

## CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

**1.- Contrato por tiempo indeterminado.** - Este tipo de contrato, es el estándar que generalmente es utilizado en la mayoría de las contrataciones y puede revestir adicionalmente dos modalidades.

La primera es que en dicho contrato, puede pactarse un período de prueba de treinta días, si se trata de personal obrero y de hasta 180 días tratándose de puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de carácter general de dirección o administración en la empresa o bien para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

La otra modalidad que se puede implementar en este tipo de contratos, es la de período de capacitación inicial, en cuyo caso se puede contratar bajo esa modalidad al trabajador, hasta por un término de tres meses, o hasta de seis meses cuando se trate de puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de carácter general de dirección o administración en la empresa o bien para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados.

En ambas modalidades, la ley actual exige que, al término de dichos períodos extraordinarios, o bien se otorgue un contrato por tiempo indeterminado, o bien que el patrón pueda unilateralmente darlo por concluido, por no cubrir el trabajador, el perfil que se requiere para el puesto a contratar, pero la ley condiciona a que, en dicha terminación, el patrón escuche la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, lo que hace, que en la práctica, ambas modalidades hayan pasado a ser letra muerta, por lo que no se recomienda su implementación en ninguno de los casos.

**2.- Contrato por tiempo indeterminado con salario variable.** - Este tipo de contrato, es el estándar que generalmente es utilizado en la mayoría de las contrataciones cuando el trabajador percibirá o bien un salario variable conforme al trabajo desempeñado (destajo) o las ventas u objetivos alcanzados (comisiones, bonos, incentivos, etc.) o bien un salario mixto compuesto por una parte de salario fijo y otra variable y puede al igual que el contrato mencionado en el punto anterior, las dos modalidades apuntadas.

En este tipo de contratos, es muy importante que se establezca en forma muy clara y precisa la forma en que se hará el trabajador acreedor a la parte variable, las metas, los objetivos, las ventas a efectuar, etc., así como la forma exacta en que será calculada dicha parte variable a pagar y las modalidades y requisitos para su procedencia. Todo lo anterior mediante un documento anexo al contrato, donde quede muy claro lo mencionado y desde luego que también sea firmado por el trabajador, como constancia para el patrón, quien es a final de cuentas a quien más le interesa y conviene tener en su poder, dicho documento correctamente elaborado y firmado.

**3.- Contrato por tiempo determinado.** - Este tipo de contrato tiene el carácter de extraordinario o excepcional, ya que no puede utilizarse discrecionalmente por el patrón, sino sólo en aquellos casos en que la naturaleza que origina la contratación, tenga un plazo de terminación justificado y generalmente previamente conocido, y que la materia que le da sustento a dicho contrato, tenga en forma indubitable, el carácter de temporal y extraordinario.

De existir algún contrato con un cliente del patrón, que sea la base o fundamento de la presente contratación, deberá precisarse al detalle el nombre del cliente, el tipo de servicios que le prestara la empresa al mismo, el número de contrato, y si posible la fecha de conclusión de dicho contrato con el cliente de la empresa.

Al término del contrato, si se justifica la necesidad, temporalidad y conclusión del mismo, existirá desde el punto de vista legal, la obligación de pagar únicamente el finiquito (vacaciones, prima vacacional y aguinaldo proporcionales al tiempo laborado); sin embargo, en caso de que se suscite un conflicto que origine una demanda laboral, en caso de llegar a prosperar dicha acción porque no se justifique legalmente el uso de este tipo de contratos, y se considere que la terminación del mismo fue ilegal, el monto de las indemnizaciones que la ley impone en la mayoría de los casos, es mucho mayor que el que correspondería a un contrato por tiempo indeterminado.

Finalmente, en este tipo de contratos, también se establece que, cuando tenga una duración mayor de 180 días, se puede establecer el período de prueba mencionado en el contrato por tiempo indeterminado, previamente apuntada.

**4.- Contrato por obra determinada.** - Este tipo de contrato es muy similar al comentado en el punto anterior, con la única diferencia de que, en lugar de conocerse el tiempo probable de duración, lo que se conoce es la obra que se va a realizar (por ejemplo, en el ramo de construcción, el colado de las losas), en el cual, una vez que concluye la obra que originó el contrato, concluye también sin responsabilidad para el patrón, el contrato de trabajo.

De existir algún contrato con un cliente del patrón, que sea la base o fundamento de la presente contratación, deberá precisarse al detalle el nombre del cliente, el tipo de servicios que le prestara la empresa al mismo, el número de contrato, y si posible la fecha de conclusión de dicho contrato con el cliente de la empresa.

También son aplicables los comentarios mencionados en los dos párrafos finales del contrato por tiempo determinado, previamente comentado.

**5.- Contrato por temporada o por labores discontinuas.**- Este tipo de contratos, tienen un carácter extraordinario como su propio enunciado refiere, ya que la prestación de los servicios no se da en forma continua como habitualmente sucede con el resto de los trabajadores, cuyo caso típico pudiere darse en el ramo hotelero, en las temporadas de ocupación alta, o bien de fines de semana, o de eventos esporádicos de banquetes, etc., en cuyo caso los trabajadores que llevan a cabo estas labores, no desarrollan sus actividades en forma ordinaria todos los días de la semana, del mes o del año.

Existe la obligación, en este tipo de contratos, de contratar a los trabajadores al presentarse de nuevo la temporada, y su inobservancia les da derecho a éstos, a demandar ante las autoridades laborales su cumplimiento, o el pago de la indemnización que en su caso corresponda, por lo que, en la práctica, rara vez se llegan a implementar los mismos, por parte de las empresas.

**6.- Otro tipo de contratos.**- En la práctica también se llegan a utilizar las figuras de “honorarios”, “asimilables a salario”, “comisión mercantil”, “prestación de servicios independientes”, que si no se justifica plenamente su legal existencia, tratándose de una prestación de servicios en las que concurren los elementos de subordinación y dependencia económica, tales contratos a pesar de pactar una relación de naturaleza diversa de la laboral, en la práctica, serán casi siempre considerados como de naturaleza laboral, sin importar la denominación que las partes pudieren acordar en dichos documentos.

7.- Outsourcing, Insourcing u otras formas de contratación. - Por lo extenso de dicho tema, en estudio aparte hemos procedido al análisis de dichas figuras, que contrario a lo que muchos suponen o les han tratado de hacer creer, en muchos de los casos, quien contrata dichos servicios de tercerización de trabajadores, no obtiene las “bondades” con las que les venden esa “atractiva” posibilidad.

**CONCLUSIONES:**

En términos generales, en la mayoría de los casos, el contrato aplicable debiera ser el de tiempo indeterminado, ya que los de tiempo u obra determinada, si no se justifica legalmente su necesidad extraordinaria, su temporalidad plenamente comprobada, y la terminación de la causa que les dio origen, en caso de un conflicto laboral, la contingencia económica es mucho mayor que la normal.

De igual manera, las modalidades de período de prueba y de capacitación inicial, en base a la obligación que impone la ley al patrón en caso de decidir no contratar al trabajador al término de alguno de ellos, de “escuchar la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento”, lo que, en la práctica resulta absurdo, hace que tales modalidades no se utilicen ni se recomienden.

Finalmente, los de temporada o de labores discontinuas, a excepción de muy contados casos, como los apuntados, en la práctica tampoco tienen un uso recomendable.

Quedamos a sus órdenes para cualquier aclaración o duda.

Atentamente,

LEGALMEX, S.C.

