

PROFESIONALES

IMPUESTOS Y LEGAL



El contrato de trabajo

Además de las cláusulas “habituales”, ¿qué cláusulas conviene incluir en un contrato de trabajo?



**DR. ESC. JUAN
MANUEL MORA**
jmmora@kpmg.com

Adicionalmente a las cláusulas “habituales” contempladas en los contratos de trabajo, en determinados casos resulta importante incluir algunas cláusulas “atípicas” que regulan aspectos importantes de la relación entre las partes. A continuación, describiremos algunas de ellas.

Período de prueba

El objetivo de pactar un período de prueba es que el empleador pueda evaluar las cualidades del trabajador para el ejercicio de la tarea para la cual se lo contrató, así como su desempeño. La consecuencia fundamental radica en que, si la prueba no fue satisfactoria, el empleador puede poner fin al contrato de trabajo sin tener que abonar la indemnización por despido durante el período de prueba.

Confidencialidad

Las empresas cuentan hoy en día con metodologías y técnicas de trabajo especiales, desarrollo de un know how propio, procesos productivos estandarizados, sistemas de organización del trabajo particulares, planes de crecimiento en base a información calificada de su entorno de negocios, etc, que representan un valor para desempeñarse en el mercado. La revelación de esta información puede causar graves perjuicios a la empresa. Por ese motivo, es aconsejable pactar en los contratos la obligación del trabajador de no divulgar, revelar ni transmitir de ninguna forma, toda aquella información, conocimiento o documentación que la empresa considere “sensible” o “confidencial”.

No competencia

En determinados casos es conveniente pactar que el trabajador no podrá trabajar, durante la vi-



gencia de la relación laboral, en una actividad que compita con las del empleador. Incluso, en ciertas situaciones especiales, conviene analizar la posibilidad de que dicha obligación continúe al finalizar la relación laboral por determinado tiempo. De esta forma, se minimiza el riesgo de que un trabajador incurra en competencia desleal o sea “captado” por la competencia.

Exclusividad

Relacionada con la cláusula anterior, conviene establecer si el trabajo será prestado –o no– en forma exclusiva para el empleador. De pactarse la exclusividad, el trabajador quedará obligado a prestar su actividad laboral únicamente para su empleador, no pudiendo trabajar para otras empresas.

Propiedad intelectual

Es conveniente fijar de antemano a quién corresponde la propiedad

Resulta fundamental contar con un correcto asesoramiento al momento de celebrar un contrato de trabajo

de los documentos, procesos, desarrollo de contenidos, etc., que se realizan en el ámbito laboral. En estos casos, dado que la empresa participa activamente –ya sea aportando capital, herramientas de trabajo, maquinaria o capacitación–, es aconsejable que se pacte que dichas creaciones serán de su propiedad o lo serán en forma compartida. Es decir que mediante esta cláusula se estipula que el producto del trabajo realizado en cumplimiento de las tareas contratadas, será propiedad de la empresa, del trabajador o de ambos.

Capacitación

Muchas empresas invierten fuertemente en la capacitación de sus trabajadores, llegando en algunos casos a abonar maestrías o postgrados en el país o en el exterior. Generalmente, el empleador busca que estos conocimientos sean no sólo aplicados para el mejor desempeño de la tarea, sino también transmitidos a otros trabajadores. A pesar de que surgen dudas en doctrina y jurisprudencia sobre su juridicidad, en ciertos casos, nuestros jueces han admitido la validez de cláusulas denominadas de “permanencia”, que obligan al trabajador a permanecer en la empresa durante un cierto período de tiempo razonable a efectos de ver los frutos de la inversión realizada.

Datos personales

La Ley N° 18.331 de Protección de Datos Personales y Acción

LAS CLAVES

- **A MEDIDA.** Es importante que el contrato de trabajo se realice a medida de cada empresa y de cada relación de trabajo.
- **CAMBIOS.** La complejidad de las relaciones laborales actuales impone la regulación de aspectos que no solían incluirse en los contratos de trabajo.
- **NO GENÉRICOS.** Debe evitarse la tentación de utilizar modelos o formularios genéricos, ya que los mismos pueden omitir la regulación de aspectos fundamentales de la relación de trabajo.

de Habeas Data resulta enteramente aplicable a los datos de los trabajadores que son almacenados por el empleador. Por tanto, resulta de suma utilidad incluir en el contrato una cláusula en la cual el trabajador autorice al empleador a almacenar y procesar sus datos personales, así como a la emisión de reportes que incluyan valoraciones personales que sean el resultado de evaluaciones realizadas para ser utilizados internamente en la empresa con fines profesionales.

Lógicamente, la inclusión de alguna de estas cláusulas (o de otras) en el contrato de trabajo dependerá del tipo de labor que se realizará, por lo que conviene que la redacción del contrato se realice “a medida” de cada relación laboral e incluso de cada empresa, evitando la tentación de utilizar “modelos” o “formularios” genéricos. ●



Auditoría

Experiencia y responsabilidad profesional. Aportamos credibilidad a la información contable manejada por terceros. Información confiable para la administración de riesgo y la promoción de cambios estratégicos.