

# LAS MIPYME Y LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

Las organizaciones podrían ahorrarse no solo malos ratos, también, tiempo y dinero, si destinaran mayor atención a la adecuada elaboración de sus contratos laborales, pues, si bien, hoy en día, podemos encontrar en la red muchísimos archivos listos para ser descargados y modificados, no siempre cumplirán con los objetivos legales que se busca tener, sobre todo, cuando se termina una relación laboral.

Durante mi experiencia profesional, he podido detectar que los principales errores que comenten las MiPyME, cuando se redacta un contrato individual de trabajo, está sujeto a las condiciones bajo las que redactaron el primero, muchas veces, no consideran el crecimiento que han tenido, y los cambios que deben aplicar con ello.

Entonces, comparto mis observaciones:

## ◆ Desconocimiento

He detectado que el personal a cargo de ejecutar este tipo de actividad, no tiene claro lo que respalda un contrato individual de trabajo, muchas veces, este documento es elaborado por un elemento que tiene la responsabilidad de incluso 4 personalidades distintas en la empresa, dicha carga, orilla a que esta actividad no sea ejecutada de manera adecuada, y menos, si no se cuenta con la asesoría legal necesaria. En este punto, es de gran ayuda apearse a lo que indica la Ley Federal de trabajo en su artículo 20.

## ◆ Escasez de información

Otro foco rojo, en dichos contratos, es la ausencia de la descripción de las condiciones de trabajo; aquí, se incluyen desde los datos básicos del empleado, como los de la empresa, también el tipo de relación, horarios, salario, capacitaciones, descanso, vacaciones, beneficiarios, etc.



### ◆ No corresponde el tipo de contrato

He detectado que algunas empresas, mantienen contratos que no corresponden con el tipo de actividades que desempeña su colaborador, dentro de los errores comunes, se presentan contratos por tiempo determinado, y dicho colaborador ya no tendría que estar laborando ahí, o en caso contrario, le aplicaron uno indeterminado y no pueden terminar su relación laboral tan fácilmente; muchas organizaciones requieren contratar gente por temporada, generalmente, se da en fin de año. También, he notado que tienen personal a prueba y dicho contrato no lo indica.

Los errores antes mencionados, generalmente, toman partido contra las empresas, por ejemplo, cuando el contrato no indica el tipo de relación laboral, lo tomará como indeterminado, lo cual, en la mayoría de los casos es conveniente para el colaborador.

En ocasiones, se incurre a cometer muchas faltas en los periodos de prueba, pues las malas prácticas han hecho que las organizaciones paguen menos en esa etapa, sin otorgar retroactivos o bien, sin proporcionar seguridad social a los empleados, lo cual no es legal.

Es aconsejable que se haga una verificación exhaustiva de los contratos que se celebran en su organización y una vez determinado el tipo de contrato que deben aplicar, realizar los ajustes o actualizaciones necesarias.

Para que un contrato individual de trabajo garantice su correcta aplicación, debemos rectificar cualquier anomalía, sobre todo, si la práctica es sobre escribir información sobre un mismo archivo, esto nos dará por resultado, tener el mismo error en todos los contratos que tengamos.

Cuando se trata de responsabilizar a alguien, en cuanto a los contratos ejecutados, la ley, por defecto implicará dicha responsabilidad al empleador, haciéndose acreedor, en la mayoría de los casos, de una multa.

Siempre aconsejo que lo mejor que puede hacer una organización, es contratar la asesoría legal necesaria, para establecer los contratos de acuerdo a las necesidades propias de la operación, de esta manera, puede ahorrarse mucho en el futuro.

Otro paso elemental es la organización, implementar los medios necesarios para tener la documentación resguardada y actualizada, correspondiente a los contratos y, a su vez, mantener en correctas condiciones los expedientes de colaboradores, aun cuando estos, ya no laboren con nosotros.

Y, por último, recomiendo mantenerse actualizados con los cambios que puedan presentarse en la ley Federal de Trabajo, así como, documentarse sobre la manera en la que ellos realizan las inspecciones en los centros de trabajo, de esta manera, se tiene la pauta de cómo organizar y mantener dichos documentos.

