

There are no translations available.

Circular respecto a los tipos de contratación: para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado, a prueba o a capacitación inicial.

Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, **por temporada**

o por tiempo indeterminado

y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial

. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Comentario. Este artículo adiciona a las formas de contratación que eran, por obra determinada, por tiempo determinado o por tiempo indeterminado nuevas condiciones de temporalidad, esto es, que ahora además de los citados tipos de contrato se tiene el de “capacitación inicial” o el a “prueba”, situación que abre nuevas formas de contratación con las limitaciones y condiciones que se establecen en la propia Ley reformada.

Pensamos que se trata de una buena reforma, pues la globalización y la competitividad

requerían de formas más flexibles de contratación.

Hasta antes de esta reforma, ya en algunos contratos colectivos se fijaban las condiciones para contratación por “temporada” y los de “capacitación inicial”, éstos últimos que se realizaban al través del otorgamiento de becas o de sistemas similares de poca duración, pero sin tener un fundamento legal firme. Pensamos que esta reforma es positiva, pues permitirá incrementar el numero de empleos formales.

Acciones a seguir:

Celebrar todo tipo de contratos de trabajo por escrito., ya que de no hacerlo así, tal omisión le será imputable al patrón.

Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Comentario. Este artículo establece, las condiciones y términos del periodo “de prueba” al que puede estar sujeto el trabajador cuando es contratado por tiempo indeterminado, o cuando exceda de ciento ochenta días.

Estos períodos de prueba, podrán ser de treinta días únicamente y serán para verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

Igualmente se establece, que dicho período de prueba puede prolongarse únicamente respecto de trabajadores en puestos de dirección, gerenciales y demás personas que

ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general, lo cual consideramos que debería de ser generalizado a todos los trabajadores.

Pensamos que esta reforma es positiva, pero resulta incongruente que en los casos de trabajadores para “puestos de dirección, gerencial, y los que ejerzan funciones de dirección o administración”, se establezca la obligación de que deberá ser la “Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento” quien deba emitir su opinión en estos casos, pues se trata de personal de confianza.

El problema en la aplicación de este artículo, es la necesidad de contar con la opinión de la “Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento” (que solo pocos patrones tienen constituidas y registradas debidamente), para determinar que el trabajador no reúne los requisitos necesarios para desarrollar el trabajo contratado.

Para poder hacer uso de la facultad de celebrar contratos de prueba, habrá que constituir y registrar la “Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento”, si es que se pretende contar con la opinión de dicha Comisión, o bien en su defecto, el patrón asumirá íntegramente la carga probatoria respecto a un hecho negativo, que es el que el trabajador no reúne los requisitos necesarios para ser contratado.

Acciones a seguir:

Para poder hacer uso de los contratos a prueba, se requiere: a) Que la contratación a prueba lo sea únicamente para los contratos que se celebran por tiempo indeterminado, o para los que tienen una vigencia que exceda de 180 días.

b) Que el contrato a prueba no exceda de 30 días para los trabajadores que ejecuten labores de tipo general.

c) Que el contrato a prueba no exceda de 180 días para los trabajadores que laboren en puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento y que sean de carácter general.

d) Para evitar los problemas que implica el acreditar en juicio la falta de capacidad de un trabajador, se tendrá que constituir la “Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento” y registrarla ante la autoridad del trabajo, misma que estará integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón. Esta Comisión es la que emitirá su opinión y en su caso, avalará la opinión del patrón en el sentido de que el trabajador no satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores que se pretenden contratar, pues de no realizarse en conjunto con la citada Comisión, dejará la terminación del contrato a prueba bajo la más estricta responsabilidad del patrón.

Artículo 39-B. Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, 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 los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Comentario. Este artículo igual que el anterior, establece una nueva forma de contratación que se denomina “para capacitación inicial”, que podrá ser por tres meses para todos los trabajadores en general y únicamente de hasta seis meses cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general, o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados.

Estimamos que es bueno que se establezca esta forma de contratación denominada “Capacitación Inicial”, pero también procede el comentario realizado al artículo anterior, en el sentido de que para poder dar por terminado dicho contrato, se requerirá de la opinión de la “Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento”, por lo que habrá que constituirla y registrarla.

Acciones a seguir:

Se requiere de lo siguiente:

a) Que el trabajador primero se contrate para capacitarlo, para el efecto de que después pueda desempeñar el puesto para el que se capacitó.

b) Que la duración del contrato no exceda de 3 meses para trabajadores en general y de 6 meses cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados.

c) Que para poder dar por terminado éste tipo de contrato, se requiere de la opinión y aval de la “Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento”, so pena de dejar la decisión del patrón bajo su más estricta responsabilidad .

Artículo 39-C. La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador.

Comentario. Este nuevo artículo es lógico y sigue los mismos lineamientos que el artículo 39 que establece: “... Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia ...”.

Pensamos que esta disposición es correcta, por lo que deberá de cuidarse que dichos contratos se celebren por escrito.

Acciones a seguir:

La necesidad de celebrar por escrito éstos y todo tipo de contratos de trabajo y tener el cuidado de terminarlos en tiempo y forma.

Artículo 39-D. Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.

Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.

Comentario. Se establece la prohibición para aplicar a un trabajador en forma simultánea o sucesiva, períodos de prueba o de capacitación inicial por mas de una ocasión.

Esta prohibición deviene precisamente de la temporalidad de dichos contratos, pues de no admitirse dicho principio se prestaría a abusos de las partes contratantes y

especialmente del patrón, pues se desnaturalizaría esta forma de contratación, por la simulación de otros actos.

Acciones a seguir:

Evitar celebrar contratos a prueba y de capacitación inicial por más de una ocasión y posteriormente de ser el caso, celebrar el contrato de trabajo que corresponda.

Artículo 39-E. Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

Comentario. Este nuevo artículo establece con claridad absoluta, que cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación laboral, esta se considerará por tiempo indeterminado.

Esta disposición demuestra, que el legislador prohibió terminantemente la prórroga, la alteración o modificación de la temporalidad pactada por las partes y sanciona al patrón que pretenda hacer extensiva dicha contratación y además por su parte, el patrón deberá vigilar estrictamente el cumplimiento de los términos pactados, so pena de que dicha relación se transforme en una contratación por tiempo indeterminado.

Esta reforma aclara una situación importante, pues la Ley reformada establecía que si subsistía la “materia” que daba origen al contrato este se prorrogaría, y ahora se establece que se prorrogará y se considerará por tiempo indeterminado, si subsiste la relación laboral o sea, que al término del contrato se continúe laborando, situación por sí sola basta para considerar prorrogado el contrato.

Acciones a seguir:

Evitar la prórroga de los contratos a prueba y de capacitación inicial, y evitar que a sus vencimientos el trabajador siga prestando servicios.

Artículo 39-F. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

Comentario. Este artículo establece una nueva forma de contratación por tiempo indeterminado, pues permite la contratación para “labores discontinuas” cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios por algunos días de la semana, el mes o el año y establece como es lógico, que dichos trabajadores tendrán los mismos derechos en proporción al tiempo laborado en cada período.

Esta reforma es importante, pues se permite una nueva forma de contratación que flexibilizará las relaciones laborales. Habrá de tener cuidado el pactar en forma clara, la naturaleza y necesidad para la contratación de “labores discontinuas”, pues será con cargo al patrón la carga de la prueba en caso de un conflicto.

Acciones a seguir:

Celebrar por escrito el contrato y establecer claramente la naturaleza de las labores a

desempeñar y la razón o razones por las que cae dentro de éste tipo de contrato de trabajo.

Sin mas por el momento, nos ponemos a sus órdenes para cualquier aclaración en relación con la presente.

Cesar Roel Abogados