

Consejos para redactar un contrato de trabajo

Un contrato redactado de forma clara, precisa y prolija no elimina las posibles desavenencias que puedan surgir entre las partes y que casi puede afirmarse que forman parte de la naturaleza humana, pero sí que contribuye a reducir eficazmente su número. Recomendamos tener en cuenta las siguientes cuestiones a la hora de redactar el contrato de trabajo

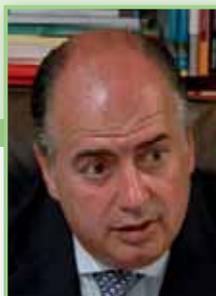
1. ELECCIÓN DE LA MODALIDAD CONTRACTUAL

La elección de la modalidad contractual por la que se opte depende fundamentalmente de las necesidades de la empresa y de la realidad que se pretenda de la prestación de servicios. En la actualidad existe una variada tipología contractual, que el Gobierno ha prometido simplificar -en breve pasaremos, ha anunciado la Ministra de Trabajo de 41 modelos de contrato a "tres o cuatro"-, pudiéndose optar por la contratación indefinida o la temporal, siempre y cuando concurren las causas legales que justifiquen acudir a esta última, puesto que si los contratos temporales están suscritos en fraude de ley, se reputan indefinidos.

No podemos dejar de exhortar a adoptar modalidades contractuales que sean pacíficas con la realidad material de la empresa y las necesidades que se encuentren. Una de las medidas de la reforma laboral del RD Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, fue la aprobación del llamado contrato indefinido de apoyo a emprendedores, cuya particularidad más llamativa era la posibilidad de acordar un periodo de prueba de libre desistimiento mutuo de un año, lo que equivalía en la práctica a ser un contrato temporal de un año, ya que se abría la posibilidad a la empresa de poder desistir del mismo sin necesidad de alegar causa alguna a escasos días del vencimiento del periodo de prueba.

Sin embargo, una muy reciente sentencia del Juzgado de lo Social n.º 2 de

Una forma inteligente de comenzar una relación laboral consiste en redactar un contrato de trabajo de forma adecuada y de acuerdo con las necesidades de las partes, ya que ello no solo reducirá las posibilidades de conflictos laborales, sino que también evitará el riesgo de sufrir sanciones administrativas



Ricardo De Lorenzo*



Roi González Carracedo**

Barcelona, del pasado 18 de noviembre ha puesto en cuestión la legalidad de este tipo de extinciones con el argumento de que en el caso de autos este periodo era superior al recogido en el convenio colectivo y que un periodo tan largo vulnera el artículo 4.4 de la Carta Social Europea. Esta sentencia no es firme y al ser de primera instancia tampoco constituye jurisprudencia, sino mera doctrina judicial; de todos modos y para evitar posibles litigios remarcamos lo antes señalado: la mo-

prestaciones a las que el trabajador, en su caso, tuviera derecho.

Igualmente, el contrato debe estar suscrito desde el momento de iniciarse la prestación laboral para garantizar a los contratantes los derechos y obligaciones a los que cada parte se compromete.

3. PERIODO DE PRUEBA

Recomendamos encarecidamente pactar un periodo de prueba a los que cada parte se compromete, ya que esta institución permite desistir a las partes

modalidad contractual elegida debe guardar relación con la realidad material que va a configurar la prestación de servicios que va a tener lugar.

2. MOMENTO DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Resulta de enorme importancia gestionar el alta en la Seguridad Social del trabajador que pretendamos incorporar, con carácter previo al inicio de la relación laboral. No cumplir este requisito podría tener como consecuencia la imposición de sanciones administrativas y responsabilidades directas en el pago de las

CUESTIONES A TENER EN CUENTA A LA HORA DE PACTAR UN CONTRATO DE TRABAJO

Debe elegirse la modalidad contractual más adecuada a la realidad de la empresa y de la prestación de servicios, teniendo en cuenta que la regla general es la de la contratación indefinida y que acudir a los contratos temporales solo se justifica si concurren realmente las causas legalmente tasadas.

Conviene acordar en el propio contrato todas aquellas cuestiones que puedan generar algún tipo de conflicto o sean de interés para el empresario (tiempo deseado de permanencia del trabajador en la empresa, no competencia poscontractual, periodo de prueba, uso de nuevas tecnologías, etcétera).

El buen contrato es el que está redactado de manera clara y de su simple lectura puede adivinarse sin género de dudas la intención de las partes.

El convenio colectivo, normalmente de ámbito provincial en el sector odontológico, supone una base de mínimos en cuanto a las condiciones que recoge. Todo aquel acuerdo que las empeeore es una fuente potencial de litigiosidad.

del contrato antes de que la misma finalice, en el caso de que no se encuentren conformes con cómo se desarrolla la relación laboral antes de que la misma finalice en el caso de que no se encuentren, sin necesidad de alegar causa alguna. La duración del mismo quedará en función del tipo de contrato formalizado (hasta un año para el contrato de fomento del empleo) y de lo que establezca el convenio colectivo de aplicación.

Durante el periodo 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 extinción de la relación laboral. Finalizado el periodo 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 periodo de prueba interrumpirán su cómputo, siempre que así se pacte expresamente entre las partes.

4. ESTABLECIMIENTO DE PACTOS ADICIONALES

En el contrato de trabajo y siempre que el interés de las partes lo aconseje, pueden pactarse cláusulas adicionales que serán de obligado cumplimiento. Sin ánimo exhaustivo, señalamos las siguientes:

4.1. Dedicación exclusiva

Es posible acordar que el trabajador preste servicios de manera exclusiva para la empresa, para ello debe fijarse una compensación económica expresa y fijar los límites de esta dedicación exclusiva. Deberemos tener en cuenta que el trabajador podrá rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito al empresario con un preaviso de treinta días, perdiéndose en este caso la compensación económica u otros derechos individuales vinculados a la plena dedicación.

4.2. Pacto de permanencia

Otro de los pactos que pueden alcanzarse consiste en que el trabajador se comprometa a permanecer un tiempo determinado en la empresa, siempre y cuando se haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico. Si el trabajador abandonase el trabajo por baja voluntaria antes del plazo fijado, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios que resulta conveniente dejar previamente fijada.

4.3. Pacto de no competencia

Puede establecerse un pacto de no competencia para después de extinguirse el contrato de trabajo. Este pacto no podrá tener una duración superior a dos años para los trabajadores técnicos y de seis meses para los demás, solamente será válida si el empresario tiene un efectivo interés industrial o comercial en ello y si satisface al trabajador una compensación económica adecuada.

4.4. Derechos de autor y reproducción

Podrá pactarse o establecerse que la clínica sea la titular de los derechos de propiedad intelectual, industrial e imagen sobre las obras y creaciones producidas por la actividad en la ejecución del contrato de trabajo.



Suscríbase a las mejores publicaciones periódicas para los profesionales de la salud

Publicaciones

	Números	Instituciones	Profesional
<input type="radio"/> Gerokomos	4	68€	47€
<input type="radio"/> Medicina y Seguridad del Trabajo	4	120€	80€
<input type="radio"/> Medical Economics	20	140€	113€
<input type="radio"/> JADA - Edición Española	6	97€	65€
<input type="radio"/> Dental Practice	6	90€	55€
<input type="radio"/> El Dentista del siglo XXI	10	110€	80€**
<input type="radio"/> EFC	8	120€	80€

* Para el precio de suscripción fuera de España consultar con el departamento de suscripciones.
** Oferta de lanzamiento: 30€

Nombre y apellidos: CIF/NIF:
 Dirección:
 Población:
 Provincia:
 Especialidad:
 Teléfono: Fax: Móvil:
 E-mail:

Forma de pago

- Cheque adjunto nº: a nombre de Spanish Publishers Associates
 Banco/Caja:
 Transferencia a la C/C: 2100 1745 54 0200065096 de Spanish Publishers Associates

S.P.A.

SPANISH PUBLISHERS ASSOCIATES S.L.

Estrella Tabárez • Dpto. Suscripciones
 Av. Córdoba, 21, 3.º B • 28026 MADRID
 Telf.: 91 500 20 77 • Fax: 91 500 20 75
 suscripciones@drugfarma.com

De acuerdo con lo contemplado en la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, le informamos de que los datos que nos facilita, necesarios para la correcta gestión de su suscripción a nuestras revistas, serán incluidos en un fichero automatizado de Spanish Publishers Associates, S.L. Vd. tiene el derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición que podrá ejercitar mediante carta remitida a Spanish Publishers Associates, S.L., Avd. Córdoba, 21 (3.º) 28026 Madrid.

La clínica podrá ejercitar estos derechos para el cumplimiento de sus fines. Así podrá reproducir los trabajos, así como publicarlos o divulgarlos, parcialmente o en su totalidad.

5. POLÍTICA DE NUEVAS TECNOLOGÍAS

La proliferación del uso de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral ha supuesto la introducción de una nueva herramienta de la que puede hacerse mal uso con consecuencias negativas para la empresa.

Ante la falta de regulación normativa existente, es aconsejable fijar las normas de utilización de estas nuevas tecnologías dentro del contrato de trabajo, así podemos regular el uso de internet y el correo electrónico privado prohibiendo su uso dentro del horario laboral y fijando el protocolo de control que la empresa va a llevar a cabo en caso de que se sospeche un mal uso de estos medios informáticos.

En el caso de que este protocolo no se hubiese establecido, es posible que los tribunales entiendan que el control ilimitado y no regulado de los medios informáticos por parte de la empresa suponga una intromisión ilegítima en el derecho a la intimidad de los trabajadores. Dentro del pacto que regule el uso de las nuevas tecnologías puede regularse el uso de los teléfonos móviles puestos a disposición del trabajador para el desarrollo del trabajo.

6. PRECAUCIÓN A LA HORA DE ACORDAR MEJORAS VOLUNTARIAS

A la hora de acordar en el contrato de trabajo mejoras económicas o presenciales no comprendidas en la ley o el convenio colectivo, salarios superiores a los mínimos de convenio, seguros médicos privados, horarios flexibles, uso de vehículos de empresa, etcétera, conviene tener en cuenta que tales mejoras pasan a formar parte del núcleo de la relación laboral y solamente podrán ser modificadas, si no se cuenta con la aquiescencia del trabajador, a través del procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Para prevenir la consolidación de esas mejoras pactadas contractualmente, podemos establecer que se encuentran vinculadas a un periodo de tiempo determinado o a parámetros o resultados económicos de la empresa,

como por ejemplo las ventas, beneficios, el cumplimiento de objetivos, etcétera.

7. RECOMENDACIÓN DE NO PACTAR SALARIOS NETOS

Debemos recordar que el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores prohíbe pactar salarios en neto y, además, tal circunstancia, en el caso de una modificación en el sistema de retenciones fiscales o de tipos de cotización pueden tener consecuencias negativas en los costes salariales, dado que al asumir el pago del salario neto, una posible subida de retenciones o cotizaciones repercutiría exclusivamente en la empresa, con el consiguiente perjuicio económico para la misma.

8. HORAS EXTRAORDINARIAS

La realización de horas extraordinarias es siempre voluntaria para el trabajador, salvo que la misma se haya pactado en convenio colectivo o se encuentre acordada en el contrato de trabajo. Igualmente, dentro del contrato, puede acordarse que las horas extraordinarias realizadas serán compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

De esta manera, las horas extras compensadas por tiempo de descanso

actividad; en el caso concreto de la Odontología existe una clara predominancia del convenio de ámbito provincial. Cuestiones como la jornada anual, los salarios mínimos, la duración del periodo de prueba o las obligaciones impuestas al trabajador en el caso de querer causar baja voluntaria en la empresa, en muchas ocasiones están reguladas en el convenio y sus condiciones deben tenerse en cuenta, ya que el contrato individual no puede empeorarlas.

10. CONCRECIÓN DE LAS FUNCIONES O EL GRUPO PROFESIONAL

Es importante delimitar las funciones que debe realizar el trabajador o, al menos, el grupo profesional al que va a estar adscrito, igualmente podremos pactar la posibilidad de polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo profesional.

11. REQUISITOS FORMALES

Por último, tenemos que recordar la exigencia de forma escrita del contrato de trabajo cuando así lo exige alguna disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los contratos para la realización

El artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores prohíbe pactar salarios en neto y, tal circunstancia, puede tener consecuencias negativas en los costes salariales

no computan para el máximo de horas extraordinarias autorizadas por el Gobierno, que son ochenta anuales. Tal fórmula pactada en el contrato de trabajo, supone una medida de flexibilidad que permite a la empresa acumular horas de trabajo en momentos cumbre de producción y compensar estas horas por descanso en momentos de menor producción dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

9. CONVENIO COLECTIVO

A la hora de redactar las cláusulas y condiciones del contrato de trabajo, debe tenerse en cuenta el convenio colectivo de aplicación al sector de

de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los 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 y de no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa. Igualmente es obligatorio proceder a registrar el contrato de trabajo suscrito en el Servicio Público de Empleo, el incumplimiento de registro del contrato podría llevar aparejada la imposición de sanción por la Inspección de Trabajo.

* Socio-Director del Bufete "De Lorenzo Abogados"

** Abogado del Área Laboral y de Seguridad Social de "De Lorenzo Abogados"
alss@delorenzoabogados.es
www.delorenzoabogados.es