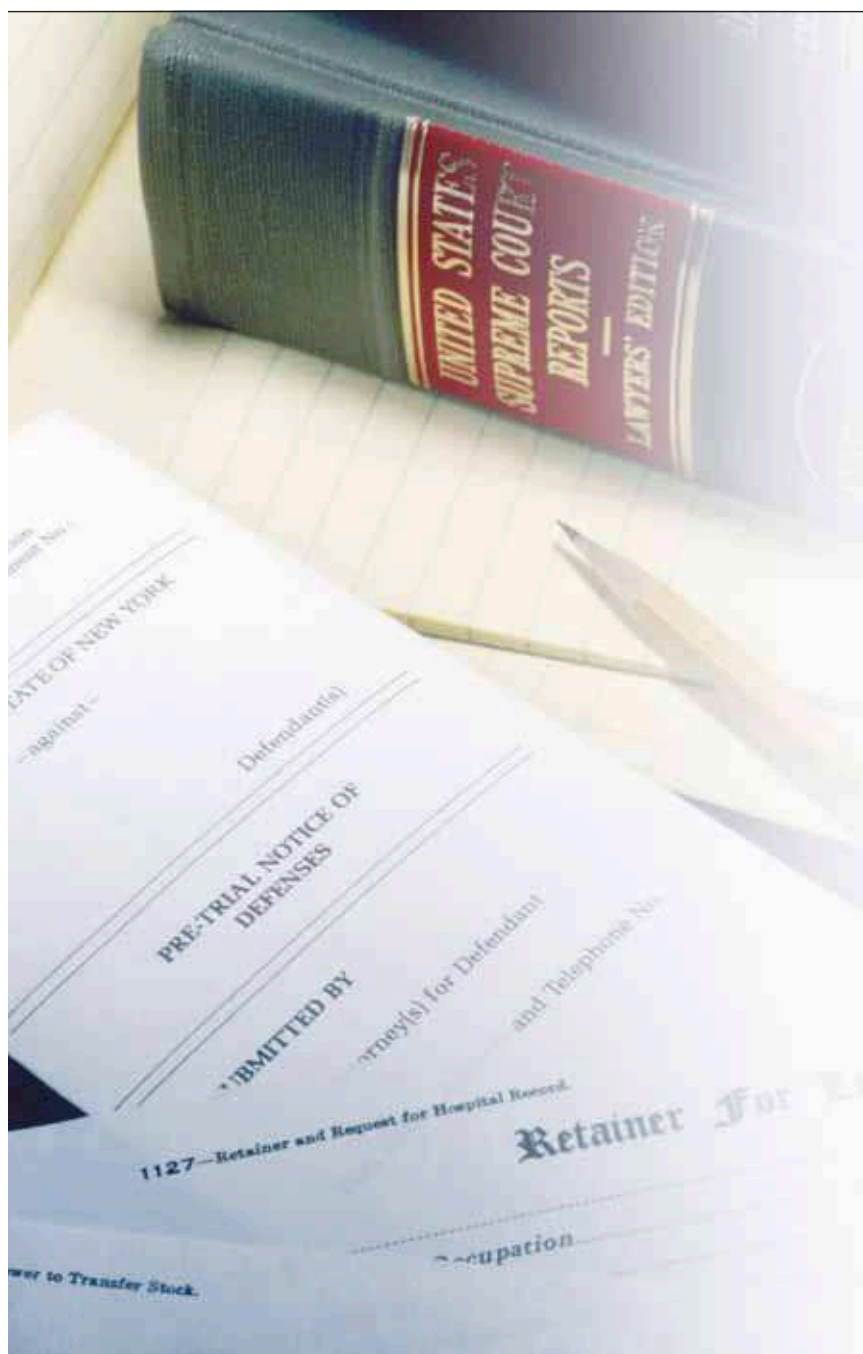


A TENER EN CUENTA

La importancia de realizar un buen contrato de trabajo

**Nani García Fernández**

Graduado Social. Área Empresarial de HispaColem



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 deseáramos 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 con certeza 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. De ahí 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 prorratan 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 prorrateo mensual.

- **Pacto de plena dedicación.** El trabajador está obligado a prestar sus servicios de forma exclusiva para un solo empresario (la diferencia con el 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.

Cuanto 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.

Servicios HispaColem



SERVICIOS DE RECURSOS HUMANOS

El Departamento de Recursos Humanos de HISPACOLEM, es un departamento integral que abarca la totalidad de la gestión laboral de una empresa, desde el asesoramiento hasta la gestión y defensa de los intereses de la empresa ante los Tribunales. El Departamento está integrado por Graduados Sociales, Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales, y Abogados, formando así un equipo multidisciplinar que abarca la totalidad de los especialistas relacionados en el ámbito de la gestión laboral de las empresas.

CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

Los servicios del Departamento de Recursos Humanos puede prestarse en tres modalidades:

- Consulta o gestión Individualizada
- Servicio Permanente.
- Outsourcing Laboral.

Consulta o gestión Individualizada

Aquellas empresas interesadas en un servicio o consulta concreta formulan a nuestro departamento el tema de su interés, siendo atendidos por el profesional cualificado.

Servicio Permanente

Mediante una cuota fija mensual, personal cualificado realiza los servicios que nuestro cliente contrate de manera continuada.

Outsourcing Laboral

Está diseñado para externalizar su departamento de Recursos Humanos confiando la gestión y el asesoramiento en materia laboral a nuestros profesionales.

Todos los servicios prestados por el Departamento tienen la característica de un Servicio Personal y Directo, ya que HISPACOLEM desde la incorporación del nuevo cliente le asigna un responsable personal.

SERVICIOS

- Altas y Bajas.
- Cotización (seguros sociales).
- Cálculo Nóminas (Aplicación Convenios,
- Regularización IRPF, etc.)
- Cálculo y tramitación Pensiones
- Jubilación.
- Tramitación Prestaciones, Pensiones, etc.
- Contratación y Registro a través de Internet.
- Estudio de Costes Laborables.
- Asesoramiento laboral.
- Inspección Trabajo.
- Declaración IRPF (110, 111 y 190).
- Auditorías laborales.
- Elaboración de Informes de Personal.
- Despidos y Conciliaciones.
- Demandas Judiciales.
- Convenios Colectivos.

Si desea información más detallada, rogamos se ponga en contacto con nosotros al correo info@hispacolem.com y especialistas del Departamento de Recursos Humanos de HISPACOLEM se pondrán en contacto con usted, informándole más ampliamente de nuestros servicios

Visite www.hispacolem.com
para más información

