

Modalidades de contratación

Evolución que influye en todas las generaciones

Por: Juan Loredo, socio de Legal Laboral Abogados.

En la actualidad coexisten formas de contratación surgidas en la época de la *Generación Tradicional*, que han tenido impacto en la de los *Baby Boomers*, la *Generación X*, los *Millennials* e incluso en los *Centennials*.

Con las generaciones ha evolucionado el vínculo de empleo, desde aquellas dónde la trayectoria laboral de toda una vida se realizaba en distintos puestos de una sola empresa, hasta las más recientes que optan por la flexibilidad para prestar servicios simultáneamente a diversos clientes. Igualmente, la estructura organizacional ha transitado de la piramidal, robusta y monolítica a una de tipo horizontal, esbelta y dinámica (integrada por diversidad de colaboradores intermitentes); el liderazgo ha cambiado de la figura omnipotente del jefe (cuya voz era autoridad y certeza) a la figura accesible del líder (quien reconoce carecer de la verdad absoluta y por ello la necesidad de hallarla con sus colaboradores).

En este artículo, se abordan las características principales de las formas de contratación vigentes. Aplican para establecer desde un vínculo laboral (subordinación) exclusivo a desarrollarse en jornada con centro de trabajo, hasta aquella relación dónde no hay subordinación, jornada ni lugar de trabajo, sino colaboración dada por el cumplimiento de objetivos específicos.

Relación laboral directa

Es aquella donde cualquiera que sea el acto que le de origen, hay la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona a través del pago de un salario.

- ▶ **Vigencia:** Por tiempo determinado para obra, temporada o por tiempo indeterminado que podrá tener una etapa inicial sujeto a prueba o capacitación inicial.
- ▶ **Jornada:** Máxima de 48 horas a la semana con un día de descanso por cada 6 de trabajo.
- ▶ **Lugar de prestación del servicio:** Instalaciones del patrón.
- ▶ **Remuneración:** Salario pagadero a más tardar cada 15 días.
- ▶ **Prestaciones:** Aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, reparto de utilidades, y demás previstas en la Ley Federal del Trabajo, según sea el caso.
- ▶ **Seguridad social:** A través del IMSS servicios de salud y medicamentos, INFONAVIT prestaciones de vivienda y la AFORE de la elección del trabajador para efectos del plan de pensión.
- ▶ **Ley que regula la relación:** Ley Federal del Trabajo.

Esta relación de colaboración, con sus actualizaciones, es aún la más común y surge del artículo 123 de la Constitución de 1917.



Relación laboral en régimen de subcontratación

Para agregar valor a la producción de bienes y prestación de servicios, una empresa (contratante) puede recurrir a otra empresa (contratista) que, en su calidad de patrón a través de sus trabajadores especializados, le proporcione servicios especializados de los que por ende carece. Ahora bien, el contratante tiene la obligación de cerciorarse permanentemente de que la empresa contratista cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y ambiente de trabajo para con sus trabajadores.

- **Vigencia:** Por tiempo determinado, para obra, temporada o por tiempo indeterminado que podrá tener una etapa inicial sujeto a prueba o capacitación inicial. Regularmente suelen hacerse contrataciones por obra o tiempo determinado en función del proyecto en que esté siendo contratado el patrón por su cliente.
- **Jornada:** Máxima de 48 horas a la semana, por cada 6 días de trabajo se deberá descansar uno.
Lugar de prestación del servicio: Instalaciones del (los) cliente(s) del patrón.
- **Remuneración:** Salario pagadero a más tardar cada 15 días.
- **Seguridad social:** A través del IMSS servicios de salud y medicamentos, INFONAVIT prestaciones de vivienda y la AFORE de la elección del trabajador para efectos del plan de pensión.
- **Ley que regula la relación:** Ley Federal del Trabajo, en especial los artículos 15, 15-A, 15-B, 15-C y 15-D.

La figura de subcontratación, vigente desde diciembre de 2012, estableció reglas, limitaciones y sanciones al

La contratación por relación laboral directa alcanza a todas las generaciones en la actualidad. Su vigencia con diversas actualizaciones data desde 1917.

outsourcing, orientado a transferir de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista a fin de disminuir derechos laborales.

Relación laboral en trabajo a distancia (teletrabajo)

Dentro de las modalidades de trabajo a domicilio, en la reforma a la Ley Federal del Trabajo vigente desde diciembre de 2012, se adicionó aquel que implica la realización de tareas en donde se utilizan tecnologías de la información y la comunicación, ejecutándose en el domicilio del trabajador o en diversos espacios seleccionados por él, sin supervisión ni dirección inmediata del patrón o sus representantes. Esta modalidad permite al trabajador abstenerse de trasladarse al centro de trabajo, prestando sus servicios en lugar diverso debiendo estar laborando (*on line*) durante la jornada laboral pactada sin que exceda los límites legales.

- **Vigencia:** Por tiempo determinado para obra, temporada o por tiempo indeterminado que podrá tener una etapa inicial sujeto a prueba o capacitación inicial.

- ▶ **Jornada:** Máxima de 48 horas a la semana, variable según necesidades del servicio y coordinación con otros colaboradores en distintos lugares del mundo y con diversos horarios, con la limitación de que por cada 6 días de trabajo se deberá descansar uno.
- ▶ **Lugar de prestación del servicio:** Domicilio de trabajador o un lugar libremente elegido por él.
- ▶ **Remuneración:** Salario pagadero por unidad de tiempo o bien por unidad de obra a más tardar cada 15 días. En este supuesto, “además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo”, de acuerdo con lo previsto en el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo.
- ▶ **Seguridad social:** A través del IMSS servicios de salud y medicamentos, INFONAVIT prestaciones de vivienda y la AFORE de la elección del trabajador para efectos del plan de pensión.
- ▶ **Ley que regula la relación:** Ley Federal del Trabajo, en especial los artículos 311 al 330.

El teletrabajo supera el paradigma de que el puesto de trabajo es el ubicado en un lugar específico, delimitado por cierto espacio físico y horario establecido por el patrón. Esta forma de trabajo requiere indispensablemente el uso de internet, así como de un dispositivo informático (computadora, tableta e incluso teléfono inteligente). Esta forma de contratación permite ahorros significativos en renta de oficinas, mantenimiento de las mismas, luz, agua, servicios de comunicación, et- cetera. Para el trabajador representa una forma de evitar traslados y tener más tiempo libre, e incluso organizarlo de acuerdo con los objetivos por cumplir.

Relación civil, contrato de prestación de servicios, obra por encargo (freelance)

Es una forma de contratación de carácter civil para prestación de servicios profesionales en razón de su grado

de especialización. El prestador puede brindar sus servicios a cuantos clientes se lo requieran, por eso no hay exclusividad, ni subordinación hacia ellos. El vínculo estará vigente durante el desarrollo de la obra, es decir, una vez haciendo entrega de la misma, concluirá y el ciclo se repetirá dependiendo de los encargos realizados. No hay jornada, ni salario periódico. A la remuneración se le denomina retribución y por lo regular será mediante presentación de comprobante fiscal.

- ▶ **Vigencia:** El lapso del desarrollo de la prestación del servicio u obra por encargo.
- ▶ **Jornada:** No hay en razón que no hay subordinación. Es una relación de igual a igual.
- ▶ **Lugar de prestación del servicio:** Indistinto, puede ser el domicilio del prestador, un lugar libremente elegido por él, regularmente para la revisión de los avances del proyecto se podrá reunir con su cliente en las instalaciones de este.
- ▶ **Remuneración:** Retribución libre de periodicidad, pagadera previa presentación de comprobante fiscal (recibo de honorarios o factura, según el régimen fiscal del prestador).
- ▶ **Seguridad social:** No aplica en razón que no es una relación de trabajo.
- ▶ **Ley que regula la relación:** Código Civil para el Distrito Federal, artículo 2606.

Es importante señalar que este tipo de vínculo contractual está siendo cada vez más recurrente a solicitud de las nuevas generaciones en razón de la libertad de tiempo y flexibilidad que ofrece. No obstante, si se utiliza con prestadores que carezcan de título profesional, o bien se ejecute bajo un horario, con herramientas del cliente, hubiese remuneración periódica y se desprenda algún tipo de subordinación, fácilmente se estaría frente a una relación de índole laboral, con las consecuencias que conlleva, en especial las relativas a la seguridad social.

En conclusión, dependiendo de las necesidades de la empresa, alguna de estas figuras de vinculación, será la más idónea, se sugiere hacer una evaluación detenida de la necesidad específica para que la elección de modalidad de contratación resulte práctica, eficaz y segura. ▲▲