



LA IMPORTANCIA DE REALIZAR UN BUEN CONTRATO DE TRABAJO

Cuando llega la hora de contratar a un nuevo trabajador, el empresario generalmente se preocupa más por el tipo de contrato que puede ofrecer que por el contenido del mismo.

Al principio se establece una buena relación que desearíamos durase indefinidamente. Para ello, hay que tener en cuenta que nos encontramos ante “acuerdo de voluntades” en el que ambas partes deben escucharse, plasmando sus acuerdos en el contrato de trabajo. Es de tener en cuenta que una de las mayores causas de desmotivación en el trabajador y, por tanto, de ruptura de la relación laboral, es el incumplimiento de la legislación aplicable por parte del empresario, y no digamos el riesgo que supone frente a una posible Inspección de Trabajo o denuncia del trabajador.

Contrato Temporal o Indefinido.-

Si el puesto a cubrir es una necesidad temporal (por ejemplo, un dependiente en periodo de rebajas), podremos utilizar, según el caso, el contrato Eventual por Circunstancias de la Producción, de Interinidad, o bien el contrato de Obra/Servicio si no sabemos cierto cuál será la fecha exacta en que acabe la necesidad.

En la mayoría de los casos se utiliza inicialmente un contrato temporal de forma “fraudulenta”, ya que si el puesto que cubrimos es un puesto permanente, debemos realizar un Contrato Indefinido Inicial.

El empresario es reacio a la contratación indefinida inicial, sin embargo, éste tiene sus ventajas:

- Bonificaciones en los Seguros Sociales desde 500 euros a 6.300 euros anuales dependiendo del colectivo contratado.
- Ayudas a tanto alzado (según colectivo) de hasta 4.250 euros.
- Poder de incentivo y motivación al trabajador.

En cuanto al miedo del empresario por el hecho de que el trabajador no de el perfil, existe el periodo de prueba para probarlo y el despido disciplinario en caso de que su actitud cambie con la empresa.

Es por esto último, la importancia que tiene la redacción del contenido del contrato de trabajo. No debe darse nada por supuesto, deben quedar muy claras las condiciones laborales y ser firmado el mismo día de la incorporación.

Principales puntos del contrato.-

- Categoría. Debe ser especificada atendiendo a las funciones reales que se realizan en el puesto de trabajo. Lo recomendable es realizar un anexo donde se especifiquen cada una de las funciones atribuidas, sobre todo cuando es un puesto con polivalencia.
- Horario. Si es a jornada parcial debe especificarse con claridad los días y horas, al igual que en caso de que dicho horario sea en tramo distinto al fijado por convenio.

- **Periodo de prueba.** Nunca tendremos la seguridad de que el nuevo empleado trabajará correctamente, por lo que debemos fijar el máximo plazo que la legislación o el convenio colectivo de aplicación nos permita.
- **Conceptos Salariales.** Cualquier concepto que no esté fijado en Convenio Colectivo debe ser especificado, por ejemplo, cuando se establece el salario en neto o cuando se prorratean las pagas extraordinarias.
- **Vacaciones.** Si la empresa tiene un régimen concreto para su determinación, lo ideal es plasmar el/los periodos de disfrute de las mismas.

Cláusulas adicionales.-

Existen determinados aspectos de la relación laboral que no tienen un espacio en los modelos oficiales de contratación, a pesar de ser, cuestiones relevantes.

Son acuerdos “extra” a los que llegan las partes por las particularidades del puesto de trabajo que se realizará, y que podemos añadir en un documento anexo que será registrado en la Oficina de Empleo junto al contrato de trabajo.

Las cláusulas más comunes son:

Pacto de Productividad. En él se fija el rendimiento mínimo o deseado que, de una forma objetiva, se le requiere al trabajador, así como la retribución por objetivos conseguidos. De esta forma, podremos sancionar al trabajador cuando su rendimiento quede por debajo de lo pactado.

Pacto de no competencia. Se establece para impedir que un trabajador pueda trabajar para la competencia, detallando claramente qué se entiende por sector competente.

A cambio, el empresario ha de satisfacer una compensación económica “adecuada” al trabajador, que puede ser efectiva a la finalización del contrato o bien acordar su prorrata mensual.

Pacto de plena dedicación. En este, el trabajador se obliga a prestar sus servicios de forma exclusiva para un solo empresario (la diferencia con él anterior es que no podrá existir pluriempleo sea la actividad que sea).

Igualmente, el trabajador deberá ser compensado “adecuadamente” (la cuantía para estas compensaciones es muy subjetiva, por lo que las partes tendrán que llegar a un acuerdo).

Pacto de permanencia. Consiste en que el trabajador asume la obligación de permanecer en la empresa durante un periodo establecido (no superior a dos años). Las condiciones para establecer esta cláusula son que la empresa ha de dar a cambio una formación o especialización profesional al trabajador destinada a poner en marcha un determinado proyecto o bien la realización de un trabajo específico.

El incumplimiento daría lugar a que se le pueda reclamar al trabajador por los daños y perjuicios causados.

Realizar un buen contrato de trabajo es una tarea complicada que requiere un análisis a fondo del puesto de trabajo, sin embargo, esto nos dará la total confianza de tener los cabos bien atados, de forma que en un futuro no haya malos entendidos.

Cuantos más factores se especifiquen, mayor cobertura legal obtendremos así como una mayor motivación de los trabajadores, lo cual se reflejará en la productividad de la empresa.