Logo Hessen

Logo WELCOMECENTER Hessen

Último paso para el nuevo trabajo: el contrato de trabajo

¡Finalmente! El esfuerzo ha valido la pena. Ha conseguido el trabajo.

El contrato de trabajo sella la relación laboral e incluye condiciones importantes sobre la contratación. Por eso debería leer atentamente el contrato y no temer formular preguntas antes de firmarlo. En principio, un contrato de trabajo no tiene una forma concreta. No obstante, deben respetarse las condiciones mínimas vigentes en Alemania.

Determinación del sueldo

Uno de los puntos más importantes es la determinación del sueldo. Es importante que se declare por escrito no solo el sueldo acordado, sino también un posible aumento después del período de prueba. Además, también se determina la modalidad de pago. También son importantes las definiciones de su actividad, su posición en la empresa, el comienzo de la relación laboral y la determinación del lugar de trabajo. Cuide especialmente la definición de la actividad. Cuanto más inconcluso sea el campo de actividad, más variadas serán las tareas que se le pueden encomendar. Cuanto más precisa sea la denominación y la actividad, más fácil será rechazar actividades que no corresponden a su cualificación o que se remuneran peor.

Plazos de rescisión

En el contrato de trabajo tienen que determinarse también el comienzo y la duración del período de prueba. En Alemania el período de prueba suele abarcar los tres primeros meses de un nuevo trabajo. El período de prueba máximo asciende a seis meses. Durante ese período ambas partes pueden rescindir el contrato en un plazo de dos semanas. Después del período de prueba, puede rescindir el contrato sin indicar motivos dentro del plazo de rescisión acordado en el contrato. Su empleador, por el contrario, tiene que indicar motivos para la rescisión del contrato si lleva seis o más meses trabajando para él. Tras seis meses entra en vigor la legislación alemana de protección contra despido en las empresas con más de cinco trabajadores a tiempo

completo, sin importar el período de prueba. Entonces, la relación laboral solo se puede rescindir por una razón justificada.

Atención: el empleador también le puede despedir sin respetar los plazos (despido extraordinario). Un despido extraordinario en Alemania tiene muchos obstáculos. Solo un comportamiento doloso del trabajador y tras la amonestación correspondiente autoriza al empleador a un despido extraordinario. Los motivos pueden ser, por ejemplo, robo de patrimonio de la empresa. Si el contrato es temporal, al finalizar el plazo acordado se acaba también de forma automática la relación laboral. Durante una contratación temporal solo usted dispone de un derecho de rescisión.

Horario de trabajo semanal

El marco horario de su contratación también debe figurar en el contrato de trabajo. Son decisivas la mención del horario de trabajo semanal y la remuneración de las horas extra. Ahí puede haber problemas potenciales. Preste atención a la medida en la que debe realizar horas extras y qué suplementos está dispuesto a abonarle el empleador. La ley sobre el horario de trabajo limita el número de horas máximo admisible a un total de diez horas al día.

Las vacaciones son parte del trabajo

En Alemania, el descanso forma parte de su trabajo y tiene que figurar dentro del contrato. Tiene derecho por ley a 24 días laborales de vacaciones tras un tiempo de espera de seis meses. Si no las puede disfrutar en el mismo año, por ejemplo porque comienza a trabajar en septiembre, entonces tiene derecho a unas vacaciones parciales. Por cada mes se cuenta una duodécima parte para las vacaciones anuales. Si no se difrutan los días de vacaciones, estos caducan tras una fecha acordada del año siguiente.

¿La empresa está suscrita al convenio colectivo?

En Alemania también puede ser posible que las empresas estén suscritas a los convenios colectivos.

El convenio colectivo regula los salarios, los horarios de trabajo y otras condiciones laborales de los trabajadores de un sector o una empresa concretos. El importe del salario y la duración de la jornada laboral solo se puede regular en un convenio colectivo. Un convenio colectivo firmado tiene carácter vinculante, de la misma categoría que una ley.

Mejor pregunte directamente

El idioma en los contratos en Alemania puede ser muy complicado. Si tiene alguna duda es mejor preguntar o si los contratos son largos y complejos consultar a un abogado que revise las cláusulas posiblemente ilegítimas del contrato.

Pero no debe tener miedo:
La mayor parte de las empresas grandes tienen un departamento jurídico propio que edita los contratos de trabajo, que solo en casos excepcionales contienen alguna cláusula ilegítima. Las empresas pequeñas suelen usar formularios estándar que adaptan a su empresa. De nuevo, las cláusulas ilegítimas son solo casos aislados.