

Concluyen propuesta laboral (El Reforma 23/04/08)

Concluyen propuesta laboral (El Reforma 23/04/08) Contiene entre sus principales cambios el reconocimiento a tres nuevas formas de contratación: temporal, a prueba y para capacitación inicial Arturo Rivero Ciudad de México (23 abril 2008).- La Secretaría del Trabajo ya terminó el borrador de la iniciativa de reforma laboral que se presentará a mediados de año a las Comisiones de Trabajo de las Cámaras de Diputados y Senadores para su eventual aprobación, confirmó un alto funcionario de la dependencia laboral. El documento fechado el 18 de febrero de 2008, y del cual tiene copia REFORMA, contiene entre sus principales cambios el reconocimiento a tres nuevas formas de contratación: contratación temporal, a prueba y para capacitación inicial. Para ello propone la inclusión de dos nuevos artículos a la ley (39A y 39B), y en caso de que un aspirante a un puesto de trabajo no demuestre sus competencia, el patrón podrá despedirlo o rescindirle el contrato sin ninguna responsabilidad. Los contratos de trabajo sujetos a un periodo de prueba podrán ir de 30 a 180 días, con el objetivo de verificar si el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se le solicita. Un periodo de prueba podrá extenderse hasta 180 días cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales o para desempeñar tareas técnicas o profesionales especializadas. Durante ese tiempo se garantiza el salario del trabajador. Al término del periodo de prueba, de no acreditar la competencia el empleado, a juicio del patrón se daría por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, destaca el artículo 39A. En el contrato de trabajo de capacitación inicial se obliga al trabajador a prestar sus servicios subordinados durante un periodo que puede ir de tres meses en puestos operativos o hasta seis meses en niveles gerenciales, dirección o administración en la empresa. El objetivo de este contrato es que el empleado adquiera los conocimientos y habilidades para la actividad que se le confiere. Igualmente, durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario de la categoría o puesto que desempeñe. "Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón", dicta el artículo 39B. En el caso de un trabajo temporal se propone legalizar una práctica que ya realiza, indica el artículo 39F. "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", se propone. 'Outsourcing', a regulación Los patrones que utilicen en su empresa los servicios de trabajadores proporcionados por un intermediario serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas con aquellos, destaca el agregado al artículo 13 de la propuesta de modificaciones a la Ley Federal del Trabajo. Así, se sugiere crear los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D para regular el "outsourcing" en México. En estos apartados se define al trabajo en régimen de subcontratación y se obliga a que el contrato que se celebre entre la persona física o moral que resulte beneficiaria de los servicios y un contratista o subcontratista que ponga a su disposición trabajadores deberá constar por escrito. Se obliga también a la empresa beneficiaria del servicio a cerciorarse si la contratista o subcontratista cuenta con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones laborales. Las empresas que incumplan con estas disposiciones serán acreedoras a multas que oscilen entre los 131 mil y 262 mil pesos por cada caso detectado.