

LA LEGALIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL

Debemos de partir en que toda relación laboral debe de iniciar desde la celebración de un contrato entre las partes interesadas (patrón y empleado), en el cual se deberán integrar todas aquellas condiciones bajo las cuales se desempeñará el colaborador dentro de la empresa. La Ley Federal de Trabajo indica que toda relación laboral debe quedar constada por medio de un contrato.

Dentro de las particularidades que se deben observar dentro de un contrato de trabajo están los siguientes apartados:

Datos generales de la entidad contratante y el empleado

En este primer apartado, se debe compartir el nombre o razón social del contratante, así como su dirección, la cual debe ser del lugar donde desempeñará sus actividades el empleado, otros datos como RFC, nombre del representante legal (en caso de aplicar), número telefónico, etc. en cuanto a los datos del empleado, se debe considerar su nombre completo, edad, escolaridad, dirección donde habita, RFC, nacionalidad, estado civil, condiciones de salud, tipo de sangre, escolaridad y puesto que desempeñará. La información del colaborador deberá estar respaldada por documentos oficiales actualizados.

Jornada

La jornada es el tiempo que el colaborador utilizará para desempeñar sus actividades dentro de la empresa. La ley mexicana contempla tres tipos de jornadas, las cuales son diurna, nocturna y mixta; el contrato debe mencionar la jornada para la que se le está contratando al personal, y también indicar el día de descanso.

También se deberá indicar el horario de descanso del trabajador para consumir sus alimentos o para relajarse de sus actividades, el cual es de por lo menos 30 minutos, que entran de manera efectiva en la jornada.

Pago de horas extras

Lo ideal es estipular la manera en la que la empresa retribuye las horas extras que el trabajador desempeñe, sin embargo, en México, es una problemática que no ha tenido una solución total, más bien son parciales las medidas que se han tomado. Por ello, dentro de las malas prácticas, destaca el hecho de no hacer mención del pago de horas extras en el contrato, dando por hecho que esa organización respeta el horario laboral establecido.

Descanso

Otro apartado dentro del contrato tiene que puntualizar el día de descanso que por ley le corresponde al trabajador, así como los días festivos oficiales.

Existe también la posibilidad del trabajo continuo, esto debido a la operación de la empresa, cuando esto sucede, también se debe estipular en el contrato el periodo de tiempo a laborar, así como el periodo de descanso continuo.

Días de asueto

Es necesario señalar los días de descanso obligatorio, donde el patrón debe puntualizar los días festivos marcados por la Ley Federal de Trabajo, siendo: el 1º de enero, el primer lunes de febrero correspondiente al 5 de febrero, tercer lunes de marzo correspondiente al 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, tercer lunes de noviembre correspondiente al 20 de noviembre, 25 de diciembre, y las que determine la ley por periodo electoral.

Cuando las organizaciones son transnacionales, tienen que alinearse a las especificaciones legales de nuestro país, sin embargo, también anexan los días de descanso originarios de su país.

Otro de los puntos principales del contrato, es la mención del goce de vacaciones después del primer año de servicio, donde se indicará los días mínimos a disfrutar, según lo indicado por la ley, o en su caso los días máximos que la organización maneje.

Dentro de este apartado, se menciona también el porcentaje mínimo de prima vacacional al que tendrá derecho el colaborador, o en caso contrario, el porcentaje máximo que la empresa tiene estipulado.

Y, por último, se manifiesta también el pago del aguinaldo, considerando el periodo de pago y los días mínimos contemplados en nuestra ley; existen empresas que realizan el pago de un equivalente mayor a quince días laborados.

