

## **LAS NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

*A prueba, de Capacitación Inicial y de Temporada, son las nuevas formas de contratación que permitirá a los empleadores contar con el personal que necesita para el desarrollo de sus actividades.*

La reforma laboral impulsada hace poco más de tres años por el actual Gobierno de la República y el concurso de las distintas fuerzas políticas en el H. Congreso de la Unión, primera de las reformas estructurales, tuvo distintos ejes entre ellos promover el acceso al mercado laboral para más mexicanos, lo que llevo a plasmar en la legislación vigente, nuevas modalidades de contratación que facilitarían la incorporación al mercado laboral de jóvenes, mujeres, adultos mayores, así como personas con discapacidad en empleos formales y de calidad, mediante la flexibilización de la normatividad en la materia.

Las nuevas formas de contratación impulsadas en la Reforma Laboral, buscaban atender el problema del desempleo en nuestro país, el cual se vio agudizado por los efectos de la crisis internacional en 2008, que provocó el incremento del desempleo mundial, afectando particularmente a los jóvenes.

Por ello resulta indispensable ofrecer a la población, y en especial a los jóvenes, empleos de calidad, lo cual implica alcanzar una adecuada articulación entre las aulas educativas y las necesidades de las empresas. Incluir las nuevas modalidades de contratación individual: periodo de prueba, capacitación inicial y trabajo de temporada, permitirá a patrones conocer la aptitud, actitud y competencia de los trabajadores en un breve tiempo, para otorgarles certidumbre y a éstos, apreciar si ese empleo cumple con sus expectativas o por ejemplo, en caso de contrato de capacitación, otorga valor agregado a los trabajadores.

Asimismo, estas formas de contratación buscan evitar que se transgredan los derechos laborales o se propicien abusos, por lo que se establecieron las siguientes medidas; que los contratos sean por escrito y por una sola vez; que sean improrrogables; con seguridad social, mismos derechos (tanto individuales como colectivos) y se respeten las obligaciones que correspondan.

Las nuevas modalidades de contratación, son más flexibles, todas ellas con salario, prestaciones, seguridad social y computo por antigüedad; las cuales cuentan con las siguientes características:

**A prueba** por uno y hasta seis meses, con el único fin de verificar que el trabajador cumpla con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita;

**De capacitación inicial** de 3 hasta 6 meses 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 de la actividad para la que vaya a ser contratado;

**Temporada**, pueden pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter variable, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año, lo que implica derechos en proporción al tiempo trabajado.

La población juvenil es un componente trascendental de la fuerza laboral mexicana. En 2015, una de cada tres personas económicamente activas tiene entre 15 y 29 años. Algunos resultados de la presente administración, en la contratación de jóvenes respecto al 2012, son:

- Más de 122 mil jóvenes salieron de las filas del desempleo; además, la tasa de desocupación juvenil pasó de 8.02%, en 2012, a 7.4% al cierre de 2015.
- Las nuevas formas de contratación fungen como un instrumento que facilita la incorporación al mercado de trabajo. Los jóvenes que llevaban menos de 6 meses desempleados disminuyeron 10.7%, también quienes tenían más de 6 meses sin empleo, se redujeron en 23.2%.

- Asimismo, con la implementación de la Reforma Laboral y como resultado de diversas estrategias para la Formalización del Empleo, más de 261 mil jóvenes de entre 15 y 29 años se ocuparon dentro del sector formal.

No obstante, de acuerdo a los resultados se detecta que el mercado laboral aún no aprovecha las nuevas modalidades de contratación como se esperaba, ya sea por desconocimiento de éstas por parte de los factores de la producción o bien, por falta de entendimiento en la aplicación de las mismas.

La Reforma Laboral no se puede entender de manera individual, toda vez que son acciones eslabonadas para fomentar en las empresas la productividad, a través de la Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, razón por la que deben ser empoderadas, en virtud de ser las encargadas de proveer al Patrón de los elementos para evaluar a los trabajadores que se encuentren bajo las modalidades de capacitación inicial y periodo a prueba.

Para los Gobiernos de la República, de los Estados y de la Ciudad de México es importante promover entre cámaras empresariales y asociaciones privadas, las nuevas formas de contratación, como parte de las acciones para impulsar el crecimiento económico.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de la República, así como las Secretarías del Trabajo o las dependencias competentes en la materia de cada entidad federativa, a través de la Conferencia Nacional de Secretarios del Trabajo (CONASETRA), refrendan su disposición por promover e impulsar políticas públicas en material laboral que favorezcan el desarrollo y la transformación del país, para beneficio de los trabajadores, sus familias y al fortalecimiento del equilibrio entre los factores de la producción.