

Recomendaciones para analizar el contrato antes de firmarlo

Antes de firmar un contrato de trabajo hay que analizar bien su contenido. Para ello, la Asociación Nacional de Abogados Laboristas da algunas recomendaciones.

[✉] Quique Rodríguez / Madrid.

Duración. Puede ser indefinida (contrato fijo) o tener una duración determinada (temporal) -se refleja en el encabezamiento-. En principio, todos son indefinidos y a jornada completa, salvo que en el mismo se establezca lo contrario. Puede formalizarse de palabra o por escrito, pero es obligatorio de esta última forma en los de prácticas, formación, obra o servicio determinado, a tiempo parcial, fijo discontinuo y de relevo, a domicilio, trabajadores contratados en nuestro país al servicio de empresas españolas en el extranjero, y los de tiempo determinado superiores a cuatro semanas.

Categoría. Nos indica las funciones que vamos a desarrollar conforme a su definición en el convenio colectivo, y que determinarán nuestro salario base. Es importante de cara a futuros empleos, sobre todo en la Administración. Cuando se produce una modificación de las condiciones de trabajo (impuesta), es difícil acreditar las funciones anteriores si no constan en el contrato o nómina.

Centro de trabajo. Se determina el lugar de prestación de servicios, muy importante para las futuras modificaciones de las condiciones de trabajo.

Periodo de prueba. Es optativo establecerlo o no. De acordarlo, se deberá reflejar por escrito. Su duración máxima se fija en los convenios colectivos. Si no es así, no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados y de dos para el resto. El empleado tendrá los mismos derechos y obligaciones en ese tiempo, que computa a efectos de antigüedad. Se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes, sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario. No se podrá establecer cuando el trabajador haya desempeñado igual función con anterioridad en la empresa, bajo cualquier tipo de contrato.

La jornada. Establece si trabajamos a jornada completa o parcial. En este último caso, debe concretarse el porcentaje que supone con respecto a la completa. Es importante que quede el horario lo más definido posible, con vista a futuras modificaciones.

Salario. Figura el salario que debemos percibir, habitualmente bruto y anual (aunque puede ser bruto y mensual), por lo que debemos aplicarle los descuentos de Seguridad Social (normalmente 6,40 por ciento) y el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), que depende de las condiciones personales. Este bruto suele componerse de un sueldo base y complementos. Es conveniente que éstos se detallen (los mejores son los personales).

Vacaciones. Debe fijarse el número de días, con un mínimo de treinta naturales.

Convenio colectivo. Es determinante que conste el convenio colectivo, pues rige nuestra relación laboral. Establecen muchas más condiciones que el contrato (salario base mínimo, complementos, permisos, sanciones, periodos de prueba, etcétera).

Cláusulas adicionales. Normalmente no suelen fijarse más cláusulas, salvo alguna sobre si la incapacidad temporal interrumpe el periodo de prueba. Pero son muchas las que pueden incluirse -competencia, exclusividad y permanencia son las más comunes-.