outros:

- Os contratos formativos, tanto de formación en alternancia como para a obtención da práctica profesional.
- Os contratos a tempo parcial, fixos descontinuos e de relevo.
- Os contratos de traballo a distancia, nos termos da súa normativa específica. O acordo de traballo a distancia regulado pola Lei 10/2021 debe formalizarse antes do seu inicio.
- Os contratos de persoas contratadas no Estado español ao servizo de empresas españolas no estranxeiro.
- Os contratos de duración determinada superior a catro semanas e os contratos das persoas pescadoras.

Calquera das partes pode esixir a formalización por escrito, mesmo durante a relación laboral. É recomendable obter e conservar unha copia asinada antes de comezar a traballar.

Temporalidade e falta de forma escrita

A ausencia de forma escrita cando é obrigatoria determina a presunción de contrato indefinido e a xornada completa, agás proba en contrario que acredite a natureza temporal ou o carácter parcial dos servizos (art. 8.2 ET). Esta presunción non debe confundirse coa adquisición da condición de persoa fixa por incumprimento das regras de contratación temporal do art. 15 ET.

En todos os contratos temporais deben identificarse con precisión a causa habilitante, as circunstancias concretas que a xustifican e a súa conexión coa duración prevista. Nos contratos de substitución dunha persoa con reserva de posto ou redución de xornada deben indicarse tamén o seu nome e a causa da substitución. (arts. 15.1 e 15.3 ET).

A obriga de formalizar o contrato por escrito é diferente da obriga empresarial de informar por escrito sobre as condicións de traballo. Esta última pode existir aínda que sexa válida a celebración verbal do contrato.

3 O período de proba

Non ten por que existir e só é válido se se pacta por escrito. Debe permitir coñecer a súa duración concreta; non abonda unha remisión indeterminada aos máximos legais ou convencionais. A empresa e a persoa traballadora deben realizar as experiencias que constitúan o obxecto da proba (art. 14 ET).

Duración e límites

- Rexen os límites estabelecidos no convenio colectivo. Na súa falta, o máximo é de seis meses para persoal técnico titulado e de dous meses para o resto.
- En empresas de menos de 25 persoas traballadoras, o máximo legal para quen non sexa persoal técnico titulado é de tres meses, sen prexuízo do convenio aplicable.
- Nos contratos temporais do art. 15 ET de duración non superior a seis meses, o período de proba non pode exceder dun mes, agás previsión diferente do convenio colectivo.
- Na formación en alternancia non pode estabelecerse período de proba. No contrato para a obtención da práctica profesional, o máximo é dun mes, salvo o disposto no convenio colectivo.
- É nulo o pacto cando a persoa xa desempeñase anteriormente as mesmas funcións na empresa, baixo calquera modalidade de contratación.

A previsión convencional debe aplicarse respectando a normativa e os límites derivados da finalidade da proba. O art. 3.2.h do RD 723/2026 esixe informar da duración concreta.

Dereitos e finalización durante a proba

Durante este período existen os dereitos e obrigas correspondentes ao posto de traballo, e o tempo transcorrido computa para a antigüidade. Calquera das partes pode desistir durante un período de proba válido, en xeral sen necesidade de expresar causa nin de preaviso, agás excepcións contadas. A desistencia empresarial non pode encubrir discriminación, represalias nin vulneración de dereitos fundamentais.

A resolución por iniciativa empresarial é nula no caso das traballadoras grávidas desde o inicio da gravidez até o comezo da suspensión prevista no art. 48.4 ET, ou por maternidade, salvo que concorran motivos non relacionados coa gravidez ou coa maternidade (art. 14.2 ET).

As situacións de incapacidade temporal, nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante a gravidez, risco durante a lactación e violencia de xénero interrompen o cómputo da proba se existe acordo entre ambas as partes. A interrupción non é automática (art. 14.3 ET).

4 A duración do contrato e a xornada

O contrato presúmese concertado por tempo indefinido (art. 15.1 ET). Só pode ser temporal cando concorra unha causa legal e se cumpran os seus requisitos. A simple vontade das partes ou a fixación dunha data non xustificada de remate non xustifican a temporalidade.

A duración do contrato e a xornada son cuestións diferentes: un contrato indefinido pode ser a xornada completa ou a tempo parcial, e un contrato temporal tamén. O contrato a tempo parcial debe constar por escrito e indicar as horas ordinarias contratadas e a súa distribución conforme ao convenio. O incumprimento destas esixencias activa a presunción de xornada completa, salvo proba en contrario (art. 12.4.a ET).

O contrato fixo descontinuo é indefinido, aínda que alterne períodos de actividade e inactividade. O remate de cada período de actividade non equivale á extinción do contrato.

5 As obrigas de información da empresa

Información á persoa traballadora

O RD 723/2026, en vigor desde o 5 de outubro de 2026, desenvolve o art. 8.5 ET e derroga o RD 1659/1998. O réxime xeral do seu capítulo II aplícase ás relacións laborais de duración superior a catro semanas, sen prexuízo dos réximes específicos para a pesca e a xente do mar.

A información debe entregarse por escrito antes do inicio da relación laboral. Se xa consta integramente no contrato escrito que obra en poder da persoa traballadora, non é preciso repetila; se consta só en parte, debe completarse. Admítese papel ou formato electrónico accesíbel que permita gardar e imprimir a información, conservando a empresa proba da transmisión ou recepción. Debe garantirse a accesibilidade e comprensión para as persoas con discapacidade ou capacidade intelectual límite (arts. 3, 6 e 7).

A información debe recoller, como mínimo:

- Identidade das partes; data de inicio e, se é temporal, data de remate ou duración previsible; domicilio da empresa, centro habitual e centro de adscrición no traballo a distancia, ou carácter móbil, itinerante ou libre elección do lugar de traballo.
- Contido da prestación, categoría ou grupo profesional e descrición suficiente das funcións. Na contratación temporal, causa precisa, circunstancias concretas e conexión coa duración.
- Salario base e complementos por separado, periodicidade e método de pagamento, así como forma de cálculo e criterios de percepción dos conceptos variables.
- Duración e distribución da xornada diaria, semanal e anual; traballo nocturno ou a quendas; procedementos de modificación e de cambio de quenda; acordos sobre horas extraordinarias e a súa retribución; vacacións e procedemento para fixar o seu gozo. Se hai distribución irregular, sistema de fixación, horas e días de referencia e preavisos de inicio e cancelación; nos fixos descontinuos, períodos de actividade e inactividade ou a súa estimación.
- Duración concreta e condicións do período de proba, se existe, e obrigas das partes para realizar as experiencias da proba; dereito á formación proporcionada pola empresa.
- Nas cesións mediante ETT, identidade da empresa usuaria e causa habilitante de cada contrato de posta á disposición.
- Existencia de sistemas algorítmicos ou automatizados de toma de decisións. Se se empregan para decidir sobre condicións de traballo, tamén as súas pautas, criterios e regras de funcionamento. Este dereito individual é compatible co dereito da representación legal do persoal do art. 64.4.d ET.
- Existencia e identificación do plan de igualdade aplicable e do protocolo de acoso sexual e por razón de sexo; se existen, política empresarial de conciliación que adapte ou desenvolva os mínimos legais e medidas planificadas para a igualdade real e efectiva das persoas LGTBI.
- Procedemento de extinción do contrato, requisitos formais e preavisos ou forma de determinalos; identifi-

cación precisa dos convenios aplicables, código, data de publicación, vixencia e eventual ultraactividade.
- Sistema de colaboración na xestión da Seguridade Social, entidade xestora ou colaboradora correspondente e colaboración directa da empresa; melloras voluntarias, plans e fondos de pensións e achegas realizadas.
- Supostos e procedementos de modificación do contido da prestación, clasificación profesional, salario e tempo de traballo.

Nos extremos expresamente admitidos polo art. 3.3 do RD 723/2026 pódese informar mediante unha remisión precisa ás disposicións legais, regulamentarias ou convencionais que os regulan. Non abonda unha referencia xenérica á lei ou ao convenio.

Traballo no estranxeiro e modificación das condicións

Cando cada período de traballo no estranxeiro supere catro semanas consecutivas, a información adicional debe entregarse antes da saída e comprender país ou países, duración, moeda de pagamento, retribucións e compensacións vinculadas ao desprazamento e previsión e condicións de repatriación. Nos desprazamentos transnacionais á UE ou ao EEE deben facilitarse tamén as retribucións do Estado de acollida, os reembolsos e complementos aplicables e a ligazón ao portal oficial nacional sobre desprazamentos (arts. 4 e 7.2).

As mudanzas deben comunicarse por escrito canto antes e, como máximo, o día en que produzan efectos. Exceptúanse as mudanzas das normas ou convenios aos que se remitise validamente a información nos termos dos arts. 3.3, 4.2 e 5.2. Informar dunha mudanza non substitúe o procedemento legal necesario para adoptalo nin supón que a persoa traballadora a acepte.

Nas relacións xa vixentes o 5 de outubro de 2026, a persoa traballadora pode solicitar a información que non obre xa no seu poder e a empresa debe entregala nos 30 días hábiles seguintes á recepción da solicitude. As modificacións posteriores á entrada en vigor deben comunicarse no prazo xeral, sen necesidade de solicitude (disposición transitoria única).

Información á representación legal e ao servizo público de emprego

A empresa debe entregar á representación legal unha copia básica dos contratos que deban celebrarse por escrito no prazo máximo de dez días desde a súa formalización. Nos contratos de alta dirección existe deber de notificación, en lugar de entrega da copia básica (art. 8.4 ET).

A copia básica debe permitir comprobar a legalidade do contrato. Exclúe o NIF ou NIE, domicilio, estado civil e outros datos que afecten a intimidade. A representación asina para acreditar a recepción e debe respectar as obrigas de confidencialidade e protección de datos. Despois remítese á oficina de emprego; tamén cando non exista representación legal.

As prórrogas e denuncias dos contratos deben notificarse á representación no prazo dos dez días seguintes a que teñan lugar (art. 64.4 ET). Ademais, a empresa debe comunicar á oficina pública de emprego o contido dos contratos e das súas prórrogas nos dez días seguintes á súa concertación, deban ou non formalizarse por escrito (art. 8.3 ET).

6 Principais modalidades de contratación

A reforma do RDL 32/2021 suprimiu, para novas contratacións no réxime xeral, o contrato por obra ou servizo e reformulou a contratación temporal. As principais modalidades son as seguintes, sen prexuízo das especialidades legais de determinados sectores e colectivos.

Contratos indefinidos

- Indefinido ordinario. É a modalidade xeral para necesidades permanentes, a xornada completa ou a tempo parcial.
- Fixo descontinuo (art. 16 ET). Para traballos estacionais, de tempada ou intermitentes con períodos de exe-

cución certos ou incertos; tamén para contratas mercantís ou administrativas previsíbeis que formen parte da actividade ordinaria da empresa e, nos termos legais, entre unha ETT e a persoa contratada para ser cedida. O fixo descontinuo debe formalizarse por escrito e reflectir os elementos esenciais da actividade, a duración do período de actividade, a xornada e a distribución horaria; estes últimos poden figurar de modo estimado, sen prexuízo da súa concreción no chamamento. O chamamento debe respectar os criterios obxectivos e formais estabelecidos por convenio colectivo ou, na súa falta, por acordo de empresa, e realizarse por escrito ou por outro medio que permita acreditar a notificación, coas indicacións precisas e cunha antelación adecuada.

Contratos por circunstancias da produción

O art. 15.2 ET prevé dúas vías principais:

- Necesidades ocasionais imprevisibles e oscilacións que xeren un desaxuste temporal entre o emprego estable dispoñible e o necesario, incluídas as derivadas das vacacións anuais. Duración máxima de seis meses, ampliable ata un ano por convenio sectorial. Se se pacta unha duración inferior, cabe unha única prórroga por acordo, sen superar o máximo aplicable.
- Situacións ocasionais, previsibles e de duración reducida e delimitada. O límite xeral de uso é de 90 días no ano natural por empresa, non continuados e con independencia do número de persoas necesarias cada día. No sector agrario e agroalimentario o límite é de 120 días. O precepto recolle tamén a cobertura de campañas curtas nos sectores agrícola, gandeiro e forestal e a industria asociada, co límite anual de 120 xornadas reais. A empresa debe trasladar á representación legal, no último trimestre do ano, a previsión anual de utilización. Unha contrata, subcontrata ou concesión que constitúa a actividade habitual da empresa non é, por si soa, causa de temporalidade. Debe concorrer unha circunstancia da produción legalmente habilitante. As necesidades recorrentes ou estacionais deben examinarse á luz do contrato fixo descontinuo.

Contratos de substitución

O art. 15.3 ET permite:

- Substituír unha persoa con dereito á reserva do posto. Deben identificarse o seu nome e a causa. A prestación pode comezar antes da ausencia polo tempo imprescindible para o relevo, cun máximo de 15 días de coincidencia.
- Completar a xornada reducida doutra persoa cando a redución se ampare nunha causa legal ou convencional, identificando a persoa e a causa.
- Cubrir temporalmente un posto durante un proceso de selección ou promoción para a súa cobertura definitiva mediante contrato fixo. O máximo é de tres meses ou o prazo inferior previsto no convenio, sen que poida celebrarse outro contrato co mesmo obxecto unha vez esgotado o máximo. Deben comprobarse as especialidades legais aplicables ao sector público.

Incumprimentos e encadeamento de contratos temporais

Adquírese a condición de persoa fixa cando se incumpre o art. 15 ET. Tamén cando, nun período de 24 meses, se acumulan máis de 18 meses mediante dous ou máis contratos por circunstancias da produción coa mesma empresa ou grupo, para o mesmo ou distinto posto, con ou sen interrupción, directamente ou a través dunha ETT. A regra abrangue os supostos legais ou convencionais de sucesión e subrogación empresarial.

Ademais, adquire a condición de fixa quen ocupe un posto que estivese cuberto durante máis de 18 meses nun período de 24 mediante contratos por circunstancias da produción, incluídos os de posta á disposición por ETT. Esta segunda regra atende á ocupación temporal do posto, aínda que pasasen por el distintas persoas (art. 15.5 ET). No emprego público deben ponderarse as regras de acceso e as consecuencias específicas da contratación irregular.

O persoal temporal ten os mesmos dereitos que o indefinido, coas particularidades legais de cada modalidade e a proporcionalidade que corresponda pola natureza do dereito. A empresa debe informar das vacantes permanentes tamén á representación legal (arts. 15.6 e 15.7 ET).

Contratos formativos

- Formación en alternancia (art. 11.2 ET). Compatibiliza traballo retribuído cun proceso formativo vinculado ao posto, con plan individual e titorización. Duración xeral de tres meses a dous anos, sen período de proba. O traballo efectivo non pode superar o 65 % da xornada máxima o primeiro ano nin o 85 % o segundo. Deben comprobarse os requisitos de acceso, titulación e idade que correspondan ao programa formativo.
- Obtención da práctica profesional (art. 11.3 ET). Permite adquirir práctica adecuada á titulación. Debe concertarse, con carácter xeral, dentro dos tres anos seguintes á finalización dos estudos, ou cinco no caso de persoas con discapacidade. Dura entre seis meses e un ano, cos límites e concrecións convencionais aplicables, require plan formativo e titorización e admite proba dun mes como máximo, salvo o disposto en convenio. Non pode utilizarse se xa se obtivo experiencia ou se realizou actividade formativa na mesma actividade dentro da empresa por máis de tres meses, sen computar as prácticas curriculares esixidas para obter a titulación.

Tempo parcial e contrato de relevo

O tempo parcial describe a extensión da xornada, non unha causa de temporalidade. O contrato de relevo vincúlase á xubilación parcial e réxese polo art. 12 ET e pola normativa de Seguridade Social. Na xubilación parcial anticipada, o relevo debe concertarse por tempo indefinido e a xornada completa nos termos legais. Antes de empregalo deben verificarse os requisitos concretos de acceso e mantemento.

7 Comprobacións básicas para a acción sindical

- Contrastar as funcións reais, o grupo profesional, o salario, a xornada e os descansos co convenio aplicable.
- Comprobar a entrega do contrato e da información escrita, así como o pacto e a duración concreta da proba.
- Nos temporais, revisar a causa efectiva, a duración, as prórrogas e o historial de contratación da persoa e do posto.
- Nos fixos descontinuos, comprobar os criterios e a orde de chamamento e conservar as comunicacións de actividade e inactividade.
- Verificar a copia básica e as comunicacións á representación legal e ao servizo público de emprego.

A Lei 9/2025, de mobilidade sustentábel, contén obrigas colectivas relacionadas cos desprazamentos ao traballo, pero non crea unha modalidade contractual nin unha cláusula xeral obrigatoria do contrato individual. O seu art. 26, na redacción vixente, prevé plans de mobilidade para os centros con máis de 200 persoas traballadoras ou 100 por quenda, negociados coa representación das persoas traballadoras, e un prazo de doce meses desde a entrada en vigor da lei para dispoñer deles.

Normativa e fontes de consulta

As explicacións anteriores son unha síntese de carácter didáctico. A aplicación concreta require consultar a disposición vixente, o convenio colectivo e, de ser o caso, a normativa especial do sector.

- Estatuto dos Traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro: nomeadamente arts. 1, 3, 6 a 16 e 64.
- Real decreto lei 32/2021, do 28 de decembro, de reforma laboral: https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con
- Real decreto 723/2026, do 9 de setembro, relativo a condicións laborais transparentes e previsíbeis: especialmente arts. 2 a 8 e disposición transitoria única. https://www.boe.es/eli/es/rd/2026/09/09/723/con
- Lei 10/2021, do 9 de xullo, de traballo a distancia: nomeadamente arts. 5 a 7.
- Lei 9/2025, do 3 de decembro, de mobilidade sustentábel: nomeadamente art. 26.