

KPI'S EN LAS RELACIONES LABORALES

Lic. Jair I. Anzures Ornelas

Cada vez es más común que las empresas utilicen indicadores para medir el desempeño de sus trabajadores (KPI'S), el objetivo principal de éstos es evaluar de forma general a la empresa, además de medir el desempeño personal del trabajador.

¿Puedo incluir KPI'S en el contrato individual de trabajo? Eso dependerá de varios factores:

- En caso de que los trabajadores perciban una prestación adicional por tener un desempeño satisfactorio, se pueden incluir en su contrato laboral.
- Cuando se trate de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado y se estipule un periodo de prueba, se pueden estipular y además, si se cumple una serie de requisitos, pueden utilizarse para rescindir la relación laboral durante el periodo a prueba, sin responsabilidad para el patrón.
- Tratándose de casos en los que el trabajador no perciba una prestación adicional por tener un buen rendimiento; no es necesario estipular lo referente a los KPI'S dentro del contrato, debe hacerse de forma adicional, y en ningún caso, se podrán utilizar para rescindir la relación de trabajo sin que el patrón tenga responsabilidad. En este punto los KPI'S solo deben ser utilizados para medir el desempeño general de la organización e identificar aquellas áreas de oportunidad para mejorar en la empresa.

Más allá de pretender utilizar los KPI'S como una causal de rescisión de la relación laboral, éstos pueden ayudarnos a sensibilizar al trabajador para poder negociar la terminación de la relación laboral, y con ello, evitar o aminorar el impacto económico que genera la baja injustificada de un colaborador.

Como ya lo he manifestado en artículos anteriores, no estoy a favor de los patrones ni a favor de los trabajadores, estoy a favor de que se eliminen todas las malas prácticas cometidas por ambas partes, estoy a favor de las sanas relaciones laborales, a favor de que el trabajador renuncie cuando no es competente para su puesto de trabajo o ya no tiene esas ganas de seguir dando trabajo de calidad, a favor de que el patrón despida e indemnice al trabajador cuando ha dejado de satisfacer sus necesidades laborales en vez de tratar de innovar actos que “justifiquen un despido”... ¡Estoy a favor del derecho laboral!