

Opciones de contratación para las nuevas generaciones



El contenido es responsabilidad del autor.

Por: Victor González, Socio / Director Contencioso en Legal Laboral

Las nuevas generaciones, las más recientes, ya trabajan como es el caso de los Millennials, o bien, se encuentran en proceso de incorporación a la vida laboral como los más jóvenes o Centennials.

Se estima que para el año 2020, estos últimos representarán en México cerca del 30% de la población total del país, y serán además el grupo de consumidores más importante. En este sentido, uno de los aspectos más importantes que deberá tenerse presente es la forma en que esta nueva generación se integrará a las organizaciones ya que se estima que son más autónomos, exigentes y que buscan líderes mentores.

Los Centennials no esperan ni buscan un empleo duradero, pero sí un lugar que les ofrezca un alto grado de satisfacción personal. No conciben un empleo con una duración superior a los 5 años en promedio por lo que, a diferencia de anteriores generaciones, no tendrán problema en contratarse por periodos cortos o proyectos específicos. Surge una coyuntura para poner en práctica los diferentes tipos de contratación que la Ley Federal del Trabajo (LFT) vigente contempla.

Contratación por tiempo indeterminado con la modalidad de periodo a prueba: contempla un término en el que el trabajador deberá acreditar en un lapso de hasta 30 días en trabajos operativos y generales, y de hasta 180 días en puestos directivos o de administración, que cuenta con la capacidad requerida para tal posición. No deberá olvidarse que este tipo de contratación sólo po-

drá darse por terminada una vez se ha escuchado la opinión de la comisión mixta contemplada en el artículo 39-A de la LFT.

Contratación para capacitación inicial: puede extenderse hasta los 90 días para puestos operativos o generales y hasta 180 días en posiciones gerenciales o de dirección o administración. Se deberá contar, previo a darlo por terminado, con la opinión de una comisión interna. Este contrato es especialmente útil y recomendable en aquellos puestos en los que sea requerido un entrenamiento especial, pues si al finalizar su vigencia el elemento humano no satisface los requerimientos mínimos establecidos, podrá concluirse la relación de trabajo. A diferencia de la contratación con modalidad de periodo a prueba, ésta no es por tiempo indeterminado. El sustento legal de este tipo de contratación especial es el artículo 39-B de la LFT.

Contrato por tiempo determinado: La LFT no establece limitaciones en cuanto a su duración y el único requisito fundamental para su validez es que todo periodo de duración deberá estar justificado desde el contrato individual de trabajo; es decir, porque se requieren los servicios de una persona únicamente por el tiempo establecido. De no hacerlo así, el contrato se entenderá celebrado por tiempo indeterminado. El fundamento legal de este contrato es el artículo 37 de la referida ley.

Contrato por obra determinada: Representa a todo proyecto al cual está sujeta la duración de la contratación. La ley no establece límites en cuanto a su duración, pero ésta deberá estar claramen-

te vinculada y condicionada a la culminación de la obra y los elementos que así lo acrediten como lo señala el artículo 36 de la LFT.

Permanencia

A los Centennials le interesa menos acceder a una posición de mando. En cambio, les preocupan aspectos como el retiro y las pensiones. Buscan “experiencias de trabajo”, con condiciones laborales acordes con sus convicciones y en este sentido, las empresas pueden innovar sus procesos en tres vertientes.

Incentivos: Un gran número de empresas otorgan diversos premios o bonos, sin embargo, el Centennial no tiene como fin último el salario, sino las experiencias laborales. Por ejemplo, puede existir un esquema de compensación consistente en días extra de vacaciones o prerrogativas especiales de acuerdo con la naturaleza del trabajo. Al respecto la legislación laboral no impone restricción alguna en tanto se garantice un salario digno y remunerador (en numerario). En este punto debemos acotar que toda prestación que sea entregada al trabajador (con independencia de su denominación o si es en dinero o no) es considerada como salario (LFT artículo 84); por lo que será importante que toda prestación, tanto en las reglas de su asignación como en su entrega misma, esté documentada desde el contrario individual de trabajo o anexos.

Control de la relación de trabajo: Este es un punto fundamental pues cada día es más complicado tener control documental sobre el capital humano para cumplir con la legislación laboral. El artículo 784 y 804 de la LFT precisa las obligaciones de todo patrón (acreditar de manera fehaciente elementos generales de la relación laboral como salario, jornada de trabajo, motivo de la ruptura del vínculo laboral, pago de prestaciones, entre otros); por lo que las nuevas reglas de juego deberán ir acompañadas por novedosos esquemas de documentación legal como reportes de actividades, firma periódica de documentos como son los recibos de pago, concentrado de registros de asistencia, entre otros y siempre firmados por los trabajadores.

Productividad laboral: ¿Cómo medir el desempeño del talento joven a la luz de la legislación laboral?

Además de los parámetros y procedimientos tradicionales, los avances tecnológicos serán una poderosa herramienta, por lo que se deberá efectuar los ajustes a los documentos que contienen obligaciones y manejo de medios e información. Las nuevas generaciones han adoptado formas distintas de interacción más allá de Facebook y Twitter, como son Snapchat o Instagram, más concretas en el tipo de contenido, haciendo necesario crear redes internas de comunicación que integren a todo el capital humano mediante plataformas sociales y de trabajo. Habrá que modificar los protocolos, flexibilizando y optimizando catálogos de puestos, funciones y limitaciones. Sin embargo, no se espera que en materia de cumplimiento de obligaciones laborales del patrón existan cambios significativos, por lo que subsistirá la desventaja de la documentación del actuar del trabajador. Al respecto, aunque la reforma a la LFT del 2012 incorporó a su catálogo de pruebas permitidas en los procesos laborales, aquellas obtenidas por medio digital o avance tecnológico, en la práctica es complicado y costoso que pueda tener valor probatorio pleno. Esto obliga a no abandonar, por más obsoleto que parezca, el uso de papel para documentar todas las obligaciones legales laborales.

Consideraciones finales

Es importante efectuar una revisión y actualización de los documentos que en material legal laboral tenemos obligación de conservar sobre el trabajador sin importar su edad o generación (LFT: artículos 784 y 804). Asimismo, aunque se cree que no existirán cambios significativos sobre el outsourcing, y que los Centennials se adaptarán y aceptarán este tipo de esquemas, sí deberá considerarse que esta generación se caracteriza por el sentido crítico sobre lo que considera correcto, legal o justo.

Se deberá reforzar la vigilancia en el cumplimiento de las obligaciones a cargo del proveedor de outsourcing y de quien los recibe, especialmente los citados en el artículo 15-A la LFT y de la Ley del IMSS. Todo lo anterior para evitar dificultades legales y situaciones adversas en el ambiente laboral, la rotación o la deserción. Sin duda, resultará esencial actualizar y mejorar los procesos internos de trabajo, en beneficio de todas las partes involucradas. ▲