



Nuevas modalidades de contratación laboral

Cada vez son más las maquiladoras que tienen problemas de rotación de personal directo, lo cual puede implicar altos costos laborales por despido del personal que no genera la productividad y estándares de calidad deseados durante los primeros meses de trabajo.

Después de tres años, la reforma laboral de 2012 no ha alcanzado los resultados prometidos: su aplicación pareciera haber sido escasa y las áreas de oportunidad para el sector patronal en algunos casos están pendientes de explorarse.

Existen reformas laborales que tienen mucho potencial y uno de sus objetivos principales ha sido la mejora de la productividad de las empresas, a través de nuevas modalidades de contratación.

Antes del 1 de diciembre de 2012, las relaciones de trabajo eran de dos tipos:

- Para obra o tiempo determinado
- Por tiempo indeterminado

Los contratos por obra o tiempo determinado son básicamente excepciones cuando así lo exige la naturaleza del servicio que se va a prestar; sin embargo, si en dichos contratos, aun y cuando se señale el tiempo de duración, no se indica cuál es el motivo por el que se limita dicho término, o a falta de estipulaciones

expresas, se considerará entonces por tiempo indeterminado.

Lo anterior daba como resultado que la mayoría de los patrones celebraran con sus trabajadores contratos de relación laboral por tiempo indeterminado, salvo que efectivamente lo exigiera la naturaleza del trabajo o cuando se tuviera por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

No obstante, era común encontrar patrones que celebraran contratos por 15 o 28 días, bajo la modalidad

“a prueba,” para posteriormente dar el contrato definitivo a los trabajadores, aun y cuando la ley no contemplaba este tipo de relaciones laborales. Esta práctica no fue regulada sino hasta la reforma del 1 de diciembre de 2012. Antes de esta reforma, en la mayoría de los casos, los trabajadores quedaban sin la protección de la seguridad social y sus derechos laborales durante dichos periodos a prueba. Esta situación se agravaba cuando estos contratos de 15 o 28 días se celebraban en más de una ocasión y en forma consecutiva sin generarle antigüedad al trabajador.

Asimismo, si durante estos periodos de prueba el trabajador no cumplía con las expectativas para el puesto de trabajo, se tenía que recurrir generalmente al despido injustificado, lo que ocasionaba para las empresas altos costos por pagos de indemnizaciones.

Lo anterior y otras situaciones fueron las que motivaron la reforma laboral del 1 de diciembre de 2012, al adicionar los siguientes modelos en las relaciones de trabajo:

- Periodo a prueba
- Relación de trabajo para capacitación inicial

El incluir en la legislación estas nuevas modalidades de contratación brinda a los patrones la posibilidad de conocer las aptitudes, actitudes y competencias de los trabajadores en un corto tiempo y así asegurarse de continuar una relación de trabajo por tiempo indeterminado con aquellos trabajadores que generen una mayor productividad y calidad en sus labores, así como una menor rotación al darle la oportunidad al trabajador de apreciar durante ese tiempo si dicho empleo cumple con sus expectativas.

Con base en lo anterior, hay que revisar con mayor profundidad cada uno de los dos modelos antes mencionados.

Periodo a prueba

El objetivo de los contratos de relación laboral por tiempo indeterminado donde se establezca un periodo a prueba será verificar que el trabajador reúne los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

Los periodos a prueba no podrán ser mayores a 30 días, salvo en el caso de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, o para desempeñar labores

técnicas o profesionales, que podrán extenderse hasta 180 días. Esto es una gran oportunidad que deben explorar las empresas que se encuentran en la búsqueda de talento en diferentes posiciones, tanto de personal directo como personal clave.

La relación laboral por tiempo indeterminado con periodo a prueba, así como las relaciones de trabajo para capacitación inicial, obliga a los patrones a que durante ese periodo el trabajador disfrute del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe, lo que elimina malas prácticas del pasado.

Por otra parte, si al término del periodo de prueba el trabajador no acredita que reúne los requisitos y conocimientos para desarrollar las labores para las cuales fue contratado, el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para este.

Uno de los puntos importantes en este modelo de contratación, en adición a cumplir con todas las disposiciones de ley, es que las áreas de Capital Humano de las empresas deberán diseñar un modelo de evaluación para el trabajador, que demuestre de forma documentada que el trabajador no cumplió con los requisitos y conocimientos para los que fue contratado, el cual contenga la opinión de la Comisión Mixta de Productividad y Capacitación y Adiestramiento, esto con el fin de que efectivamente se pueda dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

La modalidad "periodo a prueba" es una de las reformas importantes que permite que las empresas puedan disminuir sus costos laborales por despido, ya que anteriormente si no se justificaba la rescisión laboral, entonces era necesario cubrir las indemnizaciones establecidas en la ley, un costo muy alto para las empresas.

Incluir en la legislación nuevas modalidades de contratación laboral brinda a los patrones la posibilidad de conocer las competencias de los trabajadores en corto tiempo y así asegurarse de continuar una relación de trabajo por tiempo indeterminado



Relación de trabajo para capacitación inicial

La relación de trabajo para capacitación inicial es definida por la Ley Federal del Trabajo como aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera las habilidades o conocimientos necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

A diferencia del contrato por periodo de prueba, esta relación de trabajo puede tener una duración máxima de tres meses. En el caso de los trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados, podrán durar hasta seis meses.

Por otra parte, si al término de la capacitación inicial, el trabajador no acredita las competencias para desarrollar las labores para las cuales fue contratado, a juicio del patrón y tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de la ley, se podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para este.

Al igual que en el periodo de prueba, los departamentos de Capital Humano de las empresas deberán diseñar mecanismos de evaluación documentada que permitan acreditar que el patrón otorgó a los trabajadores la capacitación adecuada para el puesto, así como las herramientas para su desempeño, como de igual forma se deberán documentar las evaluaciones efectuadas a los trabajadores que acrediten si lograron o no los conocimientos instruidos.

Otras consideraciones para protección de los trabajadores que se deberán cumplir bajo cualquiera de estos dos modelos de relación de trabajo son:

- Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables. Dentro de una misma empresa no se podrán aplicar en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos distintos, o de ascensos, o en reingresos
- Cuando concluyan los periodos de prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, esta se considerará por tiempo indeterminado y se deberán considerar dichos periodos para efectos del cálculo de la antigüedad



Finalmente, se podrá observar que los nuevos modelos de contratación que actualmente regula la Ley Federal del Trabajo derivado de la reforma del 1 de diciembre de 2012 permiten varias ventajas para las empresas:



Esto permite a las empresas:

- Ubicar el talento adecuado para sus puestos clave
- Contratar de manera indefinida a los trabajadores que proporcionen la mano de obra de mejor calidad
- Contar con trabajadores más calificados y, por lo tanto, obtener mayor productividad
- Disminuir los costos laborales por pagos indemnizatorios al rescindir la relación laboral de trabajadores a prueba o para capacitación inicial
- Disminuir la rotación laboral, al diseñar mecanismos de evaluación durante estos periodos, que aseguren al patrón la contratación de trabajadores convencidos de que dicho empleo cumple con sus expectativas



Oliver Román

Socio de Seguridad Social y Servicios Fiscales por Remuneraciones dentro de la Práctica de Impuestos y Legal de KPMG en México

Cuenta con más de 16 años de experiencia dentro del área de obligaciones laborales, seguridad social, remuneraciones y obligaciones estatales. Está a cargo de las oficinas de Tijuana, Mexicali y Hermosillo; también es responsable del Segmento Maquila en la Práctica de Capital Humano. Ha participado en varias auditorías de seguridad social, Infonavit e impuestos estatales en empresas de diversos ramos y en la regularización de la situación fiscal, laboral y de seguridad social de la nómina de diferentes patrones y sus planes de prestaciones y previsión social. Oliver ha asesorado a empresas de diversas industrias como Servicios, Maquila, *Outsourcing*, Hotelera, Electrónica, Alimentos y Bebidas, Construcción, Universidades, Campo, Minería, entre otros.

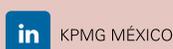


Nuestros especialistas en Seguridad Social y Servicios Fiscales por Remuneraciones de KPMG se encuentran a sus órdenes para atender cualquier asunto relacionado con este artículo.

Nota: las ideas y opiniones expresadas en este escrito son del autor y no necesariamente representan las ideas y opiniones de KPMG en México.

Si le interesa contactar al autor de este artículo, favor de dirigirse al 01 800 292 KPMG o escribanos a practicadeimpuestos@kpmg.com.mx. Para mayor información de negocios visite delineandoestrategias.com

kpmg.com.mx
01 800 292 KPMG (5764)



La información aquí contenida es de naturaleza general y no tiene el propósito de abordar las circunstancias de ningún individuo o entidad en particular. Aunque procuramos proveer información correcta y oportuna, no puede haber garantía de que dicha información sea correcta en la fecha que se reciba o que continuará siendo correcta en el futuro. Nadie debe tomar medidas basadas en dicha información sin la debida asesoría profesional después de un estudio detallado de la situación en particular.

“D.R.” © 2015 KPMG Cárdenas Dosal, S.C. la firma mexicana miembro de la red de firmas miembro de KPMG afiliadas a KPMG International Cooperative (“KPMG International”), una entidad suiza. Impreso en México. KPMG y el logotipo de KPMG son marcas registradas de KPMG International Cooperative, una entidad suiza. Todos los derechos reservados.