

4. CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN

Los últimos pasos del proceso de afectación del individuo a la organización son la contratación e inducción.

La contratación, acorde a la ley supone la vinculación del trabajador con la empresa; la Inducción por su parte, supone la adecuación de la persona al puesto de trabajo y a la cultura organizativa.

4.1 Aspectos legales de la contratación.

4.1.1 Contrato de trabajo: acuerdo entre empresario y trabajador por el que este se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una retribución.

4.1.2 Capacidad para contratar: podrán contratar la prestación de su trabajo

A) Quien tenga plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el código civil.

B) Los extranjeros de acuerdo con la legislación específica sobre la materia.

4.1.3 Formulación del contrato. El contrato se puede celebrar por escrito o de palabra. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal, y en todos caso, los de prácticas y aprendizajes, los contratos a tiempo parcial.

Contrato laboral

Artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo

Los patrones están obligados a elaborar contratos de trabajo por escrito, en donde se establezcan las condiciones de trabajo de sus empleados.

De acuerdo con Nafin, este documento que se celebra entre patrón y trabajador, contiene las bases más importantes de la prestación del servicio, tales como jornada laboral, el salario, los días de descansos y otras normas que van a regir el vínculo entre uno y otro.

El contrato de trabajo debe de incluir:

- a) Nombre.
- b) Nacionalidad.
- c) Edad.
- d) Sexo.
- e) Dirección del trabajador.
- f) Dirección del centro de Trabajo.
- g) Tipo de contrato.
- h) Funciones a desempeñar.
- i) La duración de la jornada.
- j) El monto del salario.
- k) La fecha, forma y lugar de pago; así como las prestaciones que percibirá el trabajador.
- l) Días de descanso, vacaciones, aguinaldo y prima vacacional.

Toda vacante responde a una las siguientes necesidades administrativas:

- a) Conservación y Mantenimiento.
- b) Servicio de Limpieza.
- c) Servicio de custodia.
- d) Desarrollo de proyectos
- e) Laboratorista

Entre otras.

4.1.4 Periodo de prueba.

a) Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezca en los convenios colectivos.

b) Durante el periodo de prueba el trabajador tiene los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto que desempeñe, y podrá rescindirse la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes.

La Ley Federal del Trabajo actualmente no regula los contratos individuales de prueba. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha fijado el criterio jurisprudencial de que los contratos de prueba, prácticamente los de 28 y 30 días, carecen de relevancia jurídica, en virtud de que muchos patrones, con estos contratos, pretenden eludir las disposiciones de la ley.

Sin embargo, la Ley si regula las causas por las que el patrón puede terminar la relación laboral sin responsabilidad alguna, como ocurre, cuando el trabajador lo ha engañado en cuanto a la presentación de certificados falsos o referencias que le atribuyan capacidades, aptitudes o facultades que este en realidad no tenga. En este caso, el patrón cuenta con treinta días para dar por terminada la relación.

4.1.5 Duración del contrato.

Un contrato se podrá concertar por tiempo indefinido (fijo), o por una duración determinada (temporal). Las normas que regulan cada tipo de contrato laboral, establecerán cuál es la duración mínima y máxima del contrato.

De acuerdo a Nacional Financiera (NaFin), existen tres tipos de contratos:

a) Por tiempo indeterminado o indefinido:

Es por regla general el que se reconoce cuando no ha sido fijado un tiempo u obra determinada para ejecutar, o bien, cuando se determine que será indefinido.

b) Para obra determinada:

Se origina cuando la naturaleza del trabajo así lo exige o se realiza la sustitución temporal de un trabajador. Por ejemplo: si se contrata una recepcionista para suplir temporalmente a la anterior que acaba de dar a luz y goza de incapacidad por maternidad.

c) Por tiempo determinado o fijo:

Cuando así lo exige la naturaleza del servicio, se pueden realizar contrataciones por obra determinada. En estos casos resulta indispensable que con toda claridad se exprese cuál es esa obra. El contrato por obra determinada es aquél por el que una persona se obliga a ejecutar una obra en beneficio de otra, quien se obliga a pagar por ella un precio.

Por regla general, la Ley Federal del trabajo señala que cuando se vence el término del contrato pero subsiste la materia de trabajo, la relación laboral deberá prolongarse durante el tiempo que se mantenga el objetivo laboral.

4.2 INDUCCIÓN

Si el reclutamiento y la selección son actividades encaminadas a atraer y seleccionar candidatos idóneos para su puesto, la inducción pretende facilitar la incorporación de las personas a su puesto de trabajo.

Una visión ampliada de la inducción incluye tres aspectos:

- Adquisición de aptitudes y capacidades laborales.
- Adopción de roles apropiados.
- Adaptación a las normas y valores de la empresa.

Debido a que la experiencia inicial en una empresa puede ser importante para la conducta futura del nuevo empleado, el primer contacto debe ser con personas de la organización adecuadamente preparadas. Algunos métodos de orientación son: Charlas informativas, visita a las instalaciones, y entrega de manuales. Entre otras.

Las características más importantes de inducción son:

- Implica una interiorización de las normas de la organización.
- Tiene un sentido subjetivo, ya que el proceso que se desarrolla en el individuo mientras este se va adaptando a la gente que lo rodea es individual.