



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

## FACULTAD DE DERECHO SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

“LA CONTRATACIÓN A PRUEBA O PARA  
CAPACITACIÓN INICIAL CONFORME  
A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
VICTOR HUGO VITE LÓPEZ

DIRECTOR DE TESIS: LIC. JOSÉ LEOPOLDO CARMONA GONZÁLEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA MÉXICO

2014



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Con sincero agradecimiento:

A Dios

Por darme salud, luz  
para vivir y felicidad completa

A mi amada Universidad

Por abrirme la mente a razonamientos  
lógicos y coherentes, por enseñarme  
una diversidad de pensamientos, por  
darme la oportunidad de ser un profesional  
exitoso y de bien, por las personas que  
en ella conocí

A mi amada Facultad

Por sus catedráticos que con tanto  
cariño recuerdo, por sus enseñanzas,  
por la personas tan valiosas que en ella  
conocí y por los mejores momentos de  
mi vida que en ella pasé

Al Seminario

Por guiarme para la elaboración de este  
trabajo y darme la oportunidad de avanzar  
en mi vida profesional

A mis Maestros

Por su instrucción y sabiduría

A mi amada madre Rosa María

Por darme la vida, por tu amor, por tu  
paciencia, por tu comprensión, por darme  
la oportunidad de estudiar, por enseñarme  
a ser fuerte y siempre seguir adelante, por  
llenarme de alegría cada vez que platicamos  
y por brindarme el honor de ser tu hijo

In memoriam a mi amado padre Romeo

Por darme la vida, por tu eterno amor, por  
enseñarme a ser un hombre cabal, con  
valores, inteligente, honrado, estudioso y  
trabajador y por haberme brindado el honor  
de ser tu hijo

In memoriam a mi amado hermano Roberto

Por los momentos maravillosos que pasamos  
juntos, por tu amor, por tu cuidado, por tu  
enseñanza como profesionista y como ser  
humano y por haberme brindado el honor de  
ser tu hermano

A mi amado hermano Romeo

Por ser un ejemplo a seguir como hijo,  
como padre, como hermano, como persona y  
como ser humano, por ser mi guía en la vida,  
en el estudio, en la cátedra y como profesionista,  
por cuidarme y por brindarme el honor de ser tu  
hermano

A mi pequeñita y amada hija Airam  
Por darme la alegría mas grande en  
la vida de un hombre al haberme hecho padre,  
por regalarme esa eterna felicidad al verte por  
primera vez cuando te recibí en mis brazos a tu  
llegada a este mundo, por ser mi impulso cotidiano  
para vivir siempre feliz y por hacerme el hombre  
mas afortunado de la historia cada vez que te  
abrazo y que te escucho decirme “papá”

A mi amada sobrina Gaby  
Por ser la primer luz que Dios nos mandó cuando  
mas oscuro estaba y por ser la viva imagen  
de tu padre

A mi amado sobrino Betín  
Por ser los ojos de mi vida que guían mi camino y  
por ese ímpetu tan grande que se asemeja tanto al  
de tu padre

A mi amado sobrino Romerín  
Por tu incondicional lealtad, tu fraternidad como  
hermanito y por tu sinceridad sentimental tan  
amorosa a mi persona

A mi amada sobrina Amé  
Por tus hermosos besos, por tu gran amor  
incondicional y dulzura que momento a momento  
me demuestras al verte

A mi amada sobrina Andy  
Por tu alegría y amor nato que reflejas día con día  
con tus sinceros actos de bebé

Al señor licenciado don José Manuel Arroyo Castelazo  
Por su magistral enseñanza en mi vida  
profesional y en mi vida personal como hombre,  
además de su incondicional amistad y apoyo

A la señora licenciada doña María Laura Medina Ascencio  
Por haberme llevado de la mano en la  
vida profesional, por tus consejos y compañía  
como hermana en cada momento de mi vida

Al señor licenciado don José Leopoldo Carmona González  
Por su invaluable apoyo en la elaboración de este  
trabajo y por su sincera amistad personal y profesional

In memoriam a mi amada abuelita Hermila  
Por tus dulces y tiernos abrazos

In memoriam a mis abuelos Roberto, Samuel y Ladmila  
Por darme su estirpe y su ejemplo de vida

A mis amigos y amigas  
Por tenerlos siempre a mi lado en los momentos  
buenos, pero mas por tenerlos a mi lado en los  
momentos malos

A todos mis familiares

Por su aliento de apoyo brindado

A mis compañeros de trabajo

Por apoyarme cada momento cuando más lo necesito

A mi cuñada Vero

Por estar en las buenas y en las malas  
siempre con mi familia y conmigo,  
por darme el regalo de tener esos hermosos  
sobrinos y darme la virtud de ser tío

A mi Ari

Por tu sincero cariño y amor, además de siempre estar  
a mi lado de cualquier forma y en cualquier momento



# ÍNDICE

## INTRODUCCIÓN

Págs.

### CAPÍTULO PRIMERO CONCEPTOS GENERALES

1.1. Derecho del Trabajo	1
1.2. Trabajo	12
1.3. Relación de trabajo	17
1.4. Sujetos de la relación de trabajo	29
1.4.1. Trabajador	29
1.4.2. Patrón	31
1.5. Contratación	32
1.5.1. Contratación por obra	34
1.5.2. Contratación por tiempo determinado	35
1.5.3. Contratación por temporada	36
1.5.4. Contratación por hora	37
1.5.5. Contratación por tiempo indeterminado	38
1.5.5.1. Continuas	39
1.5.5.2. Discontinuas	39
1.5.6. Contratación a prueba	40
1.5.7. Contratación para capacitación inicial	40
1.6. Condiciones de trabajo	41
1.7. Riesgos de trabajo	45
1.8. Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento	48

CAPÍTULO SEGUNDO  
**ASPECTOS GENERALES SOBRE LA SITUACIÓN DEL TRABAJADOR  
EVENTUAL**

2.1. Antecedentes Generales	50
2.2. Situación económica específica en México, actualidad y su repercusión en el derecho del trabajo	55
2.3. Ley Federal del Trabajo de 1931	60
2.4. Ley Federal del Trabajo de 1970	69
2.5. Reforma Procesal de 1980 a la Ley Federal del Trabajo	78

CAPÍTULO TERCERO  
**MARCO JURÍDICO**

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	80
3.2. Reforma del 2012 a la Ley Federal del Trabajo	95
3.3. Jurisprudencia	110

CAPÍTULO CUARTO  
**LA CONTRATACIÓN A PRUEBA O PARA CAPACITACIÓN INICIAL  
CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

4.1. La validez de la contratación a prueba o para capacitación inicial	112
4.2. La eficacia de la contratación a prueba o para capacitación inicial	116
4.3. Beneficios y perjuicios de la contratación a prueba o para capacitación inicial	117
4.4. La procedencia de la calificación de los trabajadores por el patrón	120

4.5. La procedencia de la calificación de los trabajadores por la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento	122
4.6. El procedimiento de calificación de los trabajadores a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento	127
4.7. La legalidad de la calificación de los trabajadores a juicio del patrón, valorando la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento	129
4.8. Propuestas	129
CONCLUSIONES	134
BIBLIOGRAFÍA	138

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como preocupación, el determinar los beneficios y perjuicios económicos, sociales y de estabilidad en el empleo, que puede ocasionar la contratación a prueba y para capacitación inicial de los trabajadores.

De igual forma se analiza la procedencia y legalidad de la calificación de los trabajadores a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, así como el procedimiento que se debe seguir para dicha evaluación.

Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo que se publicó el 1°. de diciembre del 2012 en el Diario Oficial de la Federación, se flexibilizó la contratación de los trabajadores a fin de dar más facilidades al patrón y promover así la creación de mayores empleos, destacándose la posibilidad de contratar a prueba o para capacitación inicial, siempre garantizando la Seguridad Social del trabajador y el equilibrio en la relación de trabajo.

De lo anterior, nos surgen los siguientes cuestionamientos: ¿por qué antes de la mencionada reforma, dichas contrataciones no estaban permitidas y por qué ahora sí?, ¿qué cambio en México para permitir las?, ¿se incentivará la creación de más empleos?, ¿realmente se resguardará la estabilidad en el empleo y la Seguridad Social de los trabajadores?, ¿es procedente y legal la calificación de los trabajadores a juicio del patrón?, ¿quién determina la calificación y capacidad del patrón para calificar a un trabajador en un determinado puesto?, ¿el patrón cuenta con lo suficientes conocimientos técnicos para calificar a todos los trabajadores a su

servicio?, ¿el patrón cuenta con lo suficientes conocimientos técnicos para calificar a trabajadores con alta especialización?, ¿qué parámetros y requisitos debe tomar en cuenta el patrón para la calificación de los trabajadores?, ¿quién debe integrar la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento?, ¿quién determina la calificación y capacidad de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento para emitir su opinión en la calificación de un trabajador en un determinado puesto?, ¿la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento cuenta con los suficientes conocimientos técnicos para emitir su opinión en la calificación de todos los trabajadores al servicio del patrón?, ¿qué parámetros y requisitos debe tomar en cuenta la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento para emitir su opinión en la calificación de los trabajadores?, ¿se encuentran regulados los mecanismos para una correcta evaluación de los trabajadores?, ¿qué mecanismos se deben seguir para la evaluación y calificación de los trabajadores?, ¿cuál es el procedimiento a seguir en caso de que un trabajador sí califique para el puesto que fue contratado?, ¿cuál es el procedimiento a seguir en caso de que un trabajador no califique para el puesto que fue contratado? y ¿qué puede hacer el trabajador que no calificó, si está inconforme con la evaluación que se le realizó y, en consecuencia, con la decisión del patrón y con la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento?.

Además existen diversas variantes, como el hecho de que las contrataciones a prueba y para capacitación inicial pueden generar criterios contradictorios al momento de determinar si la evaluación que se le hizo al trabajador fue la correcta o no; si el resultado de un erróneo mecanismo de evaluación realizado al trabajador, el juicio del patrón y la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento se vio viciado; si la negativa parcialidad del patrón al

trabajador, ya sea por incompatibilidad de caracteres o para evitar la continuación de una relación de trabajo por motivos ajenos a la evaluación, pueden causar que se determine que el trabajador no satisfizo los requisitos, conocimientos y competencia necesaria para ocupar el puesto para el cual fue o iba a ser contratado; y si la negativa parcialidad la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, ya sea por incompatibilidad de caracteres o para evitar la continuación de una relación de trabajo por motivos ajenos a la evaluación, pueden causar que se determine que el trabajador no satisfizo los requisitos, conocimientos y competencia necesaria para ocupar el puesto para el cual fue o iba a ser contratado.

Dichas interrogantes y variantes son las que pretenderemos responder en el presente trabajo, tratando de analizar a fondo cada una de ellas y proponiendo las probables soluciones que se les puede dar a las mismas, ya que desafortunadamente muchas de estas preguntas no se encuentran reguladas por la Ley Federal del Trabajo, ni por Jurisprudencias, dada la reciente creación de este tipo de contrataciones a prueba y para capacitación inicial.

## CAPÍTULO PRIMERO

### CONCEPTOS Y GENERALIDADES

En este primer capítulo presentamos los diversos conceptos que tienen relación con la presente tesis en desarrollo, esto con el fin de proporcionar los conceptos básicos del Derecho del Trabajo, de las relaciones de trabajo y los sujetos que la componen, de las contrataciones laborales, de las condiciones y riesgos de trabajo y de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento; logrando así proporcionar un mejor entendimiento de este curso.

#### **1.1. Derecho del Trabajo**

Desde la aparición del ser humano, se vio en la necesidad de allegarse de los medios y recursos óptimos para solventar diversas necesidades, como por ejemplo cubrirse del frío y saciar su hambre, luego entonces, con el objeto de alcanzar su felicidad y satisfacción, ya sea cubriendo su cuerpo ante el clima y saciando su hambre, requirió realizar una actividad física para crear una vestimenta, cazar su alimento y más adelante en el tiempo sembrando a éste último.

En consecuencia, los *homo sapiens* tuvimos que realizar un esfuerzo físico y mental, para cubrir las necesidades y lograr nuestra satisfacción; con el transcurso del tiempo se dio cuenta que necesitaba ayuda para sobrevivir, por lo que se unió en pareja o grupos y crear una sociedad.

El ser humano como dicen los filósofos es por naturaleza un “ser social”<sup>1</sup>, es decir, el hombre es social porque se dio cuenta que para sobrevivir necesita asociarse con otros seres humanos y determinados factores sociales para poder trabajar.

En la antigüedad, lamentablemente la lucha entre el fuerte y el débil y las guerras entre tribus, propició que el ganador aprovechara a los vencidos para someterlos y ocuparlos en diversos trabajos, generándose así la esclavitud.

En la antigua Roma aparecieron ciertas reglas para regular las relaciones de trabajo que en sentido era el Derecho del Trabajo o como dice el maestro José Dávalos “...ahí se encuentran ya, aunque en forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo...”<sup>2</sup>, refiriéndose a las instituciones contractuales denominadas “...*locatio conductio operis y locatio conducto operarum*...”<sup>3</sup>. No obstante esto, consideramos que hasta ese momento no había surgido el Derecho del Trabajo, en virtud de que todavía no se establecían los derechos fundamentales de equilibrio en una relación laboral, sin embargo, quisimos hacer notar estas aseveraciones, en virtud de que el Derecho Romano es parte fundamental de nuestro Derecho vigente y aportó bases e instituciones significativas en todas las áreas del Derecho.

En este estadio de la humanidad no apareció el Derecho del Trabajo o como dice el doctor Baltasar Cavazos: “La aparición del derecho de trabajo, tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el

---

<sup>1</sup> Cfr. FERRATER MORA, José. Diccionario de Filosofía. Alianza Editorial. España. 1979. P.P. 1547 - 1548.

<sup>2</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Novena edición. Porrúa. México. 1999. P. 5

<sup>3</sup> Cfr. LEMUS GARCÍA, Raúl. Derecho Romano. (compendio). Quinta Edición. Limsa. México. 1979. P.P. 264 - 265.



hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente. Por ello se ha dicho, y a nuestro juicio con toda razón, que la historia del derecho del trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad”<sup>4</sup>, luego entonces a continuación avanzaremos al estadio del medio evo.

En la Edad Media aparecieron los gremios que “eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio”<sup>5</sup> los cuales nacieron con el objeto de ayudarse mutuamente entre los agremiados, pero la realidad fue otra, a razón de que existía una jerarquía, siendo dueños de la producción los maestros, quedaron degradados los oficiales y los compañeros, quienes eran los que realizaban el trabajo. Se dice que los gremios regulaban el trabajo y aunque estas asociaciones eran diferentes de los sindicatos modernos, ya se acercaba la relación laboral que más tarde se desbordó cuando se extinguieron los gremios por la Ley Chapelier de 1791 y se inició la Revolución Industrial.

Esta Revolución provocó el cambio de residencia de los trabajadores del campo a las ciudades, donde se encontraban las máquinas, apareciendo entonces el capitalista explotador, por lo que el trabajador se vio en la necesidad de unirse con otros, a fin de combatir la injusticia, originándose la Revolución Francesa. Fue con ésta revolución donde se crearon los principios de libertad e igualdad del individuo.

En este orden de ideas, el doctor Baltasar Cavazos considera que fue en realidad en Inglaterra, con la llamada Revolución Cartista, por las

---

<sup>4</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México. 1997. P. 12

<sup>5</sup> DÁVALOS, José. Ob. Cit. P. 6.

cartas dirigidas al Parlamento de 1842, cuando verdaderamente apareció el Derecho del Trabajo y fue así que el Parlamento Inglés reconoció el derecho de Asociación de los obreros, formándose los Trade Unions o sindicatos en 1824, los cuales más tarde reclamaron una legislación obrera que pusiera fin a los males comunes de la clase trabajadora. Este ejemplo cundió por Europa y los obreros de todos los países del viejo continente, principalmente en Alemania y Francia redoblaron sus esfuerzos para conseguir una legislación laboral protectora de sus derechos esenciales que les permitiera una vida decorosa.<sup>6</sup>

De lo anterior se desprende que el Derecho del Trabajo surgió como respuesta a la necesidad de regular las relaciones entre trabajador y patrón y sobre todo, a fin de proteger al trabajador de cualquier abuso en su contra.

Esta rama del Derecho ha sido denominada de diversas formas, por ejemplo, fue conocida como Legislación Industrial sin embargo, no se considera una denominación adecuada toda vez que como establece el maestro José Dávalos, “resulta demasiado restringida, ya que sólo contempla un aspecto de la disciplina, a las normas emanadas del proceso legislativo, desatendiendo a las provenientes de otras fuentes, como la jurisprudencia, la doctrina y además porque sólo contempla la industria propiamente dicha, olvidándose de la actividad mercantil y agrícola; y, por otro lado, porque acoge materias totalmente ajenas, como son las patentes, las marcas... que actualmente son objeto del Derecho Mercantil”.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ob. Cit. P.P. 19 - 20.

<sup>7</sup> DÁVALOS, José. Ob. Cit. P. 12.

De igual forma, se le ha denominado: Derecho Obrero, Derecho Social, Derecho Laboral, teniendo ésta última denominación una amplia aceptación en la actualidad.

**Se considera pues, que la denominación más acertada es la de “Derecho del Trabajo”, toda vez que comprende todos los elementos subjetivos y objetivos relacionados precisamente con el trabajo.**

El maestro Sánchez Alvarado precisa que “aunque se ha criticado la denominación anterior diciendo que es demasiado amplia, en virtud de que no todo trabajador se encuentra bajo el ámbito de nuestra disciplina, es aceptada...”<sup>8</sup>

La definición de Derecho del Trabajo, es difícil conceptuar una disciplina tan amplia en breves enunciados; sin embargo, se han propuesto diversas definiciones, de las que destacamos las siguientes:

Existen algunas que señalan al Derecho del Trabajo como el conjunto de principios y normas positivas de la prestación subordinada retribuida de la actividad humana.

Considerando que el Derecho del Trabajo comprende un conjunto de principios y normas políticas que regulan un determinado orden de relaciones jurídicas, que básicamente se refieren a la contratación y prestación del trabajo humano y tienden a asegurar el pleno ejercicio de la libertad contractual.

---

<sup>8</sup> SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Oficina de Asesores del Trabajo. México,

El Doctor Borrell Navarro, establece: “Al Derecho del Trabajo podemos definirlo como el conjunto de principios, instituciones y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

a) Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero patronales;

b) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo;

c) Los organismos de clase, obreros y patronales. Sus características, requisitos y personalidad”.<sup>9</sup>

El Doctor José Dávalos define al Derecho del Trabajo como: “el conjunto de normas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”.<sup>10</sup>

Independientemente de que existan tantas y tan diversas definiciones de Derecho del Trabajo, todos los autores coinciden en que es aquél que comprende las normas jurídicas que tienden a regular las relaciones entre el patrón y el trabajador.

En cuanto a las características del Derecho del Trabajo, el Maestro José Dávalos señala las siguientes:

a) Es un derecho protector de la clase trabajadora.

---

<sup>9</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. Sista. México. 1994. P. 3

<sup>10</sup> DÁVALOS, José. Ob. Cit. P. 44.

b) Es un derecho en constante expansión.- Su ámbito de aplicación siempre está en constante crecimiento.

c) Contiene las garantías mínimas que deben reconocérseles a los trabajadores.

d) Es un derecho irrenunciable. Toda vez que las normas de Derecho del Trabajo son de orden público, no son susceptibles de ser renunciadas, ni alteradas por la voluntad de los individuos.

e) Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora.- Lo anterior, se traduce en que busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos.<sup>11</sup>

Luego entonces, con las características antes señaladas, podemos decir que el Derecho del Trabajo es esencial para proteger la fuerza de trabajo que frente al capital es parte vulnerable, ya que sin una protección adecuada y sin una regulación bien establecida, el trabajador se encuentra en desventaja frente al patrón.

En consecuencia, podemos afirmar que el **Derecho del Trabajo es aquel conjunto de principios, leyes y normas jurídicas, cuyo objetivo principal es encontrar el justo equilibrio en la relación de trabajo.**

Ahora bien, consideramos necesario para comprender mejor el Derecho del Trabajo, además de que es parte fundamental para el entendimiento de esta investigación mencionar los principios rectores que

---

<sup>11</sup> Cfr. Ibidem. P.P. 15 - 20

rigen esta materia, los cuales son los siguientes:

**La idea del trabajo como un derecho y un deber social.** Este principio lo reconoce el artículo 123 Constitucional que en su parte conducente dice: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...”. En relación a lo establecido por el artículo tercero Constitucional que determina: “El trabajo es un derecho y un deber social...”. Esto se refiere a que si bien es cierto, el Estado está obligado a otorgarnos un trabajo, nosotros tenemos la obligación de desempeñarlo de manera útil y honestamente.

Respecto a este principio la Ley Federal del Trabajo lo reafirma en su artículo tercero, el cual en su primer párrafo dice: “El Trabajo es un derecho y un deber social. No es un artículo de comercio...”.

**La Libertad de Trabajo.** Significa que las personas tenemos plena libertad para desempeñar la actividad que nos acomode, sin más restricción de que ésta actividad sea lícita. A este respecto citamos el artículo cuarto constitucional que le da el carácter prioritario a la Libertad de Trabajo:

Artículo 4º.-“No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión o industria o comercio que le acomode, siendo lícitos...”

Luego entonces el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

En relación a este principio abundaremos más en el siguiente inciso, en donde hablamos del “trabajo”.

**La igualdad en el trabajo.** Este principio se refiere a que todos los trabajadores deben de tener el mismo trato, sin distinguir su oficio o trabajo, sexo, raza y condición social; empezando con el principio constitucional de que el varón o la mujer son iguales ante la ley (Artículo 4º. Constitucional) y se habla claramente de éste en el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo que en su parte conducente advierte “...No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.”

Respecto al principio en cuestión el maestro Dávalos manifiesta que éste se puede desdoblar en dos sub-principios:

- a) Para trabajo igual, deberá corresponder salario igual y
- b) Para trabajo igual, prestaciones iguales.<sup>12</sup>

La lucha de los trabajadores por su igualdad suscitó los dos sub-principios anteriores, mismos que garantizan la fracción VII del apartado A y la fracción V del apartado B, del artículo 123 Constitucional, los cuales a continuación respectivamente transcribimos:

---

<sup>12</sup> Cfr. *Ibidem.* P. 23.

“...IV. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad...”

“...V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo...”.

La Ley Federal del Trabajo, respecto a estos sub-principios, los refiere en el artículo 86, que dice: “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.”

**La estabilidad en el empleo.** Este principio es fundamental para el desarrollo de esta disertación, ya que haremos referencia de él en reiteradas veces, además de que es un tema muy interesante y nace de la lucha del trabajador por superar su miseria y encontrar su estabilidad.

Este principio se origina en nuestra Constitución y tiene por finalidad proteger a los trabajadores en su empleo, con el objeto de tener tranquilidad, en cuanto cuenta con un trabajo que les va a satisfacer sus necesidades.

El artículo 123 fracción XXI de nuestra Carta Magna otorgó a los trabajadores un régimen de estabilidad absoluta, permitiéndoles la posibilidad de reincorporarse a su trabajo en todos los casos en que fueran víctimas de despidos injustificados; con toda atingencia se pensó que, en ocasiones, el trabajador podría no desear su reingreso y, en esa virtud, se le facultó también para optar por el pago de una indemnización.



El maestro Mario De la Cueva lo define de la siguiente forma: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.”<sup>13</sup> Agregando además que la estabilidad en el empleo: “es una institución peculiar del derecho del trabajo, a la que puede caracterizarse diciendo que es el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios consecuentes...”<sup>14</sup>

De los anteriores conceptos se deducen los siguientes aspectos:

Los trabajadores tienen la alternativa de desligarse del empleo en cualquier tiempo, con la sola responsabilidad de los daños y perjuicios que puedan ocasionar con ello al patrón.

Asimismo los trabajadores pueden exigir el cumplimiento del contrato a través del ejercicio de una de las dos acciones que existen en su favor: la de reinstalación o si opta por la terminación de la relación de trabajo puede solicitar su indemnización.

Al prolongarse la prestación del trabajo en el tiempo, el trabajador va adquiriendo una antigüedad, misma que es generadora de diversos derechos.

---

<sup>13</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo Uno. Décima Sexta Edición. Porrúa. México. 1999. P. 219

<sup>14</sup> Ibidem. P. 220

## 1.2. Trabajo

Para mayor referencia, en las siguientes líneas se hace un breve estudio del origen y significado de la palabra trabajo. Para algunos la palabra trabajo proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba; otros autores señalan que su raíz proviene de las palabras *laborare* y *labrar*, que quieren decir labrar y una tercera opinión dice que su origen viene del vocablo griego "*thlibo*, que significa oprimir, afligir, apretar".<sup>15</sup>

El Diccionario de la Real Academia Española define el trabajo como "Acción y efecto de trabajar.... Penalidad, molestia tormento o suceso infeliz...."<sup>16</sup> y define la palabra trabajar como: "Ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Solicitar, procurar o intentar alguna cosa con eficacia, actividad y cuidado.... Formar, disponer o ejecutar una cosa, arreglándose a método y orden....".<sup>17</sup>

La doctrina ha contribuido para encontrar una definición de la palabra trabajo, en la que generalmente la definen como "la actividad humana dirigida a la producción de cosas materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio, público o privado".<sup>18</sup>

En el transcurso de la historia, el trabajo ha sido considerado de diferentes formas:

En la religión cristiana el trabajo fue considerado como un castigo, algo penoso que produce heridas, a tal grado que es una de las sanciones

---

<sup>15</sup> Instituto de investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Décima Edición. Porrúa. México. 1997. P. 2950

<sup>16</sup> Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Vigésima Primera Edición. Espasa-Calpe. España. 1992. P. 1420.

<sup>17</sup> Idem.

<sup>18</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México. 1997. P. 54

que el hombre recibió por su desobediencia; en la Edad Antigua fue considerado como una actividad exclusiva de los esclavos, mientras que los señores habrían de ocuparse de la filosofía y la política; y en la Edad Media, la actividad laboral estaba a cargo de los villanos o aldeanos, los cuales estaban sujetos al señor feudal y obligados a un trabajo servil. Fue en Francia, en el año de 1776 y en el Edicto de Turgot, donde se postula por primera vez la libertad de Trabajo como un derecho natural del hombre y más adelante en dicho país en el año de 1789 y en México en 1814, cuando se logra consagrar al trabajo como un derecho universal del individuo.

Por todo lo anterior, la Declaración de Derechos Sociales del Tratado de Versalles de 1919, contempló que el principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que éste no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio.

En nuestro país, como lo señalamos en el capítulo anterior, la libertad de trabajo está consagrada como un derecho fundamental de acuerdo a lo establecido en el artículo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece la libertad del hombre para dedicarse a la actividad o profesión que elija, siempre y cuando ésta sea lícita.

Del mencionado artículo quinto, podemos deducir que la libertad de trabajo que consagra, tiene las limitaciones siguientes:

Si se desempeña alguna actividad ilícita no queda protegido por la garantía individual de libertad.

La libertad de trabajo sólo puede vedarse por determinación judicial y únicamente cuando se ataquen los derechos de terceros.

El ejercicio de la libertad de trabajo puede vedarse por resolución gubernativa o judicial, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

Asimismo, en el párrafo cuarto se establece que trabajos si pueden ser obligatorios, haciendo mención del desempeño de los servicios y funciones públicas, tales como los de armas, jurados, elección popular, funciones sociales y otros.

En opinión del maestro Burgoa, la obligatoriedad de los trabajos antes señalados, está plenamente justificada toda vez que “su ejercicio tiene un gran interés nacional, o al menos, social, al cual ningún miembro del conglomerado debe ser ajeno”.<sup>19</sup>

Continuando con el análisis del artículo quinto creemos que la protección a la libertad de trabajo se consagra principalmente en los párrafos tercero y quinto del mismo, que en su parte conducente señalan: “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento...” y “El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa.”.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y

---

<sup>19</sup> BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Vigésima Edición. Porrúa. México. 1993. P. 323

socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley”.

Como se podrá entender de dicho artículo, el Estado Mexicano protege nuestro derecho al trabajo, pero también se obliga a crear empleo y a otorgar los medios sociales para lograr esto, lo que en la actualidad no se presenta, en virtud del predominio de la contratación de personal eventual; hecho social y económico que más adelante se desarrollará y por medio de la elaboración de esta tesis pretendemos aportar medios de solución.

**La Ley Federal del Trabajo, que es la ley reglamentaria del mencionado artículo 123, en su artículo octavo define al trabajo como “...toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.**

De la definición anterior obtenemos los siguientes elementos:

a) El trabajo es una actividad humana, ya que sólo el hombre es capaz de llevarla a cabo.

b) Dicha actividad puede ser intelectual o material. Los maestros Manuel Alonso Olea y María Emilia Casas Baamonde han definido al trabajo material o manual, así como al intelectual, de la forma respectiva siguiente: “...cuando el hombre está en contacto directo con la materia o interpone entre sí y ésta, otro objeto material, por lo general fruto de un trabajo previo, suyo o de otros, un útil, herramienta o instrumento....El trabajo intelectual se define por la utilización de símbolos o signos... de los cuales el más característico es el lenguaje oral o escrito, aunque puede el

hombre usar de otros más rudimentarios los gestos, por ejemplo), o más complejos (las fórmulas matemáticas, por ejemplo), o de combinaciones de varios de ellos. Como el manual, el trabajo intelectual puede hacer uso de herramientas o máquinas desde el instrumento musical a la computadora).”<sup>20</sup>

En nuestra opinión, en cualquier trabajo siempre hay actividad intelectual y material, porque si desempeñamos cualquier oficio sin usar el intelecto obtenemos algo no pensado, un resultado no esperado, por el contrario si usamos sólo el intelecto sin materializarlo el trabajo queda inconcluso.

En la última parte de la definición, se aclara que no es necesario tener ciertos estudios o preparación mínima, para recibir la protección de la Ley a nuestro trabajo.

Lo más destacable de todo lo anterior, es la protección de la Ley al trabajo, al momento de elegirlo y desarrollarlo. Es muy importante para el ser humano poder dedicarse a lo que desee; al hacer esto se da la oportunidad al hombre de optar por desarrollar la actividad que más le convenza o le convenga. Es innegable que cuando realizamos un trabajo que nos gusta, éste se vuelve un medio para lograr satisfacción personal, y por el contrario realizar una actividad que nos disgusta nos lleva al tedio e inclusive a la infelicidad.

De la apreciación de las consideraciones anteriores, estamos totalmente de acuerdo con el concepto de trabajo que da el legislador en

---

<sup>20</sup> ALONSO OLEA, Manuel et al. Derecho del Trabajo. Décima Octava Edición. Civitas. España. 2000. P. 41

la Ley Federal del Trabajo, por ser clara y de fácil entendimiento.

### **1.3. Relación de Trabajo.**

El tercer concepto a tratar es: la relación de trabajo. Consideramos que este vocablo es necesario para entender el desarrollo de esta tesis, en virtud de ser el vínculo jurídico que origina las consecuencias de derecho que le atribuyen las leyes.

El maestro Euquerio Guerrero señala que existe una doctrina que explica la relación de trabajo, la cual es conocida como Doctrina de la Relación de Trabajo o de la Incorporación. Asimismo habla de la existencia de dos corrientes que estudian la relación de trabajo, las cuales son conocidas como contractualista y anticontractualista. Cabe mencionar que este autor es partidario de la idea contractualista.

La doctrina de la relación de trabajo fue ampliamente estudiada por el maestro Mario de la Cueva y por su puesto es partidario de ésta, por ello hemos tomado sus consideraciones para la explicación de aquella, las cuales resumimos, como sigue:

a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado.

b) Por el hecho de prestarse el trabajo, éste por sí mismo provoca los efectos que derivan de las normas de trabajo, produciéndose los beneficios que de la ley derivan al trabajador.

c) Sólo con la prestación del trabajo se determina la aplicación de la Ley, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad dependen de ésta y no de la voluntad del trabajador o del patrón.

d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica nueva, es decir, una situación que no existía con anterioridad y a la que se le da el nombre de relación de trabajo.

e) La prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se produce provienen fundamentalmente, de la ley y de los contratos colectivos.

f) El acuerdo de voluntades no es requisito para la formación de la relación.

g) El acuerdo de voluntades no podrá ser rector de la vida de la relación, porque esa función la cumplen un estatuto, la ley, los contratos colectivos, entre otros ordenamientos.

h) En los casos de los trabajadores de confianza, los domésticos y los de la pequeña industria, suele darse un acuerdo previo, pero nada impide que posteriormente la relación modifique el contenido de ese acuerdo originario.

i) No es cierto que para dar nacimiento a la relación de trabajo deba existir una voluntad empresarial. Se olvida que existe la fuerza de un sindicato, como lo fundamenta el artículo 395 de la Ley Federal de Trabajo que en su parte previa: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante."



j) Es cierto que la relación laboral puede nacer de un contrato, pero el empleo del término “contrato” no ha de pensarse en una concepción contractualista, pues su única significación estriba en que el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrón a partir de la fecha estipulada y en que el empresario obtiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar el salario.

k) El contrato es estático, mientras que la “relación de trabajo” crea una relación jurídica dinámica, es decir, se podrán hacer modificaciones al acuerdo inicial. Esto se refleja en el derecho del trabajador a exigir que se modifiquen las condiciones de trabajo, como lo señala el artículo 57 de la ley laboral, que precisa: “El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen. El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen.”<sup>21</sup>

La teoría antes relacionada ha tenido sus críticas, por ejemplo por parte del maestro Euquerio Guerrero, quien dice: “No estamos de acuerdo con esta doctrina, porque independientemente de las limitaciones al principio de la autonomía de la voluntad, el trabajador sigue siendo un hombre libre que debe expresar su consentimiento de vincularse con un patrón y puede, si así lo convienen ambos, incluir prestaciones superiores a las legales o las del contrato colectivo que rija en la empresa. Consecuentemente, somos partidarios de la teoría contractualista.”<sup>22</sup>. Mientras que el Maestro Néstor de Buen se limita a decir que tiene sus

---

<sup>21</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. P.P. 180 - 199

<sup>22</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima Séptima Edición. Porrúa. P. 31

observaciones a la doctrina de Mario de la Cueva, de las cuales destacamos la siguiente: "...Por el contrario es obviamente contradictoria su afirmación inicial en el sentido de que no puede calificarse de contrato al acto generador de la relación laboral, con su admisión, vertida inclusive en la ley (Artículo 20), de que algunas relaciones laborales pueden nacer de un contrato, v. gr.: las de los altos empleados, los domésticos y los trabajadores en industria familiar. En nuestro concepto, como ya lo hemos expuesto, la relación laboral sí puede nacer de un contrato. No debe olvidarse que en el Derecho Civil existen múltiples contratos que se estructuran básicamente, sobre obligaciones de hacer (v. gr.: la prestación de servicios profesionales), sin que con ello se atente "a la idea de la dignidad del trabajo humano (p. 184) y al principio de que "únicamente las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación..."<sup>23</sup>

Por otro lado, la corriente contractualista considera que para iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, aunque sea ésta de manera tácita, lo que se traduce en que cuando el acuerdo está dirigido a producir un efecto jurídico se le llama contrato. Por eso los contractualistas sostienen que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, se está conviniendo la labor a desempeñar, por lo que ya surgió el acuerdo de voluntades que obligará jurídicamente a los dos sujetos mencionados y a éste acuerdo de voluntades lo rigen las leyes vigentes, apareciendo los efectos jurídicos que son la consecuencia de este contrato.

Ahora bien, existe la corriente anticontractualista, la cual el maestro Néstor De Buen la explica como citamos enseguida: "Los

---

<sup>23</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero. Decimotercera Edición. Porrúa. México. 2000. P. 569.

Anticontractualistas sostienen, a partir de Lotmar, en Alemania, que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual; pero después salió de este ámbito para abrigar aspectos fuera del vínculo contractual, pues se refieren a las obligaciones que nacen de las reglamentaciones impuestas por el patrono.”<sup>24</sup>

Decidimos indicar la doctrina y corrientes anteriores para explicar la naturaleza jurídica de la relación de trabajo, en virtud de que la Ley Federal del Trabajo, contempla a las dos, como se desprende del contenido del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Consideramos que el legislador en su afán de buscar el equilibrio en las relaciones laborales, no limitó a éstas a la existencia de un contrato, en virtud de que la Ley Federal del Trabajo es una ley nacida por la lucha social y reconoce que no toda la gente conoce de términos jurídicos, por lo que determinó que “sea la forma que sea, si trabajas la ley te protege”.

---

<sup>24</sup> Idem

En este orden de ideas, creemos conveniente citar un fragmento de la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 que dice: “EXPOSICIÓN DE MOTIVOS... III. RELACIÓN Y CONTRATO DE TRABAJO... No corresponde a la Ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen, pero se adoptó también la idea de contrato como uno de los actos en ocasiones indispensable, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo. Las ideas anteriores explican el contenido del artículo 20 del proyecto”.<sup>25</sup>

Luego entonces, de la lectura de ese artículo, destacamos los siguientes elementos en una relación de trabajo:

Elementos objetivos:

- Trabajador
- Patrón
- Intermediario

Elementos Subjetivos:

- Prestación de un trabajo personal subordinado
- Pago de un salario

Los elementos subjetivos se tratarán de una manera más

---

<sup>25</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México. 1997. P. 87

pormenorizada, por lo que en este momento nos enfocaremos a analizar los elementos objetivos.

Para entender a que se refiere el legislador cuando hace referencia a un trabajo personal subordinado, creemos importante citar la siguiente jurisprudencia:

“...SUBORDINACIÓN, *CONCEPTO DE*. Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio; esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado quien presta el servicio, en todo lo concerniente al trabajo. CUARTA SALA. Séptima Época. Quinta Parte. Amparo directo 7061/77. Neftalí de los Santos Ramírez. 12 de marzo de 1969. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Miguel Bonilla Solís. Amparo directo 2621/77. Jorge Lomelí Almeida. 22 de septiembre de 1977. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Núñez. Amparo directo 744/79. Gregorio Martínez Spiro. 25 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Hernández Saldaña. Amparo directo 4611/78. Remigio Jiménez Márquez. 2 de agosto de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez...”.

Como se menciona en la tesis anterior, el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo establece que la subordinación a que el trabajador está obligado, es el elemento que es inseparable de la prestación del

servicio y que resulta ser el distintivo de la relación laboral, ya que es a través de la subordinación que el patrón está en posibilidad de solicitar y obtener del trabajador lo que le convenga a la relación de trabajo; mientras que el trabajador se encuentra en la obligación de acatar las órdenes de aquel, siempre que se trate del trabajo para el cual fue contratado.

Para el maestro Mario de la Cueva, la relación de subordinación es “una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrón en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.”<sup>26</sup>

El segundo elemento objetivo consiste en el pago de un salario, la Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 82 que: “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”

El maestro Mario de la Cueva afirma que “el salario si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posterior, como una consecuencia de la prestación del trabajo”.<sup>27</sup>

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 85 establece que el salario debe ser remunerado, es decir, directamente proporcional a la calidad y tiempo de la jornada de trabajo y nunca debe estar por debajo de lo establecido como salario mínimo. Con el pago del salario se busca asegurar un nivel de vida digno tanto para el trabajador como para su

---

<sup>26</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. P. 203

<sup>27</sup> Ibidem. P. 204

familia.

Ahora bien, la naturaleza jurídica del salario, es la de ser un elemento esencial en la relación de trabajo, lo que tradicionalmente se traducía que sin el pago de éste, no existe la relación como tal, y por lo tanto no puede estar protegida y amparada por el Derecho del Trabajo, sin embargo, en la actualidad existen diversas formas de retribución por el trabajo desempeñado, como es el pago de un salario y de prestaciones adicionales, como son los vales de despensa, de transporte, entre otras.

Respecto a las formas en que nace la relación de trabajo, una de ellas es a través del contrato, es decir de un acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador, como elementos objetivos de aquella. La Ley Federal del Trabajo en el mencionado artículo veinte define al contrato individual de trabajo en el segundo párrafo.

Como elementos del contrato individual del trabajo destacamos los siguientes:

**Elementos esenciales:**

- Consentimiento.- Es decir, el acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador. El consentimiento es la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato, éste puede ser expreso o tácito. El primero se da cuando se otorga el contrato por escrito, en donde constan las condiciones de trabajo, como establece el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo y el segundo cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato,

pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicios.

- Objeto.- Comprendido por la actividad que se va a realizar.

### **Elementos de Validez:**

- Capacidad de goce y ejercicio.- La capacidad de goce es la aptitud que tiene una persona para ser sujeto de derechos y obligaciones; mientras que la capacidad de ejercicio se presenta cuando la persona puede ejercer por sí misma sus derechos y obligaciones.

Hablamos de ambas capacidades, en virtud de que los menores de edad pueden trabajar, con ciertas salvedades. A este respecto el maestro Miguel Bermúdez Cisneros dice que a los menores de edad se les otorgan capacidades adelantadas, como se transcribe: “El motivo del otorgamiento de capacidad anticipada es que, en términos generales, el menor de edad es incapaz para la celebración del negocio jurídico. No obstante, en el derecho se pone en práctica una variante en razón de su contenido social, al tomar en cuenta que muchas veces el menor está obligado a trabajar con el fin de subsistir. Por esta causa, a fin de no dejar carente de protección legal a quienes estuvieron en esta difícil situación, se otorgan permiso de capacidad anticipada para celebrar contratos de trabajo”.<sup>28</sup>

La Constitución y la Ley prohíben el trabajo a los menores de 14 años y el de los mayores de esta edad, pero menos de 16, que no hayan terminado la educación obligatoria y que no tengan autorización de sus padres o tutor y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la

---

<sup>28</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del Trabajo. Oxford. México. 2000. P.P. 101 - 102



Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política (artículos 123, III constitucional, 5, I, 22 y 23 de la Ley Laboral). El párrafo final del artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo señala que “Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan”. Si bien los menores de dieciséis años necesitan autorización para prestar su trabajo, pueden, en cambio, al igual que los mayores de esa edad, recibir sus salarios y ejercitar las acciones de trabajo, sin intervención del padre o tutor. Los menores de 18 años no podrán prestar su trabajo fuera de la República, con excepción de los técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general los trabajadores especializados.

- Ausencia de vicios del consentimiento. El artículo quinto constitucional dice que a ninguna persona podrá impedirse al trabajo que le acomode, entendiéndose que a nadie se le podrá obligar a prestar un trabajo que no desee.
- Licitud en el objeto.- Aquí podemos hacer referencia a lo establecido en el artículo citado anteriormente, en el sentido de que ese trabajo tiene que ser lícito.

Algunos autores hablan de la forma como elemento de validez, a nuestro parecer la forma es indispensable tratándose de contratos donde se establece una temporalidad, como son los de obra y tiempo indeterminado, ya que tratándose de relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, el contrato por escrito u oral genera los mismos efectos, además de no olvidar lo indicado en el tercer párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

Como una forma de protección al trabajador, el consentimiento que debe haber para la existencia del contrato de trabajo, puede o no ser plasmado por escrito, tal como lo establece el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: “La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad.”

Luego entonces, la falta de un contrato por escrito es una absoluta falta de probidad del patrón, ya que le puede acarrear consecuencias en determinado momento graves; tal como establece el doctor Néstor de Buen, “basta que en juicio un trabajador invoque las condiciones que quiera para que se estimen ciertas, salvo que el patrón compruebe lo contrario. De ahí que sea peligrosísima para los patrones la práctica constante de no documentar las condiciones de trabajo ya que, queriendo impedir la existencia de pruebas “comprometedoras”, lo que obtienen es, precisamente, abrir las puertas a una reclamación exagerada”.<sup>29</sup>

El nacimiento de la relación de trabajo puede darse a la celebración del contrato o cuando comienza la prestación del servicio subordinado, lo cual ambas situaciones causan los mismos efectos.

No sólo la celebración de un contrato da nacimiento a la relación de trabajo, pues basta con que inicie la prestación del servicio subordinado para que surja ésta, al respecto el maestro Mario De la Cueva afirma: “la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de

---

<sup>29</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. P. 54

un trabajador y un patrono y el inicio de la prestación de un trabajo.”<sup>30</sup>

Es suficiente la existencia de la relación material, dicho de otra forma que se comience a prestar el servicio para que la relación entre patrón y trabajador nazca y de ella se deriven las obligaciones y derechos que para unos y otros establece la Ley de la materia.

#### **1.4. Sujetos en la relación de trabajo.**

Como se desarrolló en el inciso anterior, para que exista una relación de trabajo, se necesitan de dos personas: patrón y trabajador, mismas que se consideran como elementos subjetivos de la relación de trabajo.

##### **1.4.1. Trabajador**

Según la Real Academia Española trabajador “es la persona que trabaja, jornalero, obrero; y dicese de trabajar: ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Solicitar, procurar o intentar alguna cosa con eficacia, actividad y cuidado... Formar, disponer o ejecutar una cosa, arreglándose a método y orden...”<sup>31</sup>

La Ley Federal del Trabajo como sabemos protege esa actividad humana y nos da la definición de trabajador en el artículo octavo, que en su parte conducente dice: “Trabajador es la persona física que presta a

---

<sup>30</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. P. 204

<sup>31</sup> Real Academia Española. Ob. Cit. P. 1420

otra, física o moral un trabajo personal subordinado...”.

De la definición anterior se desprenden los siguientes elementos:

a) El trabajador es siempre una persona física.

b) La actividad que desempeña es personal, refiriéndose a que sólo el trabajador puede directamente prestar la actividad, es decir, no puede delegarla a otra persona.

c) Realizar un trabajo subordinado.

Es decir “Trabajador es la **persona física** que presta a otra, física o moral, un **servicio personal subordinado**” y respecto de la anterior definición distinguen los siguientes elementos:

a) Sujeto obligado: persona física.

b) Objeto de la obligación: prestación de servicios.

c) Naturaleza de la prestación: personal y subordinada.

d) Sujeto favorecido o beneficiado: persona física o moral (patrón).

Para el Doctor Guillermo Cabanellas el trabajador es: “quien trabaja, todo aquel que realiza una labor socialmente útil.... Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aún cuando no logre el resultado”.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Vigésima Edición. Heliasta. Argentina. 1989. P.123.

Atendiendo lo antes expuesto, proponemos la siguiente definición: **Trabajador es la persona física que realiza una actividad en favor de otra llamada patrón, siendo esta actividad de forma personal y subordinada, a cambio de la cual recibe una retribución llamada salario.**

#### 1.4.2. Patrón

El segundo elemento subjetivo en la relación de trabajo, es el patrón. La palabra patrón deriva del latín *patronus* que significa: “defensor, protector. Que tiene cargo de Patronato... Amo señor. Patrono, persona que emplea obreros en trabajos y oficios.

El que manda y dirige un pequeño buque mercante...”<sup>33</sup>

Al igual que el trabajador se le ha denominado de diferentes formas tales como obrero, empleado y asalariado, el patrón tiene diferentes denominaciones como empleador, patrono, dador de trabajo, capitalista o empresario.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10, define al patrón como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

De la anterior definición destacamos los siguientes elementos:

a) Puede ser persona física o moral.

---

<sup>33</sup> Real Academia Española. Ob. Cit. P. 1420

b) Contrata servicios de otros.

La Ley Federal del Trabajo contempla que el patrón puede inclusive estar representado, de ahí que el maestro Mario de la Cueva opine que los representantes no son sujetos de las relaciones de trabajo, ya que su labor consiste en representar a un sujeto frente al otro, sin que dicha representación opere en los procedimientos individuales, ni colectivos ante las autoridades laborales.

Doctrinalmente fue complicado encontrar una definición doctrinal de la palabra patrón, pero encontramos una definición por parte del doctor Néstor de Buen, quien dice que el patrón es: “quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio, mediante retribución”.<sup>34</sup>

El maestro Alfredo Sánchez Alvarado define al patrón como: “la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”.<sup>35</sup>

Podemos decir entonces que **patrón es aquella persona física o moral que se ve beneficiada de la actividad personal subordinada que recibe del trabajador, a cambio de una remuneración llamada salario.**

## 1.5. Contratación

De las múltiples definiciones que existen de este concepto,

---

<sup>34</sup> DE BUEN, Néstor. Ob. Cit. P. 41

<sup>35</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. P.P. 225 - 227

referentes al tema laboral que estamos abordando en este trabajo, podemos concluir que la contratación es la materialización de acuerdo escrito o verbal entre la parte obrera y patronal, en el que convienen las condiciones para la realización de un determinado trabajo o actividad, a cambio de la cual, la parte patronal recibe un servicio y la parte obrera obtiene una retribución económica o cualquier otro tipo de compensación negociada.

Si nos apegamos a lo que señala el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, se entiende que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y, en su caso, podrá estar sujeto a prueba o para capacitación inicial.

De lo anterior podemos señalar que la duración de las relaciones de trabajo, respecto al tiempo que transcurre desde su inicio a su final, son de dos tipos, “por tiempo determinado” y “por tiempo indeterminado”; sin embargo, también se puede deducir que dichas relaciones implícitamente se refieren a su continuidad, es decir, a la constancia o periodicidad de la relación laboral, la cual también puede ser de dos tipos, “continua”, todos los días de la semana (con un día de descanso), o bien “discontinua”, algunos días de la semana, el mes o el año.

En nuestra opinión, podemos decir que la regla general es que las contrataciones deben ser por tiempo indeterminado y la excepción es que se realicen por tiempo determinado, con el objeto de salvaguardar uno de los principios fundamentales de las relaciones laborales y que es el de la estabilidad en el trabajo.

Luego entonces las contrataciones pueden ser “por obra” o “tiempo determinado”, “por temporada” o “por tiempo indeterminado” y, en este caso, podrá estar sujeto “a prueba” o “para capacitación inicial”.

Una vez mencionadas los tipos de contratación que regula la Ley de la materia y definido el concepto de contratación, a continuación haremos un breve análisis de los tipos de contratación ya señalados.

### **1.5.1. Contratación por obra**

El artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo, el cual es el principio fundamental de este tipo de contratación, señala que el señalamiento de “obra determinada”, solo puede estipularse cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, es decir, no es suficiente que se considere que una relación de trabajo es para obra determinada, si no que es necesario que conforme a la naturaleza del trabajo contratado, se trate efectivamente de este tipo de relación laboral; es decir, va completamente vinculado a la realización del objeto para el cual se contrato el servicio.

En la práctica, el ejemplo más común para este tipo de contratación son los contratos que se celebran en las construcciones, en el campo (el levantamiento de cosechas), industrias (cuando se fija un determinado número de piezas o artículos), entre otros.

De lo anterior, se puede decir que este tipo de contratación es aquella mediante la cual las partes obrero y patronal, convienen la celebración de una relación temporal de trabajo, que comenzará a surtir sus efectos cuando inicié la realización del objeto materia del trabajo y terminará cuando se concluya con el mismo.



### **1.5.2. Contratación por tiempo determinado**

Este tipo de contratación es muy parecida a la de “por obra”, ya que también es temporal, sin embargo, la gran diferencia estriba en que su duración va acorde al tiempo fijado por las partes que la celebran, en el entendido que el tiempo que se estipule, debe ser acorde a la naturaleza de los servicios prestados.

En efecto, no basta que se señale que la contratación se hará por “tiempo determinado”, sino que la temporalidad del trabajo a realizar, sea con motivo de un suceso extraordinario al desarrollo normal de las actividades del patrón.

En la práctica, este tipo de contrataciones son las que regularmente se celebran para cubrir la vacante de un trabajador por una incapacidad temporal, por ejemplo, cuando una trabajadora se va de incapacidad por maternidad (periodos pre y post natales); o cuando por un carga de trabajo extraordinaria a la que habitualmente tiene el patrón, por ejemplo, cuando por excepción, un patrón debe realizar actividades extraordinarias que se calculan terminar en un determinado tiempo.

En nuestra opinión, este tipo de contratación es aquella en la que las partes obrero y patronal, convienen la celebración de una relación temporal de trabajo, que comenzará a surtir sus efectos cuando inicié la temporalidad que motivó el trabajo y finalizará cuando se termine ésta, siempre y cuando no subsista la materia que originó la prestación del servicio, ya que en este caso se prorrogará por todo el tiempo que perdure ésta y hasta su total terminación.

### **1.5.3. Contratación por temporada**

La contratación “por temporada”, conforme a lo que señala el artículo 39-F de la Ley Federal del Trabajo, en un principio es por tiempo indeterminado, para realizar labores discontinuas, pero fijas y periódicas, cuando las actividades no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

Cabe señalar que este tipo de contratación habitualmente es confundida con la de tiempo determinado, lo cual es incorrecto, ya que su esencia es mantener el vínculo laboral entre el trabajador y el patrón.

En la práctica los ejemplos más comunes de este tipo de contrataciones, son los que se celebran en las tiendas de artículos de consumo duraderos con personal distinto del que desempeña habitualmente su trabajo para prestar sus servicios a los clientes (festejos navideños, fiestas patrias, etcétera); o las que se realizan en los cines para atender a los visitantes los fines de semana o en determinadas épocas (vacaciones de verano, de fin de año, semana santa, por citar algunas).

Apreciándose en estos casos una características muy peculiar de este tipo de contrataciones y que es el hecho de que la materia no determina la duración del contrato, sino la mejor oportunidad de venta que se produce en determinada época, temporada o días de la semana.

En consecuencia, se puede considerar que la contratación por obra es aquella en la que las partes obrero y patronal, convienen la prestación de un servicio indeterminado, siempre y cuando las labores no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

#### **1.5.4. Contratación por hora**

El artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo estipula que se puede establecer el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda de la jornada máxima legal, que es por regla general de ocho horas, que se respeten los derechos laborales y de seguridad social y que el ingreso por horas no sea inferior al que corresponde a una jornada diaria.

Cabe destacar que en este tipo de contrataciones, si un trabajador labora menos de ocho horas al día, el salario de ese día de trabajo no puede ser inferior al mínimo de una jornada diaria, el cual, si bien es cierto que dicho artículo no precisa si el salario “inferior” que corresponde a una jornada diaria es igual al salario mínimo, se traduce en que debe ser pagado cuando menos con el salario mínimo que señala el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, el cual es la mínima cantidad que debe recibir en efectivo un trabajador por sus servicios prestados a un patrón, es decir, si se contrata a un trabajador para que preste sus servicios por tres horas, lo menos que deberá pagársele es un salario mínimo por día.

Uno de los ejemplos más claros para este tipo de contratación, es el que se realiza cuando se contrata personal para el lanzamiento y promoción de determinados servicios o artículos de consumo (edecanes, iluminadores, ambientadores, entre otros).

En esta tesitura, podemos decir que la contratación por hora, es aquella en la que el patrón y el trabajador convienen la prestación de un servicio discontinuo por unidad de tiempo manejado en horas, siempre y cuando se establezca de esta manera y no exceda de la jornada máxima

legal diaria, en el entendido que el pago que se realice por las horas laboradas, no debe ser inferior al que corresponde a una jornada diaria.

### **1.5.5. Contratación por tiempo indeterminado**

Como anteriormente se mencionó, de la interpretación de la Ley Federal del Trabajo, se deduce que las contrataciones por regla general deberán de ser por tiempo indeterminado, con el fin de salvaguardar el principio fundamental de la estabilidad en el trabajo y, salvo excepción expresa, por tiempo determinado.

En efecto, la contratación por tiempo indeterminado es la que principalmente rige las relaciones obrero-patronales, ya que mantener el vínculo laboral entre el patrón y el trabajador, para que éste último tenga una estabilidad económica y social, evitando así el menoscabo de sus derechos.

En este tipo de contrataciones sería muy limitante el señalar algunos ejemplos, pues basta decir que son las que regularmente se realizan (directivos, gerentes, secretarias, mensajeros, diversos profesionistas, meseros, garroteros, vendedores, maquiladores, obreros, profesores, solo por mencionar algunos) en las relaciones obrero patronales, siempre y cuando no se encuadren en algunas de las características de los tipos de relaciones que anteriormente hemos analizado.

Las relaciones por tiempo indeterminado, por regla general son continuas, sin embargo, de acuerdo a lo que establece el artículo 39-F de

la Ley Federal del Trabajo, pueden pactarse para labores discontinuas, cuando la naturaleza de los servicios así lo requieran.

Dado esto último, a continuación haremos un breve análisis de las contrataciones por tiempo indeterminado continuas y discontinuas.

#### **1.5.5.1. Continuas**

Son aquellas relaciones de trabajo que son constantes, es decir, todos los días de la semana o la mayor parte de éstos.

En nuestra opinión, este aspecto es una característica de las relaciones de trabajo, que engloba a las relaciones laborales que no se interrumpen y que se prologan en el tiempo, es decir, que se repiten con la misma frecuencia manteniendo el mismo objeto del que emanaron.

#### **1.5.5.2. Discontinuas**

Son aquellas relaciones laborales que son periódicas, es decir, algunos días a la semana, mes o año.

Podemos señalar que son antagónicas a las continuas, sin embargo, cuando la naturaleza del servicio así lo requiere, tienen como principales características: ser fijas y periódicas de carácter intermitente; pueden ser por temporada; que no exijan la prestación del servicio toda la semana, el mes o el año; y que pueden pactarse por unidad de tiempo, es decir, por hora.

### **1.5.6. Contratación a prueba**

Este tipo de contratación, al igual que la contratación “para capacitación” son el punto neurálgico del presente trabajo, no obstante, en el presente inciso solo daremos un esbozo muy elemental de la misma, ya que más adelante se les dedica un capítulo para su estudio, en el que analizaremos su validez, eficacia, beneficios y perjuicios, la procedencia de su calificación por el patrón, la procedencia de la calificación de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, el procedimiento de calificación, la legalidad de la calificación y las propuestas que realizaremos al respecto.

La contratación “a prueba” prácticamente es para establecer una condición a la duración de la relación de trabajo, ya que si no se cumple con ciertos requisitos o no se acredita que se cuenta con ciertos conocimientos, la relación laboral puede darse por terminada; en el entendido que deberán darse determinados elementos para su aplicación.

Su principal fundamento legal lo encontramos en el artículo 39-A de la Ley Federal del Trabajo.

### **1.5.7. Contratación para capacitación inicial**

Como ya se dijo, este tema se abordará sustancialmente más adelante, por lo que en este inciso solo nos abocaremos a decir que este tipo de contratación de igual forma es prácticamente una condición para la duración de la relación de trabajo, ya que si no adquieren los conocimientos o habilidades que se impartieron en la capacitación, la

relación de trabajo puede extinguirse; en el entendido que deberán darse determinados elementos para su aplicación.

Su principal fundamento legal lo encontramos en el artículo 39-B de la Ley Federal del Trabajo.

## **1.6. Condiciones de Trabajo**

El maestro Mario de la Cueva define las condiciones de trabajo de la siguiente forma: “Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.<sup>36</sup> Algunos autores critican esta concepción, pues sólo comprende los derechos de los trabajadores y omite la situación de los patrones dentro de la relación laboral.

Para nosotros las condiciones de trabajo no son mas que los derechos y obligaciones que convienen y se obligan el patrón y el trabajador en una relación laboral.

Este concepto está íntimamente ligado con el principio de igualdad en el trabajo que ya desarrollamos, es decir, a trabajo igual salario igual o iguales prestaciones; además de que no deberán ser inferiores a las que marca la Ley de acuerdo a lo establecido en el artículo 56 de la Ley Laboral, mismo que se transcribe a continuación:

---

<sup>36</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. P. 266

“Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley”.

Igualmente el Maestro Mario de la Cueva hace una clasificación de las condiciones de Trabajo, según su naturaleza, misma que a continuación mencionamos:

a) Condiciones de trabajo de naturaleza Individual. Son aquellas normas aplicables a cada uno de los trabajadores en particular, como ejemplo, las jornadas de trabajo, el salario, la participación de utilidad, solo por mencionar algunas de ellas.

b) Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva. Son las normas que protegen la salud y la vida de los trabajadores componentes de un conglomerado.

c) Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva social. Son normas que consagran prestaciones de las cuales disfrutan todos los trabajadores en general.<sup>37</sup>

Las condiciones de trabajo están íntimamente ligadas con el principio de igualdad en el trabajo, además de que en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley Federal del Trabajo y deberán ser

---

<sup>37</sup> Cfr. Ibidem. P.P. 266 - 267



proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en dicho ordenamiento legal.

La Ley Federal del Trabajo establece como principal forma para estipular las condiciones de trabajo la escrita, en el entendido de que la falta del escrito que las contenga, no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados y será responsabilidad del patrón la falta de esta formalidad (Artículo 26 Ley Federal del Trabajo).

d) La Ley Federal del Trabajo establece como forma general de las condiciones de trabajo la forma escrita, en el entendido de la falta del escrito no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados y será responsabilidad del patrón la falta de esta formalidad (Artículo 26 Ley Federal del Trabajo).

El escrito en cuestión deberá contener los siguientes requisitos (Artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo):

“...I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón. (Lo que se llama en Derecho Civil los atributos de la personalidad y que se llaman en la práctica “generales”);

II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si esta sujeta a un período de prueba;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible. (El “trabajo”);

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón...”

Estas condiciones de trabajo son de manera enunciativa mas no limitativa, en virtud de que pueden ser ilimitadas y cambiar según el entorno social, las circunstancias económicas, las condiciones jurídicas, la prestación del servicio y en general cualquier otra característica particular que devenga del trabajo que se vaya a realizar.

Asimismo, la Ley Laboral en el artículo 57 permite la modificación de estas a petición del trabajador cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen; y a petición del patrón cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

## 1.7. Riesgos de Trabajo

Riesgos de trabajo “**son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo**” (Artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo).

Del artículo anterior se desprende que estos riesgos son accidentes y enfermedades; entendiéndose por **accidente de trabajo**: “toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste. Quedando incluidos los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de este a aquel” (Artículo 474 de la Ley Laboral); y **enfermedad de trabajo**: “todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios” (Artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo). Serán consideradas en todo caso como enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513 de la Ley Laboral, que es sumamente amplia.

El riesgo de trabajo general es una responsabilidad que el patrón debe asumir y que será diferente según la gravedad de las consecuencias originadas por éste, pudiendo producir lo siguiente:

- **Incapacidad temporal.**- es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo. (Artículo 478 de la Ley Federal del Trabajo).

- **Incapacidad permanente parcial.**- es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar. (Artículo 479 de la Ley de la Materia).
- **Incapacidad permanente total.**- es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida. (Artículo 480 de la Ley Laboral).
- **La muerte.**- es la cesación de los signos vitales del individuo.

Cuando un trabajador sufre un riesgo de trabajo, tendrá derecho a prestaciones de carácter médico y económico, ya que se encuentra imposibilitado para obtener el ingreso económico necesario para cubrir sus necesidades.

Para el pago de indemnizaciones se aplican las siguientes reglas:

La base de las indemnizaciones será el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa (Artículo 484 de la Ley Federal del Trabajo).

La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no deberá ser inferior al salario mínimo, ni podrá exceder del doble de este, en el caso de que el salario diario del trabajador lo exceda, en el entendido que si el servicio se prestó en diferentes áreas

geográficas, se tomará el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos (Artículos 485 y 486 de la Ley Laboral).

En caso de incapacidad temporal la indemnización consiste en la percepción íntegra del salario por todo el tiempo que dura la imposibilidad para trabajar. (Artículo 480 de la Ley Federal del Trabajo).

Si han transcurrido seis meses de la incapacidad, el trabajador o el patrón podrán solicitar que se resuelva si procede continuar el mismo tratamiento médico y seguir percibiendo el salario, o si debe declararse la incapacidad permanente con la indemnización respectiva, los exámenes médicos para determinar lo anterior podrán repetirse cada tres meses.

La indemnización, en caso de incapacidad permanente parcial, consistirá en el pago del tanto por ciento fijado en la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre la cantidad que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Para fijar el tanto por ciento que corresponda entre el mínimo y el máximo fijados en la tabla se deberá tomar en consideración la edad del trabajador, la gravedad de la incapacidad, el grado de aptitud para realizar actividades remuneradas, si el patrón se ha preocupado por reeducar al trabajador (Artículo 492 de la Ley Laboral).

Para las dos últimas incapacidades mencionadas se pagarán de manera íntegra, sin que pueda hacerse deducción de los salarios percibidos durante la incapacidad temporal (Artículo 496 de la Ley Federal del Trabajo).

Las indemnizaciones anteriores se pagarán directamente al trabajador, salvo en el caso de incapacidad mental en que se pagará a las

personas señaladas en el artículo 501, bajo cuyo cuidado quede (Artículo 483 de la Ley Laboral).

Cuando un trabajador no pueda desempeñar su trabajo como consecuencia de un riesgo de trabajo, pero si algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo (Artículo 499 de la Ley Federal del Trabajo).

Cuando un riesgo de trabajo produce la muerte del trabajador se pagaran a beneficiarios que señala el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, en el orden que ahí se indica, las siguientes prestaciones económicas:

- a) Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios.
- b) Una indemnización de 5000 días de salario.

### **1.8. Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento**

Este tema, al igual que el de la contratación a prueba o para capacitación inicial, será tratado a detalle más adelante, por lo que únicamente nos limitaremos a señalar que la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento son organismos integrados por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, con el objeto de: vigilar y mejorar los programas de capacitación y adiestramiento; alentar y proponer cambios tecnológicos y de organización en beneficio de las relaciones laborales; impulsar y supervisar la capacitación y productividad salvaguardando la distribución equitativa de

sus beneficios; y resolver las objeciones que puedan llegar a presentar los trabajadores con motivo de la equitativa distribución de los beneficios de la productividad.

CAPÍTULO SEGUNDO  
**ASPECTOS GENERALES SOBRE LA SITUACIÓN DEL TRABAJADOR  
EVENTUAL**

En el presente capítulo haremos una breve reseña de la evolución del trabajador para determinarse como “eventual”, así como presentar el panorama económico que influye en la situación laboral de éste último.

**2.1. Antecedentes Generales**

Para un mejor entendimiento de la evolución jurídica del trabajador eventual, comenzaremos nuestro recorrido presentando las relaciones de trabajo que regulaba el Código Civil de 1870, las cuales estaban contempladas dentro del Título Decimotercero y que se referían a figuras jurídicas como el Servicio Doméstico, el Servicio por Jornal, el Contrato de Obras a Destajo o Precio Alzado sobre los Porteadores o Alquiladores, del Aprendizaje y del Contrato de Hospedaje.

El Contrato del Servicio Doméstico formó parte del Capítulo Tercero del Título de Arrendamiento del Código Civil de 1870. Este contrato tenía más semejanza con el mandato, ya que en ambos contratos el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos que no requiere o no puede ejecutar por el mismo, en ambos contratos el mandatario adquiría obligaciones personales, distinguiéndose también que en uno la actividad era intelectual y en otro material empleando su libre voluntad. Por estas razones no sólo se separó el Contrato de Obras de Arrendamiento sino que considerándolo como cualquier otro pacto lo colocó después del



Mandato por los muchos puntos de semejanza que con él tiene.<sup>38</sup>

Las anteriores leyes no reglamentaban el servicio doméstico.

Respecto al Contrato de Servicio por Jornal, en la edición de 1873 del Código Civil del Distrito Federal y Territorios de la Baja California, encontramos el siguiente comentario: “Los jornaleros han estado por mucho tiempo sujetos a los caprichos de quienes los emplean. La Ley 1ª. Titulo XXVI, Libro 7º, Novísima Recopilación estableció el tiempo que debían trabajar, es decir, que el periodo de trabajo lo comprendían desde la salida hasta la puesta del sol. La Comisión no creyó conveniente conservar este precepto, y si dejar a la voluntad de las partes el modo y el tiempo del servicio. La citada ley imponía la pérdida del cuarto del jornal que ganara si trabajaban menos tiempo del prefijado. Se juzgó más equitativo establecer en el Artículo 2578: Que si el jornalero es despedido antes que el día termine se le pague en proporción al tiempo vencido”.<sup>39</sup> Como se podrá observar se intentó establecer justicia al jornalero, pero en realidad el legislador no se comprometió con eso.

Para combatir la viciosa costumbre que obligaba al jornalero a recibir la paga de un modo determinado, en el Código Civil de 1870, se previno que se debería tomar en cuenta la voluntad de los interesados y, sólo faltando el convenio, se estaría a la costumbre, pero como el jornalero se podía contratar por obra y por tiempo determinado, se dispuso para estos casos que no podría despedirse ni ser despedido antes de terminar una y otra cosa.

---

<sup>38</sup> DIÉGUEZ, Gonzalo. Lecciones de Derecho del Trabajo. Civitas. España. 1988.

<sup>39</sup> *Ibidem*. P. 99

Debido al reducido pago que percibían los jornaleros y a los graves perjuicios que sufrían éstos para el caso de seguir largos litigios para el cobro de los jornales adeudados, se determinó en el Artículo 2883 del Código Civil de 1870 que “las diferencias se resolverían en juicio verbal, para el caso de la interrupción de la obra por caso fortuito o fuerza mayor”, sin embargo, no previene caso de que el jornalero tiene derecho de cobrar la parte que le corresponda conforme al servicio que hubiere prestado.

No obstante esto último, en el artículo 2585 del mencionado ordenamiento legal, se señaló que el jornalero tenía derecho de cobrar el jornal entero cuando hubiere trabajado hasta después del medio día.

En dicho Código se estableció que el jornalero podía separarse del trabajo o ser despedido, es decir, a voluntad del jornalero o a voluntad del que lo empleó, sin que por esto se pudiera exigir indemnización, siendo esto independiente del pago de los jornales vencidos, lo que puede traducirse en que el jornalero era recibido, por decirlo de alguna manera “a prueba”, sin determinar tiempo ni obra, lo cual ya da un pequeño indicio de la contratación “**a prueba**”, que es uno de los temas principales de esta tesis.

El Código que se comenta también contenía otros contratos como lo son: el Contrato de Obras a Destajo o Precio Alzado; el de los Posteadores o Alquiladores; el Contrato de Hospedaje, sólo que no se hacía referencia a derechos que tutelaban al trabajador que se encuadraban en ellos, ya que únicamente se enfocaron estas disposiciones a la aplicación de las reglas generales de los contratos y solo mencionando aspectos en cuanto al cumplimiento o incumplimiento

de éstos, así como sus consecuencias jurídicas, distando mucho de regular o contener un Derecho de Trabajo.

Dicho Código alcanza a tocar un tema que se distingue de los demás capítulos y es el “Contrato de Aprendizaje”. Respecto a este contrato citamos el siguiente comentario que encontramos en la edición de 1973 del Código Civil en comentario: “Tuvo presentes la Comisión las leyes relativas a este Contrato, así como las Partidas, como de la Recopilación o consultando además los códigos modernos, se exige que el contrato se otorgue por escrito con autorización de dos testigos a fin que haya una constancia sobre su celebración y que servirá para evitar la separación infundada, ya por parte del maestro, ya del discípulo, y para asegurar el aprovechamiento de éste y a fin de estimularle en su trabajo, se estableció que el Contrato sería nulo sino se fijaba el tiempo que debía durar el aprendizaje y que debía tener el aprendiz una retribución por lo menos después de cierto tiempo. Como existe una analogía bastante arca entre el aprendizaje y el servicio doméstico se han fijado las mismas causas que en el último autorizan la separación, tanto respecto del que recibe como del que presta el servicio”.<sup>40</sup>

Aunque ya se trataba de tutelar la relación de trabajo por escrito y con testigos, se tocó un aspecto muy importante, el del tiempo que debía durar el aprendizaje y que a su vez el aprendiz disfrutaría de alguna manera una retribución económica.

Los antecedentes antes mencionados, ya comienzan a dar un vestigio de uno de los temas principales de este curso, como lo es la contratación “para capacitación inicial”, ya que al fin hemos visto que se

---

<sup>40</sup> Idem

comienza a tocar de manera muy superficial, la duración o el tiempo que debería estar un trabajador como aprendiz, traduciéndose que al finalizar ese término, consecuentemente tendría un trabajo fijo, lo que, si bien es cierto que no lo menciona, también lo es que se debe tomar como un antecedente en nuestra legislación del trabajo, en relación a los trabajadores eventuales.

Queremos puntualizar que, dada la naturaleza de los temas que se analizan, en este capítulo hacemos referencia únicamente al trabajador eventual, el cual fue regulado de manera general, es decir, en su carácter de “trabajador” en la Constitución de 1917 y se hizo referencia de él en su carácter de “eventual” por los doctrinarios al comentar los artículos 26 fracción III y 28 de la Ley del Trabajo de 1931 (mismos que se referían a los trabajos accidentales o temporales que no excedieran de sesenta días y que para su existencia no se requería la forma escrita).

De igual forma, la situación del trabajador ferrocarrilero orilló a que se resolviera sobre la concepción de que se entiende por trabajador de planta y trabajador eventual, como se sustentó en la ejecutoria emitida por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a la que ya hemos hecho referencia en el anterior Capítulo del presente trabajo.

Ahora bien, tal y como lo sugiere el Maestro Mario de la Cueva, el concepto de “trabajo eventual” surgió gracias a los movimientos obreros como el “azucarero”, refiriéndose a éste de la siguiente manera: “El movimiento obrero luchó fuertemente contra esa interpretación, hasta lograr una distinción que se generalizó en todos los contratos colectivos (puede consultarse como típico el contrato-ley de la industria azucarera, en vigor desde 1970): en él se dividieron los trabajos en trabajos de plata

continuos, trabajos de planta temporales o de temporada y trabajos eventuales. Argumentaron los trabajadores que los trabajos de temporada son una necesidad permanente de ciertas empresas, más aún, son frecuentemente, como en la hipótesis de los ingenios azucareros, la forma normal, única e irremplazable de trabajar, sin otra diferencia con los trabajos de planta continuos que ser una actividad cíclica”.<sup>41</sup>

Como ya se mencionó, la Ley Federal del Trabajo no proporciona una definición de trabajador de planta y/o eventual, pero hace referencia a estos términos en diferentes artículos, basta de ejemplo lo que señala en su artículo 162, en donde se refiere a “trabajadores de planta”. Lo anterior debido a que tiene que hacer referencia a una situación social de hecho, como lo serían los movimientos colectivos a que hace referencia el maestro Mario de la Cueva.

## **2.2. Situación económica específica en México, actualidad y su repercusión en el derecho del trabajo**

Para poder entender correctamente este tema, es importante señalar desde un inicio que el Derecho del Trabajo se vincula con la Economía, en cuanto a que esta genera al Derecho, es decir, la situación económica del país repercute en que la legislación laboral avance o retroceda.

Luego entonces, es necesario recordar cuales son las fuentes reales del Derecho. En este caso la situación económica es una fuente real del Derecho del Trabajo, ya que el trabajador busca la satisfacción de

---

<sup>41</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. P. 226

sus necesidades y un bajo salario es una situación económica, además que esta rama del Derecho nació frente a la necesidad de establecer un justo equilibrio entre los “factores de la producción”, el cual es un término económico. Por eso es de suma importancia para el desarrollo de nuestro trabajo, el presente apartado, en el entendido de que la situación económica del país, es el hecho generador de un predominio de contratación eventual o a prueba o para capacitación que generó en nosotros la inquietud de la elaboración del presente trabajo.

Para entender la situación económica actual en el país diremos que esta situación es generada por el modelo económico que el Ejecutivo sigue, el cual, dicen diversos investigadores es: globalizado y neoliberal. Se entiende por globalización: “una integración económica internacional” y por neoliberalismo: “la filosofía que tiene por fundamento el principio de respeto a la propiedad privada. Respetar el principio de propiedad privada quiere decir que ningún hombre o institución tiene el derecho de confiscar las pertenencias de otro; la libertad neoliberal se puede parafrasear como: Mientras respetes la propiedad ajena, haz lo que se te dé la gana”.

Una vez establecido el modelo económico, los investigadores de diversas instituciones académicas, concuerdan en señalar que dicho modelo produce lo siguiente:

“1) La política deliberada de mantener contenidos los salarios por parte de los gobiernos y los empresarios, que tiene como propósito abaratar el costo de la mano de obra para darle competitividad a las empresas y a la economía, por lo que se han impuesto no solo políticas de bajos salarios, sino además, de restricción de derechos laborales de los trabajadores, lo cual disminuye la capacidad de consumo de la población y sacrifica su bienestar;

2) La restricción monetaria y fiscal, que frena la inversión productiva por el encarecimiento del crédito y, por consiguiente, los niveles de empleo; y

3) La abrupta apertura comercial, que junto con la sobrevaluación cambiaria, ponen en severa crisis a los productores nacionales ante la creciente competencia externa y tienden a llevar a la quiebra a miles de pequeñas y medianas empresas y a dejar sin empleo forma a millones de trabajadores del país”.<sup>42</sup>

Aunado a lo anterior, nos permitimos agregar que los empresarios no se arriesgan a contratar trabajadores por tiempo indeterminado por la inseguridad económica que existe, aunado al gran costo de seguridad social que también les puede llegar a generar, por lo que se crea un predominio de la contratación eventual.

Luego entonces, el modelo económico neoliberal y globalizado produce en breves palabras lo consiguiente:

- Abarata el costo de la mano de obra;
- Crisis en la inversión y la producción;
- Desempleo; y
- Predominio en la contratación eventual.

---

<sup>42</sup> <http://www.Administracion> de personal/requerimiento del puesto y recursos humanos; Unamos apuntes-México.htm

Cabe destacar que fue difícil encontrar una estadística estudiada relacionada con las contrataciones eventuales de 2007, pero encontramos la siguiente manifestación de 2005, que consideramos importante, en virtud de que de las estadísticas de 2005 de la Secretaría del Trabajo, siguen la misma suerte, ya que de la página web se desprende:

“Las contrataciones de eventuales están salvando el empleo en México. Durante mayo se generaron 14 mil 864 nuevas plazas laborales, de las cuales un 70% fueron bajo esta modalidad, según información del IMSS y de la Secretaría del Trabajo.

Esto quiere decir que el mercado del empleo está logrando una recuperación, pero con matices muy propios de los periodos de crisis o de recesiones económicas, señala Pablo Álvarez Icaza, Director de estudios económicos de Bursamétrica.

Cuando hay recesión económica generalmente los empleadores recurren a la contratación de trabajadores temporales o eventuales, con esto, pueden evadir obligaciones laborales.

Las cifras acumuladas de los periodos en que surgieron nuevos empleos reflejan que entre febrero y mayo se crearon siete puestos eventuales por cada diez permanentes mientras que, por ejemplo, en el año 2000 se creaban solo tres plazas eventuales por cada diez permanentes”.<sup>43</sup>

Por otro lado encontramos que Pablo Álvarez Icaza por Bursamétrica y Luis Manuel Guaida señalaron al Periódico Reforma que

---

<sup>43</sup> Ibidem



se están creando nuevos empleos eventuales con el objeto de reactivar la economía en el país, aunque esta situación se debe tomar con prudencia en virtud de que como comentó Oscar Alzaga, presidente de la “Asociación Nacional de Abogados Democráticos” a la entrevista “trabajadores” de la Universidad Obrera de México “Los empresarios pretenden sustituir el empleo estable por nuevas formas – eventuales, temporales o de tiempo parcial.- así proponen el contrato por horas para limitar el número de trabajadores que estén de planta o por tiempo indeterminado, es decir, invertir la situación que hay actualmente en México donde la mayoría de los trabajadores tienen empleo estable y solo en menor proporción los hay con empleo eventual.”

Los anteriores comentarios y tendencias son algunos de los ejemplos que motivaron la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre del 2012, lo que generó una modificación en el tipo de contratación, en específico “a prueba” y “para capacitación inicial”, que son el tema fundamental de este texto y que más adelante ahondaremos en estos.

Desde nuestro punto de vista, creemos que el motivo que generó la mencionada reforma en esencia es benéfico a los intereses de nuestro país ya que intenta dar facilidades a los patrones para diversificar la contratación de trabajadores, sin embargo, puede darse el caso que este tipo de contrataciones puede afectar los derechos de éstos, porque la fuente de éstos radica en la “estabilidad en el empleo”, así como su permanencia y antigüedad que puedan acumular para tener distintos derechos y sobre todo a mejoras salariales, ascensos, jubilación, pensiones. Un trabajador eventual o por hora, tiene limitadas sus posibilidades de generar estos derechos de manera continua, incluso de obtener seguridad social fija que solo se logra con un empleo estable.

La situación económica en el país ha generado que se creen empleos eventuales, o como dice Luis Manuel Guaida la respuesta del por qué hay un aumento en empleos eventuales o temporales, se debe a la forma como se está reactivando el mercado laboral en México, con cautela porque aún no hay plena seguridad económica en el futuro. Además de que sostuvo que en estos momentos muy pocas empresas se arriesgan a contratar personal en otras circunstancias.

### **2.3. Ley Federal del Trabajo de 1931**

La necesidad de protección y una mejor calidad de vida para los trabajadores surgieron como una de las principales demandas de estos desde la Revolución Industrial que se dio en el siglo XVIII en Gran Bretaña y que llegó a nuestro país hasta mediados del siglo XIX.

En México la existencia de una legislación laboral que protegiera los intereses de los trabajadores y regulara sus relaciones con los patrones se dio hasta el año de 1931 cuando se promulgó la Ley Federal del Trabajo en la que se establece lo concerniente a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.

A partir del año 1870, México comenzó un periodo de industrialización que inició con la construcción del ferrocarril que posteriormente permitió el establecimiento de una gran cantidad de industrias de diversos giros a lo largo del territorio nacional. Con esta industrialización el número de personas que se empleaban en las compañías se incrementó. Sin regulación laboral alguna, los trabajadores comenzaron a ser explotados por muchos empresarios que pagaban

salarios bajos, ofrecían jornadas que en algunos casos llegaban hasta 20 horas diarias y también se empleaban a menores de edad.

Debido a las malas condiciones de trabajo, en el año de 1906 estalló la huelga de los trabajadores mineros en Cananea, Sonora y un año más tarde, en 1907, surgió otra de los trabajadores de la industria Textil en Río Blanco, Veracruz. Ambas manifestaciones fueron reprimidas por el régimen del General Porfirio Díaz, por lo que las demandas laborales también contribuyeron al estallido de la Revolución Mexicana en el año de 1910.

Las demandas de los trabajadores respecto a las condiciones generales de trabajo y sus reclamos para tener prestaciones fueron incluidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que fue promulgada el 5 de febrero de 1917. En esta Carta Magna se dedicó el Artículo 123º a todo lo referente al trabajo. En este artículo se incluyó lo relacionado con el trabajo, las relaciones entre patronos y trabajadores y protegió los derechos de estos para que no sufrieran abusos por parte de sus empleadores.

Una de las principales causas por las cuales los trabajadores no se encontraban protegidos por la ley era que las relaciones laborales se encontraban reguladas por el derecho civil no por una rama específica. Esta situación generó un ambiente en el que se propició el abuso por parte de muchos industriales que abusaban de la fuerza que tenían. Por lo que con la inclusión de la materia laboral en la Constitución de 1917 se sentó un precedente en la protección a los trabajadores por parte del Estado, lo que contribuiría a mejorar las condiciones laborales en un futuro y garantizar el respeto a sus derechos.

A pesar que desde el año de 1917 se había incluido en la Constitución los derechos laborales, seguía siendo facultad de cada una de las entidades federativas regular en esta materia. En 1929 el Presidente Provisional Emilio Portes Gil envió a la Cámara de Diputados una iniciativa para que la facultad de legislar en materia laboral fuera únicamente del Congreso de la Unión. Esta iniciativa fue aprobada el 6 de agosto de ese mismo año, lo que representó un triunfo para los trabajadores a pesar de las críticas de los empresarios.

Al llegar al poder en 1930, el Presidente Pascual Ortiz Rubio inició el proyecto de crear una Ley Federal del Trabajo en que se buscaba sentar las bases de mejores condiciones laborales, libertades, derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los patrones.

Este proyecto fue redactado poniendo especial atención en garantizar que los principios del Artículo 123º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fueran incluidos.

El 18 de agosto de 1931, siendo Presidente de la República Pascual Ortiz Rubio, se promulgó esta Ley Federal del Trabajo, la cual surgió como resultado de la reforma constitucional que federalizó la materia del trabajo, siendo reglamentaria del citado artículo constitucional.

La promulgación de la Ley Federal del Trabajo en 1931 tuvo un impacto significativo en la vida de los mexicanos durante las cuatro décadas que siguieron a su creación. El resultado más visible de la misma fue la mejora en la calidad de vida de millones de trabajadores en el país con un aumento en sus percepciones económicas y con jornadas de trabajo más cortas.

Otro de los resultados de esta ley fue el respeto a los derechos de los trabajadores y el aumento de la importancia del sindicalismo; una de las mayores expresiones de esto se suscitó el 24 de febrero de 1936 con la fundación de la Confederación de Trabajadores de México, de la cual Vicente Lombardo Toledano se convirtió en Presidente.

Debido a la creciente industrialización de México y el aumento de la importancia de algunos sindicatos, el tema laboral fue uno de los más importantes en la vida cotidiana del país al grado que en el año de 1940 se creó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para responder a las demandas laborales de una manera más eficiente.

El desarrollo económico nacional se incrementó hasta llegar a un máximo de cerca del 8% durante la década de los años sesenta gracias al modelo de sustitución de importaciones que, basándose en el proteccionismo, hizo a la industria mexicana ineficiente.

Para finales de los años sesenta, el país comenzaba a estancarse económicamente y la realidad social ya enfrentaba cambios significativos en materia política y económica.

Esta ley no estaba dividida en apartados, situación que se daría hasta el 5 de diciembre de 1960 con la reforma y adición del apartado B al Artículo 123 Constitucional.

De la Ley Federal del Trabajo de 1931 podemos destacar que todo contrato de trabajo debía constar por escrito, el cual, entre otros requisitos, debía contener la duración del contrato o la expresión por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado, especificando que el contrato solo podía celebrarse por tiempo determinado en aquellos casos

en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a presentar, lo anterior conforme al artículo 23 y a la fracción III del artículo 24 de la citada Ley Laboral.

Respecto al tema que incumbe al presente trabajo, esta Ley Federal del Trabajo no preveía la contratación “a prueba” o “para capacitación inicial” como tales, sino que únicamente el “contrato de aprendizaje”, el cual permitía un período de tiempo durante el cual el patrón podía contratar trabajadores para darles el adiestramiento necesario para estar en posibilidad de incorporarlos a la actividad productiva de su empresa.

En el artículo 218 se definía al contrato de aprendizaje como aquél en virtud del cual una de las partes (aprendiz) se comprometía a prestar sus servicios personales a otra (maestro o patrón), recibiendo a cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida.

El vínculo maestro-aprendiz tiene profundas raíces en la historia y es una de las expresiones de transmisión del conocimiento de generación en generación.

Como lo ha llegado a señalar el Doctor José Dávalos en diversos artículos y columnas periodísticas el aprendizaje se fue deteriorando hasta convertirse en una forma inhumana de explotar la mano de obra de los aprendices; era común que se les mantuviera en esa calidad durante muchos años; eran aprendices con cinco, con diez o más años de experiencia.

La retribución de los aprendices era, por lo general, muy baja; muchas veces su salario se reducía a la entrega de prestaciones en especie, como alimentos, vestido y habitación.

Ante tal situación, los más altos Tribunales de nuestro país se vieron en la necesidad de normar criterios que regulaban la contratación de aprendizaje, los cuales textualmente señalan:

“...APRENDIZAJE (*CONTRATO DE TRABAJO*). El nombre que las partes den al contrato no lo define, pues lo que determina su naturaleza y características fundamentales son los actos de orden jurídico que se realizan en virtud de su cumplimiento. Por tanto, aunque la denominación dada a un contrato sea la de aprendizaje, la Junta debe analizar los elementos intrínsecos del mismo y las pruebas rendidas, para determinar si dicho contrato es de trabajo o de aprendizaje. Amparo directo 6432/56. Graciela del Consuelo Rodríguez Alcaraz. 30 de septiembre de 1957. Cinco votos. Ponente: Agapito Pozo.

*CONTRATO DE APRENDIZAJE, INEXISTENCIA DEL*. No es posible admitir que hay aprendizaje cuando por la naturaleza del mismo trabajo desempeñado no se requieren conocimientos previos para desarrollarlo, toda vez que el proceso de aprendizaje tiende a dar al aprendiz la aptitud indispensable para desempeñar sus labores mediante los conocimientos que adquiera de un arte, oficio o profesión. Amparo directo 5581/56. Humberto Cadena Sánchez. 20 de febrero de 1959. Unanimidad de cinco votos. Ponente: Arturo Martínez Adame.

APRENDIZAJE, *EXISTENCIA DEL CONTRATO DE*. La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 218, analiza el contrato de aprendizaje, pero no establece la obligación para las partes, de que el mismo se formule expresamente por escrito, por lo que de acuerdo con el artículo de la misma ley, debe establecerse como permitida la existencia del contrato verbal. Amparo directo 2655/59. Pablo Leyva Leyva. 29 de noviembre de 1961. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Agapito Pozo.

APRENDIZAJE, *CONTRATO DE*. El contrato de aprendizaje, por las características singulares que lo diferencian de los otros contratos de trabajo, es uno de aquellos que imprescindiblemente ha de celebrarse por escrito, contener la escala y tiempo de la enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato y la retribución que se confiere al aprendiz, y no le es aplicable el artículo 18 del código laboral, en que a falta de contrato debe presumirse su existencia por el servicio personal prestado, toda vez que el aprendizaje no se equipara al que prestan los trabajadores en general. Amparo directo 122/61. Filadelfa Guerrero. 11 de julio de 1962. Cinco votos. Ponente: Agapito Pozo

CONTRATO DE APRENDIZAJE, *JURIDICIDAD DEL*. Sin los requisitos que exige el artículo 220 de la Ley del Trabajo, no puede haber contrato de aprendizaje. Amparo directo 4167/62. Formas Tipográficas, S. A. 16 de agosto de 1963. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Adalberto Padilla Ascencio.

APRENDIZAJE, *PRUEBA DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE*. El patrón debe demostrar plenamente la existencia del contrato de aprendizaje mediante la prueba objetiva de las labores



efectivamente desempeñadas por el trabajador, máxime si existen elementos de convicción que contradigan esa calidad de aprendiz afirmada por dicho patrón, ya que el hecho de exhibir tarjetas de trabajo en las que se encuentre anotada la palabra "aprendiz" junto al nombre del obrero, no constituye prueba de la índole y calidad de las labores desempeñadas; como tampoco es prueba de un contrato de aprendizaje, la solicitud del patrón al sindicato para que se le permita ocupar al trabajador como aprendiz y la respuesta del sindicato otorgando su autorización, acciones que sólo pueden probar el hecho de la petición y la respuesta misma, sin que de ello pueda colegirse que el trabajador fue contratado precisamente con ese carácter. Amparo directo 8830/62. Alicia Zavala Reséndiz. 20 de febrero de 1964. Cinco votos. Ponente: Agapito Pozo.

*CONTRATO, DE TRABAJO DE APRENDIZAJE.* Los contratos de aprendizaje se refieren a aprendices y no a trabajadores propiamente dichos, que en ciertos casos necesitan adiestramiento y si se trata de una medida acordada en beneficio de los propios trabajadores, que de esa manera se capacitan para laborar de manera eficiente, es obligatoria, pues según el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato de trabajo obliga no sólo a lo expresamente pactado sino también a las consecuencias que sean conformes a la buena fe, al uso o a la ley. Amparo directo 3180/62. Sindicato Progreso y Justicia de Obreros y Obreras de la Fábrica de Hilados y Tejidos de Lana "La Victoria", S. A. 24 de julio de 1964. Cinco votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

*APRENDIZAJE, ELEMENTOS QUE DEBE CONTENER EL CONTRATO DE.* Conforme a los artículos 218 y 220 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato de aprendizaje es aquel en virtud

del cual, una de las partes se compromete a prestarle servicios a la otra, recibiendo, en cambio, enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida. El contrato de aprendizaje deberá tener la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión y la retribución que corresponda al aprendiz por sus servicios, en cada uno de los periodos del aprendizaje. De esto se colige que para que exista un contrato de aprendizaje, es indispensable que las partes fijen previamente las etapas de la enseñanza, es decir, la escala a que se refiere la ley, etapas en las que debe pagarse una retribución al actor, pero cuyo monto debe variar conforme va éste progresando en el aprendizaje y, como consecuencia, resulta más útil al maestro o patrón. También el contrato debe contener el tiempo que durara la enseñanza; si no se fija previamente el tiempo, ni se señalan las etapas, es decir, la escala del aprendizaje y una retribución del trabajador en cada etapa, resultando evidente que no puede hablarse de que exista propiamente un contrato de aprendizaje. Amparo directo 8847/66. Bemeranda B. de Peña y Compañía, S. A. 9 de octubre de 1968. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ángel Carvajal.

APRENDIZAJE, *INEXISTENCIA DEL CONTRATO DE*. Conforme al artículo 218 de la Ley Federal del Trabajo, hay contrato de aprendizaje cuando una de las partes se compromete a prestar sus servicios a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida, debiendo contener dicho contrato la escala y tiempo de la enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato y la retribución que corresponda al aprendiz por sus servicios, en cada uno de los periodos del aprendizaje, según lo establece el artículo 220 de la citada ley laboral; por tanto, si en el juicio no se determinó con precisión en que consistió el oficio o

profesión objeto del contrato ni el tiempo de duración de la enseñanza, debe estimarse que no existió el contrato de aprendizaje, sino que la relación debe regirse por el contrato individual de trabajo. TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO. Amparo directo 206/68. Gustavo Arvizu Durazo. 11 de julio de 1969. Unanimidad de votos. Ponente: Nicéforo Olea Mendoza.

APRENDIZAJE, *CONTRATO DE*. Para que legalmente se tenga por demostrado el contrato de aprendizaje, deben probarse sus elementos, que de acuerdo con el artículo 220 de la Ley Federal del Trabajo, son: la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato y la retribución que corresponda por sus servicios en cada uno de los períodos de aprendizaje y si tales elementos no se comprueban en un juicio laboral, la relación obrero patronal debe estimarse regida por las normas del contrato de trabajo en general. TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO. Amparo directo 823/69. Laboral. Norma Alicia Estrada G. 22 de mayo de 1970. Unanimidad de votos. Ponente: Nicéforo Olea Mendoza...”.

Desafortunadamente el abuso de esta forma de contratación llevó a su supresión en la Ley de 1970, como en el siguiente apartado lo analizaremos.

#### **2.4. Ley Federal del Trabajo de 1970**

Esta Ley Federal del trabajo fue aprobada en mayo de 1970, en la que se incluyeron una serie de nuevas prestaciones para los trabajadores.

Algunos de los nuevos temas contenidos se relacionaron con el derecho de los trabajadores a la vivienda con el cual nació el INFONAVIT y otras instituciones para que los trabajadores pudieran adquirir más productos como el FONACOT.

Ahora bien, como se señaló anteriormente, los contratos de aprendizaje, que en la anterior Ley Federal del Trabajo de 1931 podríamos decir que equivalían a los contratos “para capacitación inicial”, fueron suprimidos en la Ley Federal del Trabajo de 1970, ya que los patrones abusaban de esta figura, debido a que contrataban varias veces al mismo trabajador bajo esta forma, con el objeto de evadir sus responsabilidades laborales, de seguridad para con los trabajadores y no respetarles sus derechos de antigüedad, pudiendo dar por terminadas las relaciones de trabajo al término de los mismos sin ninguna responsabilidad para ellos.

Incluso se emitieron criterios jurisprudenciales al respecto, siendo uno de ellos el que textualmente dice:

“...CONTRATO, *DE APRENDIZAJE*. El contrato de aprendizaje era una institución prevista y tutelada por la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, que fuera abrogada por el artículo 2o. transitorio de la nueva Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el primero de mayo de mil novecientos setenta; los derechos adquiridos por las partes por virtud de esos contratos, no implica que dejarían de tener vigencia, pues la nueva ley no determina así, sino que el legislador se limitó a ya no incluir en la legislación actualmente en vigor, el capítulo relativo a los contratos de aprendizaje. No puede entenderse, en consecuencia, que el primero de mayo de mil novecientos setenta, dejaron de tener validez los contratos, pues habiendo sido estos legítimos en la

época en que se celebraron, las partes están obligadas a estar y pasar por el tenor de los mismos, cumpliéndolos debidamente hasta su terminación. Pretender lo contrario, sería tanto como aplicar retroactivamente la ley en perjuicio de los contratantes, lo cual implicaría una violación de garantías. Amparo directo 4275/71. Fábrica de Hilos "La Aurora", S.A. 7 de febrero de 1972. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo

*APRENDIZAJE, LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO DE, ES ILEGAL CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.* El contrato de aprendizaje no se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo vigente, la que suprimió tal modalidad del contrato, que estaba prevista en el título tercero de la Ley Federal del Trabajo de 1931, por lo que es evidente que el legislador que emitió la ley vigente no consideró la posibilidad legal de la existencia de contratos de aprendizaje y en tal virtud la celebración de éste resulta ilegal. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo T-224/73. Herón Hernández. 29 de junio de 1973. Unanimidad de votos. Ponente: José Martínez Delgado...”.

No obstante el anterior criterio, los contratos de aprendizaje celebrados antes de la promulgación de Ley Federal del Trabajo de 1970, algunos de ellos siguieron teniendo efectos después de la misma, como fue el caso de aquellos celebrados con trabajadores de Petróleos Mexicanos, tal y como se sustentó en los siguientes criterios jurisprudenciales:

*“...PETROLEROS. ANTIGÜEDAD PARA OCUPAR UNA VACANTE, EL TIEMPO EN QUE SE PRESTO SERVICIOS*

*MEDIANTE CONTRATO DE APRENDIZAJE DEBE SER INCLUIDO EN LA.* El tiempo que el aprendiz preste servicios a la empresa mediante un contrato, debe quedar incluido en la antigüedad de sus servicios para todos los efectos legales respectivos, y por lo mismo deben ser computados para los efectos de ser preferido en las contrataciones, respecto de otro interesado, y el sindicato está obligado a tomar en cuenta esa antigüedad, desatendiéndose de que ésta provenga de la originada por el contrato de aprendizaje, pues lo relevante en la especie es que conforme a lo establecido en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo debe de preferirse a los trabajadores que hubieran servido satisfactoriamente por mayor tiempo a la empresa, respecto de quienes no se encuentren en esa situación. No es obstáculo a lo antes expuesto el que se afirme que únicamente los servicios de testimonio de un trabajador frente a otro pueden computarse para los efectos de la preferencia de derechos; ni que el reglamento de escalafones establezca en su artículo 2o., fracción XIII, que por antigüedad de empresa deben entenderse los servicios prestados por el trabajador con carácter de planta y transitorio, pues no debe perderse de vista que el trabajo pactado mediante el contrato de aprendizaje tiene las características de una labor transitoria o temporal, ya que el propio trabajo se pacta por el lapso que durante el aprendizaje, además de que dicha fracción enuncia la clase de labores que debe considerarse dentro de la propia antigüedad, pero de ninguna manera limita a esas actividades la antigüedad de empresa. Amparo directo 2786/74. Raymundo Guevara Rascado. 19 de junio de 1975. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Séptima Época, Quinta Parte: Volumen 11, página 13. Amparo directo 9143/67. Jorge Ramírez Hernández. 10

de noviembre de 1969. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Alberto Orozco Romero.

*PETROLEROS, ANTIGÜEDAD DE LOS. DERECHO DE PREFERENCIA PARA OCUPAR UNA VACANTE. COMPUTO DEL TIEMPO DE PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS MEDIANTE CONTRATO DE APRENDIZAJE.* El artículo 218 de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, definía el contrato de aprendizaje como aquel: "En virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio una enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida". En los términos señalados, evidentemente que el contrato de aprendizaje constituía un contrato individual de trabajo sui-generis, pero sin duda alguna un contrato de trabajo, pues el aprendiz o trabajador se comprometía a prestar servicios personales al patrón o maestro, mediante una retribución convenida, y además de la percepción monetaria respectiva, el trabajador recibía enseñanza en un arte u oficio, y se confirma que se trataba de una prestación de trabajo personal por el hecho de que el artículo 222 de la ley laboral citada establecía que el aprendiz se sujetaría a una jornada de acuerdo con las instrucciones relativas al trabajo en general, y de que el artículo 223 fracción I, de esa ley, establecía que eran obligaciones del aprendiz prestar personalmente, con todo cuidado y aplicación, el trabajo convenido, de acuerdo con las instrucciones del maestro o patrón. En otros términos, esas instrucciones del maestro o patrón constituían la dirección y dependencia que el artículo 17 de la derogada Ley Federal del Trabajo requería para los contratos individuales. Por lo tanto, el tiempo que un trabajador estuvo en calidad de aprendiz al servicio de Petróleos Mexicanos, debe

tomarse como laborado efectivamente, para los efectos del cómputo de su antigüedad, en relación a su derecho de preferencia para ocupar una vacante. Amparo directo 1432/75. Sección 35 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. 13 de agosto de 1975. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Séptima Época, Quinta Parte: Volumen 11, página 13. Amparo directo 9143/67. Jorge Ramírez Hernández. 10 de noviembre de 1969. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Alberto Orozco Romero. Volumen 78, página 21. Amparo directo 2786/74. Raymundo Guevara Rascado. 19 de junio de 1975. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo...”.

Por otro lado, como ya se mencionó, la Ley Federal del Trabajo de 1970, no permitía los contratos individuales “a prueba” o “para capacitación inicial”, incluso, existían criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo, en donde se determinó que las contrataciones “a prueba” eran contrarias a la Ley Federal del Trabajo, ya que violaban los derechos primordiales de los trabajadores, principalmente el de la estabilidad en el empleo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación también fijó el criterio jurisprudencial de que los contratos “a prueba”, prácticamente los de 28 y 30 días, carecían de relevancia jurídica, en virtud de que muchos patrones, con estos contratos, pretendían eludir las disposiciones estipuladas por la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo de 1970, si regulaba 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, para lo cual el patrón cuenta con treinta días para dar por terminada la relación; tal y como lo señala el artículo 47 fracción I de dicho ordenamiento legal que textualmente dice:

“..Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador...”.

Cabe hacer notar, en relación al ordenamiento legal antes señalado, que erróneamente los patrones, e incluso, los propios trabajadores, consideraban que el mismo implicaba la admisión del contrato “a prueba”, el cual en esta Ley de 1970 quedó descartado ya que se opone al principio general del contrato por tiempo indefinido, que consagra la estabilidad en el empleo, y solamente deja de aplicarse en casos de excepción expresamente señalados en la Ley.

La anterior afirmación encuentra su principal fundamento en la Ejecutoria que a continuación se transcribe:

“...EJECUTORIA. *CONTRATO DE TRABAJO A PRUEBA*, inexistencia del. Si se toma en consideración que nuestra Ley Federal del Trabajo sólo admite que el contrato se celebre por tiempo indefinido o permanente, por tiempo fijo mientras subsiste la

materia del trabajo y las causas que originaron la contratación y por obra determinada, que dura el lapso que se emplea para terminar la obra, se concluye que el llamado contrato a prueba no está incluido en ninguna de estas tres formas de contratación, y debe estimarse que no puede existir legalmente y carece de toda validez. Amparo directo 3916/72. Alejandro Velázquez Fernández. 10 de julio de 1972. Cinco votos. Ponente: Raúl Castellano. Secretario: Ernesto Rosas Ruiz.

CONTRATO DE TRABAJO A PRUEBA, *INEXISTENCIA DEL*. Si se toma en consideración que nuestra Ley Laboral admite sólo que el contrato se celebre por tiempo indefinido o permanente, por tiempo fijo mientras subsiste la materia del trabajo y las causas que originaron la contratación y por obra determinada, que dura el lapso que se emplea para terminar la obra, se concluye que el llamado contrato a prueba no está incluido en ninguna de estas tres formas de contratación, y debe estimarse que no puede existir legalmente y carece de toda validez. Amparo directo 4017/72. Carlos Ibarra Torres. 05 de diciembre de 1972. Cinco votos. Ponente: Raúl Castellano. Secretario: Fabián Vega Méndez.

EJECUTORIA. *Contrato a prueba, inexistencia legal del*. Los contratos de trabajo en que se deje al criterio del patrón calificar las aptitudes del trabajador durante un período determinado, para otorgar o negar la contratación definitiva, o sea los llamados “a prueba”, no están reconocidos en nuestra legislación laboral y deben entenderse celebrados por tiempo indefinido, al no existir causa legal que motive la limitación de su duración. Amparo directo 867/79. Bernabé Terán Román, 17 de marzo del 1980. 5 votos.

Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Víctor Ceja Villaseñor...”.

Es importante resaltar que, respecto a la Ley Federal del Trabajo de 1970 y en relación a la contratación “a prueba” o “para capacitación inicial”, varios estudiosos del Derecho se pronunciaron al respecto, como lo fue el Doctor José Dávalos quien en diversos artículos y columnas periodísticas señaló que “con la Ley Federal del Trabajo de 1970 desapareció la figura del aprendiz, se consideró que creaba trabajadores de segunda categoría, con derechos muy limitados. A partir de ese año los aprendices son auténticos trabajadores, sujetos de una relación de trabajo, tienen derecho a gozar de todos los beneficios inherentes a la calidad de trabajador.

Sin embargo, en la actualidad a muchos trabajadores se les contrata con la denominación de aprendices, se les tiene sometidos a la calidad de tales y no se les respetan las prerrogativas que les otorga la Ley.

Se trata de miles de jóvenes que laboran en esas circunstancias, obligados por la difícil situación económica y por los obstáculos que encuentran para colocarse en un puesto de trabajo. Es decir, hoy en día se sigue dando el aprendizaje en talleres mecánicos, carpinterías, herrerías, imprentas, talleres de artesanos, por mencionar algunos.

También se da el caso de los estudiantes de las carreras profesionales (pasantes) que incursionan en los medios de trabajo para adquirir experiencia, aplican la teoría aprendida en las aulas universitarias o tecnológicas; por ese quehacer reciben, por lo general, un pago miserable. La justificación a su bajo ingreso y a la negación de sus

derechos, es que se les están transmitiendo los secretos de la profesión. Jurídicamente son trabajadores”, con quien coincidimos al respecto, ya que en la práctica diaria del ámbito laboral de nuestro país, regularmente así se desarrolla.

## **2.5. Reforma procesal de 1980 a la Ley Federal del Trabajo**

En 1980, las normas del trabajo tendían a conseguir el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones. El legislador siendo consciente de la importancia social que guardaban los conflictos laborales y sobre todo en etapas de crisis económicas de esos tiempos, como la que fuertemente se vivió a finales de los años 70's y principios de los 80's, trataron de lograr que esas normas del trabajo, sustantivas o adjetivas estuvieran actualizadas a las necesidades que se requerían.

Así consecuentemente, adquirió una gran relevancia La Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1970, misma que entro en vigor el día 1° de mayo de 1980 y que hizo evolucionar, sobre todo, la ciencia del Derecho Procesal del trabajo tanto en su aspecto jurídico como doctrinario.

Durante la década de 1980 la Ley Federal del Trabajo existieron una serie de modificaciones muy importantes entre las que destacan lo relacionado con el derecho de huelga, ya que el nuevo artículo 923 de la ley, faculta a un funcionario de bajo nivel para decidir si tramita o no un emplazamiento y si no le da trámite, no se podrá llevar adelante el procedimiento de huelga.

Esta misma reforma de 1980 también modificó los Títulos catorce, quince y dieciséis para tener un nuevo Derecho Procesal laboral que se encargara de los procesos a seguir en las cuestiones laborales.

Tal reforma fue severamente criticada, dada la marcada celeridad que caracterizó su aprobación y expedición; sin embargo, gracias a los nuevos criterios que estableció en materia procesal, se logró contar con un proceso laboral más ágil y eficaz ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje que dotó de mayor seguridad jurídica a las partes en conflicto para que pudieran resolver las controversias laborales de manera pacífica y armoniosa. De tal suerte que la reforma procesal fijó reglas claras en torno al procedimiento de huelga, adicionando el procedimiento de arbitraje; de igual manera se incorporó la figura de la suplencia de la queja del trabajador, con la cual la Junta debe suplir las deficiencias de las demandas de los trabajadores para evitar desechar a éstas por improcedentes.

Ahora bien, respecto a la contratación “a prueba” y “para capacitación inicial”, por lo que hace a estas reformas de 1980, solo podemos señalar que dichas contrataciones no cambiaron, ya que continuaron su suerte conforme a lo que se estipuló en la Ley Federal del Trabajo de 1970, lo cual, ya fue materia de análisis en el apartado que antecede, por lo que sería ocioso su estudio.

Basta decir que estas reformas, al únicamente versar sobre aspectos procesales, no modificaron en nada lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo de 1970, en el sentido de prohibir los contratos “a prueba”, excluyendo obviamente los contratos “para capacitación inicial” o “aprendizaje”.

## CAPÍTULO TERCERO

### **MARCO JURÍDICO**

En el presente capítulo desarrollaremos el marco jurídico que de manera general rige a los trabajadores eventuales y en específico a los trabajadores contratados “a prueba” y “para capacitación inicial”.

#### **3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

En la actualidad, constitucionalmente los trabajadores eventuales se encuentran protegidos conforme a lo señalado en los artículos 5°. y 123, aunque no se encuentra regulados en su carácter de “eventuales”, sino por el hecho de ser trabajadores, así pues el trabajador eventual cuenta con las siguientes garantías y derechos:

A) No podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley Federal del Trabajo, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

B) La Ley Federal del Trabajo determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

C) No podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123 Constitucional.

D) En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley Federal de Trabajo y con las excepciones que ésta señale.

E) El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

F) No puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

G) El contrato de trabajo sólo lo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley Federal de Trabajo, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente

responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

H) Tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

I) Solo el Congreso de la Unión podrá expedir leyes sobre el trabajo, sin contravenir a las bases siguientes y las cuales regirán:

I. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
- La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;
- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;
- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;
- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas



anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales;

- Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen;

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley; y

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

- Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y

procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos;

- Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación;

- Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales o cualquier otro tipo de organización;

- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno;

- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios

en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en el punto siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

- El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa;

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra; y

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;



- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

- Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados;

II. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores eventuales:

- La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

- Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

- Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos, sujetándose

a lo dispuesto en el artículo 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República;

- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad;

- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley Federal de Trabajo.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización que señala la Ley Federal de Trabajo;

- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley Federal de Trabajo, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte;

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la Ley Federal de Trabajo;

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles;

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la Ley Federal de Trabajo;

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares; y

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos. Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

- Los conflictos individuales, colectivos o inter sindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última; y

- El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores conforme a lo antes señalado.

### **3.2. Reforma del 2012 a la Ley Federal del Trabajo**

Para incluir en la legislación laboral temas que no se encontraban regulados y actualizados a la situación actual del país, el 30 de noviembre del 2012 se realizó una reforma a la Ley Federal del Trabajo en la que se incluyeron nuevos temas a respecto.

Entre los aspectos incluidos con la reforma laboral destacan temas como el de la subcontratación, las relaciones de trabajo con contrato a prueba, con contrato de capacitación inicial y contrato por temporada.

Asimismo también se incluyeron artículos referentes a la rendición de cuentas sindicales y la suspensión temporal de relaciones de trabajo colectivas.

Es importante mencionar que el clima social bajo el cual se realizaron las reformas a la Ley Federal del Trabajo fue de tensión y de inconformidad ya que la clase trabajadora lo consideró como un ataque a los derechos que había obtenido a partir de la Revolución Mexicana y que se habían reformado con el paso de los años.

Al mismo tiempo, los patrones también se mostraron insatisfechos con las modificaciones por considerarlas insuficientes para la realidad laboral actual del país.

Ahora bien, como ya se analizó a detalle en los apartados que anteceden, hasta antes del 30 de noviembre de 2012, los contratos de trabajo que dejaban a criterio del patrón calificar las habilidades o talentos del trabajador durante un periodo determinado para otorgar o negar la contratación definitiva, esto es, los llamados contratos “a prueba”, así como los contratos “para capacitación inicial”, no se encontraban reconocidos en la legislación laboral mexicana.

En este contexto, vale la pena señalar que la Ley Federal del Trabajo solo admitía la celebración de los contratos por obra o tiempo determinado, siendo aquel cuya duración dependía del lapso que se emplea para terminar la obra o proyecto, es decir “cuando lo exigía su naturaleza” por lo que no cualquier relación de trabajo podía ser calificada o establecida por obra o por tiempo indeterminado; de igual forma admitía el indeterminado y por tiempo fijo mientras subsistiera la materia del trabajo y las causas que originaron la contratación. En la inteligencia que en la actualidad estas figuras de contratación siguen subsistiendo, pero ya han sido incluidas otras, como a continuación se señalará.

Es importante resaltar que en la práctica, especialmente en el sector privado, se acostumbraba a celebrar contratos de trabajo de tres o seis meses o de un año y al término se volvían a celebrar nuevos contratos otra vez por tiempo determinado, esto con el fin de no crear antigüedad entre los trabajadores y reducir a los patrones el llamado “pasivo laboral”, lo cual resultaba violatoria del derecho humano laboral a la estabilidad en el trabajo, ya que no se trataba de actividades de

naturaleza temporal dentro de las empresas, sino de labores de carácter fijo y periódico.

No obstante lo anterior, el supuesto más cercano a la figura de la contratación “a prueba” se contemplaba en el Artículo 47, Fracción I del citado ordenamiento legal, en donde el constituyente desde sus orígenes estableció una causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, en aquellos casos en donde se engañe al patrón con documentos o certificados falsos que atribuyeran al trabajador en cuestión, capacidades, aptitudes o facultades de la cuales prescindiera, en cuyo caso el patrón cuenta solo con un plazo de 30 días a partir de la contratación para rescindir la relación laboral, sin que sea viable dar por terminada la relación laboral de forma deliberada dentro de este periodo.

En este sentido, surgieron conflictos laborales y prácticas derivadas de una falsa apreciación del contenido de las disposiciones comentadas que originaron en los centros de trabajo prácticas contrarias a la ley, en donde por ignorancia del trabajador y/o patrón, o por abuso de este último, se determinaba la supuesta contratación “a prueba” contraviniendo los derechos laborales de quien presta servicios personales subordinados, según se demuestra con los siguientes criterios emitidos por el Poder Judicial de la Federación:

“...CONTRATO DE TRABAJO A PRUEBA, *INEXISTENCIA DEL*. Si se toma en consideración que nuestra Ley Federal del Trabajo sólo admite que el contrato se celebre por tiempo indefinido o permanente, por tiempo fijo mientras subsiste la materia del trabajo y las causas que originaron la contratación y por obra determinada, que dura el lapso que se emplea para terminar la obra, se concluye que el llamado contrato a prueba no está incluido en ninguna de

estas tres formas de contratación, y debe estimarse que no puede existir legalmente y carece de toda validez. SALA AUXILIAR. Amparo directo 3916/66. Alejandro Velázquez Fernández. 10 de julio de 1969. Cinco votos. Ponente: Raúl Castellano. Secretario: Ernesto Rosas Ruiz. Nota: En el Informe de 1969, la tesis aparece bajo el rubro "CONTRATO A PRUEBA, INEXISTENCIA DEL.". [TA]; 6a. Época; 4a. Sala; S.J.F.; Volumen XIX, Quinta Parte; Pág. 35.

PRUEBA, CONTRATO DE TRABAJO A. *NO EXISTE EN MATERIA LABORAL*. La Ley Federal del Trabajo prohíbe, por exclusión, el contrato de trabajo a prueba en materia de relaciones individuales laborales. En los términos de la fracción III del artículo 24 de la ley citada, el contrato de trabajo en cuanto a su duración es, por regla general, indefinido; y la limitación en el tiempo se puede pactar, por excepción, cuando así resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar; y no resulta aplicable por analogía lo que dispone la fracción I del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, porque el derecho del patrón de rescindir el contrato de trabajo dentro del término de 30 días, sólo opera en los casos específicamente previstos por esa fracción y no es lícito establecer que libremente pueda el patrón dar por terminado el contrato dentro del término de 30 días. CUARTA SALA Amparo directo 4659/61. Refrigeración Arias, S. A. 19 de agosto de 1963. Unanimidad de cinco votos. Ponente: Agapito Pozo. Nota: La fracción III del artículo 24 a que se refiere esta tesis, corresponde actualmente a la fracción II del artículo 25. El artículo 122 a que se refiere esta tesis, corresponde al actual 47.

CONTRATO A PRUEBA. *INEXISTENCIA LEGAL DEL*. Los contratos de trabajo que dejen al criterio del patrón calificar las



aptitudes del trabajador durante un período determinado, para otorgar o negar la contratación definitiva, o sea los llamados a prueba, no están reconocidos en nuestra legislación laboral y deben entenderse celebrados por tiempo indefinido, al no existir causa legal que motive la limitación en su duración. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO Amparo directo 169/96. Avíos Industriales, Gases y Soldaduras, S.A. de C.V. 10 de julio de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Clementina Ramírez Moguel Goyzueta. Secretaria: Laura Ivón Nájera Flores. Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Quinta Parte, Vol. 133-138, pág. 18. TA]; 7a. Época; Sala Aux.; S.J.F.; volumen 7, Séptima Parte; Pág. 25...”.

A pesar de lo anterior, la ausencia de la figura denominada contratación “a prueba” en nuestra legislación laboral originó, durante el transcurso del tiempo, prácticas que con base en la necesidad de trabajo y subsistencia por parte de los trabajadores y desconfianza por parte del sector patronal, limitaban o complicaban la contratación fija, así como el otorgamiento de prestaciones legales y de seguridad social.

Ahora bien, en **las recientes reformas realizadas a la Ley Federal del Trabajo mediante decreto del 30 de noviembre del 2012, ya se incluye y regula la contratación “a prueba” o “para capacitación inicial”**, al modificar el artículo 35, que anteriormente señalaba:

“...Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado...”

Y ahora estipula:

“...Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto **a prueba** o **para capacitación inicial**.

A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado...”.

Además de adicionarse los artículos 39-A, 39-B, 39-C, 39-D, 39-E y 39-F, que a la letra dicen:

“...Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo **a prueba**, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de **prueba** a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante el período de **prueba** el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de **prueba**, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad,

Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 39-B. Se entiende por relación de trabajo **para capacitación inicial**, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la **capacitación inicial**, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 39-C. La relación de trabajo con periodo **a prueba** o de **capacitación inicial**, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que

es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador.

Artículo 39-D. Los periodos **a prueba** y de **capacitación inicial** son improrrogables.

Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de **prueba** o de **capacitación inicial**, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.

Artículo 39-E. Cuando concluyan los periodos **a prueba** o de **capacitación inicial** y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

Artículo 39-F. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo...”.

Tales reformas han generado diversas opiniones sobre lo atinado o excesivo de las mismas, basta señalar que, previo a su aprobación, el Doctor José Dávalos sostenía que “en la propuesta de reforma de la Ley Federal del Trabajo que recientemente presentó al Congreso de la Unión, el Partido Acción Nacional con los auspicios de la Secretaría del Trabajo, se vuelve a la carga, al proponer nuevamente el contrato de aprendizaje, sólo que ahora con la denominación de capacitación inicial. Esta iniciativa patronal en el artículo 39-Bis, establece: “Se entiende por relación o contrato de trabajo para capacitación inicial, aquel por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, durante un periodo determinado bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado”.

Ese contrato tendrá una duración de tres o hasta de seis meses, cuando se trate de trabajos con funciones de dirección o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas. Cuando termine esa capacitación inicial, a juicio del patrón, se podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el empresario, lo que en esencia podemos señalar que se trata del contrato de aprendizaje, ahora con el nombre de capacitación inicial. El sabio adagio popular dice que aunque a la mona la vistan de seda, mona se queda.

En este contrato de aprendizaje o de capacitación inicial no hay trabajo de planta para el trabajador que demuestre capacidad y méritos para ocupar la plaza; quedará quien sea escogido por el patrón. La relación de trabajo acabará cuando el patrón quiera y ese trabajador no podrá reclamar la reinstalación ni la indemnización, salvo que haga valer sus derechos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje que competan y acredite los mismos.

En concreto, esta reforma es clara: al término de la capacitación inicial, a juicio del patrón, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el empresario.

Cierto sector de expertos y peritos en materia laboral, señalan que esta reforma está dirigida a romper la estabilidad del trabajador en la empresa, ya que los artículos 25, 35, 39-Bis y otros, insisten en los contratos temporales: por temporada, capacitación inicial, a prueba. Una aclaración: el trabajo por temporada no es temporal, es de planta, es un trabajo normal o necesario, y permanente, es cíclico; como ejemplos están los trabajos de la zafra, de la pizca del algodón, del corte de jitomate, el trabajo de los hoteles, de los restaurantes en los balnearios, por señalar algunos.

Sin embargo, existieron otras opiniones favorables a esta reforma que señalaron que con la misma se da un significativo impulso a la creación de nuevas fuentes de empleo, al flexibilizar las formas de contratación en nuestro país, como en otras regiones del mundo se ha hecho.

En resumidas cuentas, con las contrataciones “a prueba” o “para capacitación inicial”, existe un tema que para muchos representa abuso y exceso de poder de quien contrata, y para otros la posibilidad de tener una oportunidad para demostrar las ganas, capacidad y habilidad para desarrollar la tarea o el trabajo encomendado.

Las contrataciones “a prueba” o “para capacitación inicial”, por demás controvertidas, que en un pasado reciente no se encontraban reguladas en la Ley Federal del Trabajo, promisoriamente surgen como figuras que pretenden crear confianza y certidumbre en quien contrata a

una persona, y una oportunidad en quien ofrece sus servicios para demostrar que cuenta con ambiciones, habilidades y aptitudes necesarias para desarrollar el trabajo para el cual es contratado.

Las controversias y disyuntivas que se generaron en nuestro país por la inclusión a la Ley Federal del Trabajo de este tipo de contratación, respecto de los beneficios o perjuicio de las mismas, son la médula del presente trabajo, lo cual analizaremos a detalle en su capítulo final.

Para mayor referencia de las reformas mencionadas en el presente apartado, a continuación formulamos una tabla comparativa al capítulo de contrataciones de la Ley Federal del Trabajo, con el antes y después del mismo, la cual es:

Capítulo II Duración de las Relaciones de Trabajo	
<p>Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.</p>	<p>Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.</p> <p>Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un período</p>

a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El período de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la Seguridad Social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del período de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando



en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 39-B. Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la

empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 39-C. La relación de trabajo con período a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador.

Artículo 39-D. Los períodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.

Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva períodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.

Artículo 39-E. Cuando concluyan los períodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

Artículo 39-F. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado

	<p>serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.</p> <p>Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada período.</p>
--	---

### **3.3. Jurisprudencia**

Al tratarse la contratación “a prueba” o “para capacitación inicial”, de figuras legales de reciente creación (en el entendido que ésta contaba con algo muy similar y que en la Ley Federal del 1931 se definía como de “aprendizaje”), a la fecha no existen pronunciamientos formales al respecto por parte de los más altos Tribunales de nuestro país; sin embargo, existen diversos criterios no formales sustentados por Ministros, Magistrados, Jueces, Funcionarios, Juristas y demás peritos en la materia laboral, los cuales van encaminados a vislumbrar la validez, nulidad, eficiencia, ineficiencia, viabilidad, procedencia y legalidad de este tipo de contratación, así como las consecuencias jurídicas que de estas emanen.

No obstante esto último, se debe enfatizar que a la fecha no hay nada pronunciado por escrito que realmente defina un camino a seguir.

Es por eso que con el presente trabajo, se intenta proporcionar alguna referencia al respecto, lo cual, en el siguiente capítulo se analizará con detenimiento.

CAPÍTULO CUARTO  
**LA CONTRATACIÓN A PRUEBA O PARA CAPACITACIÓN INICIAL  
CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

En este capítulo desarrollaremos el tema medular de la presente investigación, analizando la validez, eficacia, beneficios y perjuicios de la contratación “a prueba” y “para capacitación inicial”; la procedencia, el procedimiento y la legalidad de la calificación de los trabajadores por parte del patrón y de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento; y diversas propuestas y conclusiones relacionadas con estos tipos de contrataciones.

**4.1. La validez de la contratación a prueba o para capacitación inicial**

Uno de los temas que más llamó la atención de la entrada en vigor el pasado primero de diciembre de 2012 de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, es la incorporación de los dos nuevos tipos de contratación, “a prueba” y “para capacitación inicial”, que según la iniciativa preferente realizada por el ex presidente Felipe Calderón Hinojosa, ayudarían a flexibilizar la contratación laboral y permitir de este modo que las personas que no tienen empleo se capaciten para ello.

Independientemente de la implementación de estas nuevas formas de contratación, no se modifican las ya establecidas (por tiempo determinado o indeterminado).

Así las cosas, el artículo 39-A de la reformada Ley Federal del Trabajo determina que en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un sólo período “a prueba”, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo.

Se dispone que dicho período puede extenderse hasta ciento ochenta días, cuando se trate de puestos de dirección y gerenciales en la empresa, o personas que desempeñen labores profesionales especializadas o técnicas.

De esta manera se dispone que si concluido el período “a prueba”, el trabajador no acredita los requisitos necesarios, a juicio del patrón y de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, podrá darse por terminada la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.

Asimismo el consecuente artículo 39-B dispone que la contratación “para capacitación inicial”, es la relación de trabajo por la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con la finalidad de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para desarrollar la actividad a que será contratado.

Dicha contratación tendrá una duración máxima de tres meses (o de seis en caso de trabajadores para puestos de dirección y gerenciales en la empresa, o personas que desempeñen labores profesionales especializadas o técnicas); en los mismos términos del período “a prueba”, si el trabajador no acredita los requisitos necesarios, a juicio del patrón y de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y

Adiestramiento, podrá darse por terminada la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.

Se establece que dichas relaciones de trabajo deben regirse por las siguientes reglas para tener validez, de lo contrario se entenderá que la relación laboral será por tiempo indeterminado:

a) Constar por escrito;

b) Garantizarse la seguridad social del trabajador;

c) Los períodos son improrrogables; y

d) En la misma empresa, no pueden aplicarse al mismo trabajador simultáneamente periodos de prueba o capacitación, ni en más de una ocasión, aún concluida la relación de trabajo, surja otra con el mismo patrón.

Concluido el período “a prueba” o “para capacitación inicial”, la relación de trabajo que subsista será por tiempo indeterminado.

Cabe señalar que los trabajadores que se contraten bajo estas modalidades tendrán los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, por lo que de conformidad a lo establecido en el artículo 12, fracción I de la Ley del Seguro Social, todo patrón debe dar de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social a estos trabajadores.

Lo anterior en atención a lo señalado por el artículo 45 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación,



Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, que estipula que el plazo con que cuenta el patrón para afiliar a su personal es de cinco días hábiles, contados a partir de aquél en que inició la relación laboral respectiva y a la conclusión de cada temporada presentar el aviso de baja correspondiente.

De esta manera el patrón que contrate personal bajo estas modalidades, en los mismos términos que con su personal por tiempo indeterminado, estará obligado a:

a) Comunicar las modificaciones salariales respectivas de sus trabajadores;

b) Expedir y entregar a cada trabajador las constancias de número de días laborados y salario percibido semanal o quincenal;

c) Llevar registros contables, como nóminas y listas de raya, en donde asiente el número de días trabajados, salarios percibidos y demás requerimientos; y

d) Determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterarlas al IMSS.

Dado todo lo anterior, podemos señalar que las contrataciones “a prueba” o “de capacitación inicial” cuentan con plena **validez** jurídica si reúnen los requisitos señalados en el presente apartado, en caso contrario, se entenderán que son por tiempo indeterminado y seguirán las reglas que señala la Ley Federal del Trabajo en este tipo de contrataciones.

#### **4.2. La eficacia de la contratación a prueba o para capacitación inicial**

Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre del 2012, una de las más grandes interrogantes es si estas nuevas reglas del juego serán las más justas, para garantizar derechos, tanto de trabajadores como de patrones, y las más eficaces, para incentivar la creación de más empleos y más productivos, sin olvidar que en todos los frentes de la actividad económica, el laboral incluido, lo justo es también lo eficaz, y lo justo es, no lo que defiende intereses, sino lo que reconoce derechos.

Éstas reformas introdujeron modificaciones que apuntan en la dirección correcta, es decir, que permiten una mayor flexibilidad del mercado laboral, lo cual es justo, ya que no limita la libertad para trabajar “X” número de horas diarias, a cambio de un salario; y es eficaz, pues al hacer posibles nuevas formas de contratación y de pago, es de esperar que se generen más empleos.

Dado lo anterior, al crearse éstas figuras de contratación a “prueba” y “para capacitación inicial”, se puede decir que suponen reglas del juego más justas, para garantizar derechos, y más eficaces, para crear más empleos.

Luego entonces, podemos señalar que la contratación “a prueba” o “para capacitación inicial”, pueden resultar figuras muy **eficaces** para el sector patronal, ya que limita la desconfianza para contratar a personal nuevo o con poca experiencia, dejando atrás el temor de crear puestos o contratar personas que podrían generar una contingencia laboral, debido a

su actitud, falta de profesionalismo, habilidades o capacitación para el desarrollo de una actividad.

Ahora bien, no dejamos de advertir que las figuras en cuestión podrían generar molestia o descontento entre el sector laboral de nuestro país, debido a posibles excesos o defectos en su aplicación por parte de las empresas y patrones; sin embargo, será necesario esperar que nuestro sistema judicial, en breve, genere criterios que determinen cuándo existen estos excesos y abusos, y cómo deben ser castigados.

#### **4.3. Beneficios y perjuicios de la contratación a prueba o para capacitación inicial**

Al crearse las contrataciones “a prueba” y “para capacitación inicial”, en varios sectores de la economía de nuestro país, se han generado bastantes comentarios a favor y otros tantos en contra, por lo que a continuación brevemente señalaremos los beneficios y perjuicios que en nuestra opinión han generado y pueden llegar a generar estas figuras, las cuales son:

##### **A) Beneficios:**

1. **Flexibilidad** en los tipos de contratación;
2. Mayor perspectiva de **generación de empleos**;
3. **Mayor confianza** por parte de los patrones para contratar personal;

4. En la práctica, los patrones podrán **corroborar las capacidades y aptitudes de los trabajadores** que contrata;

5. **Menor contingencia laboral para el patrón**, en caso de rescindir la relación laboral a un trabajador que no cuente con los conocimientos necesarios para el puesto que fue contratado o no los adquiriera en el tiempo convenido, según sea el caso;

6. Se trata de **establecer condiciones** para que un mayor número de personas, principalmente jóvenes, se integren a la economía formal; y

7. Se trata de **romper el círculo vicioso** en torno a que las personas no tienen empleo porque no están capacitadas y no tienen capacitación porque no cuentan con un trabajo.

#### **B) Perjuicios:**

1. **Estos modelos también pueden aumentar los despidos**, es decir, que muchas empresas se enrolen en el modelo "pongo a prueba- no me gusta y despido- pongo a prueba" y "contrato para capacitación inicial - no me gusta y despido- contrato para capacitación inicial".

2. **Pocos medios de regulación** para evitar el abuso de este tipo de contrataciones;

3. **Se deja al libre albedrío o juicio del patrón** el determinar si un trabajador cuenta con los conocimientos necesarios para el puesto que fue contratado o no los adquirió en el tiempo convenido, según sea el caso,

esto conforme a lo señalado en el artículo 39-C de la Ley Federal del Trabajo;

4. **Inexistencia de los medios adecuados** para la correcta evaluación de los trabajadores, para determinar fehacientemente si cuentan o no con los conocimientos necesarios para el puesto que fue contratado o si no los adquirió en el tiempo convenido, según sea el caso (no obstante que existe el examen evaluación de conocimientos que señala el artículo 153-F fracción III de la Ley Federal del Trabajo, el mismo no se encuentra específicamente regulado, quedando al libre albedrío del patrón o de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento su formulación); y

5. La **Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento no tiene voto decisivo** para determinar si un trabajador cuenta o no con los conocimientos necesarios para el puesto que fue contratado o si no los adquirió en el tiempo convenido, según sea el caso, ya que según el artículo 39-C de la Ley Federal del Trabajo, solo se tomará en cuenta su opinión, mas no su decisión.

Luego entonces, podemos decir que este tipo de contrataciones **en esencia van encaminadas a mejorar y aumentar la productividad laboral en nuestro país, siempre y cuando no se conviertan en una práctica por parte de los patrones para evadir sus responsabilidades legales en detrimento de los derechos laborales y de Seguridad Social de los trabajadores**, lo cual debe ser vigilado y respetado tanto por el patrón, como por el trabajador y las autoridades competentes.

#### **4.4. La procedencia de la calificación de los trabajadores por el patrón**

Como ya se analizó en capítulos anteriores de este trabajo, cuando se contrata a trabajadores bajo la modalidad “a prueba” o “para capacitación inicial”, el patrón se encuentra facultado para determinar, en el caso de la primera, si el trabajador cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para continuar ocupando el puesto para el que fue contratado y, en el caso de la segunda, si el trabajador adquirió y acreditó los conocimientos y habilidades necesarios para ocupar el puesto para el cual será contratado; siempre tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.

Lo anterior conforme a lo que señala la Ley Federal del Trabajo, en específico en la parte final del artículo 39-A que textualmente señala “...Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, **a juicio del patrón**, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón...”, y en la parte final del artículo 39-B que a la letra dice “...Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, **a juicio del patrón**, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón...”.

En este orden de ideas, podemos señalar que conforme a lo que marca la Ley Federal del Trabajo **sí es procedente la calificación** que

hace el patrón para determinar la continuación de la relación de trabajo, cuando contrata a personal bajo estas nuevas modalidades, siempre tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.

Ahora bien, una cosa es señalar la procedencia de tal calificación y otra el hecho de que, a nuestro parecer, la misma no es equitativa, ya que en ninguna parte de la Ley Federal del Trabajo se determina que se escuchará la opinión del trabajador o los parámetros mínimos que deberá acreditar en estas modalidades de contratación para continuar la relación de trabajo, quedando al libre albedrío del patrón el decidir si se da la continuación de la misma o no, dejando en completo estado de indefensión el trabajador.

No dejamos de advertir que si bien es cierto que los mencionados artículos 39- A y 39-B señalan que se tomará en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento para calificar al trabajador y determinar la continuación de la relación de trabajo, también lo es el hecho de que sólo se trata de una “opinión”, la cual por ese simple hecho no es obligatoria, no así por lo que hace a un “juicio”, el cual por si solo es determinante a su conclusión, para lo cual solo esta facultado el patrón. Situación que analizaremos más a fondo en el siguiente apartado.

Tampoco dejamos pasar el hecho de que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 153-D fracción III, prevé la aplicación a los trabajadores de un “examen de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral”, el cual es el que se debe aplicar a los trabajadores contratados “a prueba” o “para capacitación inicial”; sin embargo, en ningún otro artículo de dicho ordenamiento o de cualquier

otra normatividad legal, señala los lineamientos, formatos, requisitos, áreas, cuestionamientos y objetivos mínimos que deben cubrir dichos exámenes, así como las calificaciones mínimas para acreditarlos y ser válidos para que sean tomados en cuenta por el patrón y poder determinar la continuación de la relación de trabajo. Situación que también se analizará a fondo en apartados posteriores.

He ahí lo vago, oscuro e inequitativo que resulta la calificación por parte del patrón respecto del desempeño de los trabajadores contratados “a prueba” o “para capacitación inicial”.

Cabe señalar que el trabajador puede hacer valer sus derechos ante las autoridades laborales competentes (Juntas de Conciliación y Arbitraje o Procuraduría de la Defensa del Trabajo, ya sean locales o federales), alegando que la calificación por parte del patrón fue injusta y que por lo tanto, su separación del empleo se trata de un despido injustificado, lo que desde luego tendrá que probar con los medios idóneos y, en caso de proceder, se deberá condenar al patrón (según la acción principal promovida, es decir, la de reinstalación o la de indemnización constitucional) conforme a lo que marca la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que el patrón también podrá hacer valer sus excepciones, alegando la justificación de la separación del trabajador y, en caso de acreditarlas, procederá su absolución.

#### **4.5. La procedencia de la calificación de los trabajadores por la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento**

Como ya se señaló anteriormente, la adición de los artículos 39-A y 39-B a la Ley Federal del Trabajo, se dispone que al término de los



períodos “a prueba” y “para capacitación inicial”, el patrón se encuentra facultado para determinar, en el caso de la primera, si el trabajador cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para continuar ocupando el puesto para el que fue contratado y, en el caso de la segunda, si el trabajador adquirió y acreditó los conocimientos y habilidades necesarios para ocupar el puesto para el cual será contratado, tomando en cuenta la “**opinión**” de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.

Luego entonces, podemos señalar que **sí es procedente la calificación** de los trabajadores por parte de la mencionada Comisión en base a la opinión que emita, ya que dicha facultad sí se encuentra estipulada en la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, como ya se hizo referencia en el anterior apartado, el hecho de que dicha Comisión emita una opinión, no significa que la misma sea obligatoria, incluso, por su simple sentido, podemos determinar que solo se trata de un “consejo” que se da al patrón, pero no de una orden superior o de igual jerarquía que éste último este obligado a acatar, lo que deja en un plano muy desventajoso a la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento (que incluye representantes de los trabajadores) y mucho más aún, al trabajador.

Es muy importante señalar que el artículo 153-E de la Ley Federal del Trabajo señala que “...en las empresas que tengan más de 50 trabajadores se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones...”, lo que significa que las empresas que no cuenten con más de 50 trabajadores (micro y pequeñas), no se encuentran obligadas a constituir dichas comisiones,

luego entonces, los trabajadores que sean contratados en este tipo de empresas y bajo contratación “a prueba” o “para capacitación inicial”, solo quedará a juicio del patrón el determinar si el trabajador cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias o si el trabajador adquirió suficientes conocimientos y habilidades, para continuar ocupando el puesto para el que fue o será contratado.

Esto último deja aún más en completo estado de indefensión a los trabajadores, ya que ni siquiera será escuchada la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, dada la nula obligatoriedad legal de su existencia en este tipo de empresas, dejando a la libre determinación del patrón el considerar la continuación de la relación de trabajo bajo estas modalidades.

Aunado a lo anterior, también podemos señalar que al no ser obligatoria la constitución de dicha Comisión en empresas con menos de 50 trabajadores, no existe ordenamiento legal alguno que sancione tal situación, luego entonces podrían darse los casos de que un patrón que cuenta con 200 trabajadores, constituya cinco empresas de 40, con la finalidad de evadir esta obligación y mantener más aún la hegemonía de decidir que trabajador se queda o no, lo cual es todavía más desventajoso para estos últimos.

Ahora bien, como ya se señaló anteriormente, el artículo 153-E de la Ley Laboral estipula que dichas Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, deberán ser integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, lo cual en estricto sentido es correcto; sin embargo, en la práctica cotidiana, los representantes de los trabajadores de estas comisiones, son elegidos al libre arbitrio de los patrones, ya que los escogen unilateralmente o ellos

ponen la terna de los trabajadores a elegir, los cuales regularmente son los de mayor antigüedad y confianza o aquellos que se ofrecen a aceptar dichos cargos con tal de que sean tomados en cuenta para futuros ascensos o para no perder sus empleos, pero casi nunca para cumplir con las funciones que conforme a la Ley Federal del Trabajo les son encomendadas, las cuales, entre otras, principalmente son:

a) Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento;

b) Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual;

c) Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad a que se refieren los artículos 153-K y 153-Q de la Ley Federal del Trabajo, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios;

d) Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; y

e) Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.

Desafortunadamente en la práctica dichos representantes de los trabajadores por lo regular solo se limitan a aprobar, sin opinar o debatir, lo acuerdos y determinaciones que el patrón toma a su libre albedrío, no

haciendo valer las primicias máximas de igualdad, equidad y paridad entre la parte patronal y la parte obrera, lo que desvirtúa por completo la benévola finalidad de las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad y más aún, la opinión de éstas en la calificación de los trabajadores contratados “a prueba” o “para capacitación inicial” para que continúen ocupando los puestos para los cuales fueron contratados.

Aunado a lo anterior, cabe mencionar que la Dirección General de Trabajo y Previsión Social y la Dirección de Inspección de Trabajo, ambas dependientes de la Secretaría Trabajo y Previsión Social, tienen como criterio que los patrones deben realizar una votación entre los trabajadores a su servicio, para que libremente designen a sus representantes en todas las comisiones que la Ley Federal del Trabajo les ordena constituir, lo cual a nuestro parecer es correcto, ya que es equitativo y democrático.

Sin embargo, cuando se realizan este tipo de votaciones, la terna de la que se elegirán los representantes, se encuentra compuesta por trabajadores con las características ya señaladas, además de que el grueso de los trabajadores pueden llegar a ser amenazados con perder su empleo, no ser ascendidos o no obtener beneficios adicionales, en caso de no votar por dichas personas, lo que desacredita por completo el benéfico sentido de estas votaciones y vuelve a viciar las decisiones de las comisiones mixtas en materia, que en el caso concreto que nos incumbe, la de “opinión” de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.

Esta por demás referirnos a los representantes patronales de estas comisiones, ya que los mismos por lo regular son aquellos que ocupan puestos gerenciales o directivos, los cuales, de acuerdo a lo que señala el

artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, son representantes directos de los patrones, luego entonces, siempre verán por los intereses del patrón, lo que deriva en que regularmente su opinión se encuentra viciada de notoria parcialidad hacia éste.

En consecuencia, podemos decir que **la “opinión” de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad es legalmente procedente, pero no es obligatoria para el patrón, ya que no existe ninguna estipulación legal que obligue a éste último a acatarla, además de que tampoco existe una regulación adecuada que señale los criterios mínimos a seguir para emitirla**, independientemente de que la misma puede ser viciada de parcialidad a favor del patrón.

Lo anterior se traduce que, al final de las cosas, el patrón es el que tiene la última palabra, lo que significa una notoria desventaja para el trabajador en el equilibrio de derechos de una relación de trabajo.

#### **4.6. El procedimiento de calificación de los trabajadores a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.**

Desafortunadamente ni la Ley Federal del Trabajo, ni algún otro ordenamiento legal, especifican los mínimos lineamientos que se deben seguir, para que un patrón pueda determinar si un trabajador es apto para ocupar o continuar ocupando un puesto de trabajo, ya que solo se limita a señalar en su artículo 153-D que:

“...Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I. ...

II. ...; y

III. Presentar los **exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral** que sean requeridos...”

Es decir, solo se limita a señalar que los trabajadores podrán ser evaluados mediante “exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral”, lo cual es muy generalizado, vago y ambiguo, ya que no se especifican los criterios básicos para evaluarlos, como pueden ser: las áreas a cubrir; objetivos a cumplir; los métodos de enseñanza; áreas de conocimiento que se deben abarcar; calificaciones mínimas aprobatorias; y formatos de exámenes por cursos previamente formulados en consenso por el patrón y la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.

Ahora bien, de acuerdo a lo que señala la Ley Federal del Trabajo, para que el patrón pueda emitir un juicio, debe tomar en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, lo que se traduce que el procedimiento de calificación de los trabajadores debe ser de la misma forma, sin embargo, como se analizó en el apartado anterior, dicha comisión puede encontrarse viciada de parcialidad a favor del patrón, lo que se traduce en que este “procedimiento” puede llegar a ser un mero formulismo.

Luego entonces, podemos concluir que el **procedimiento de calificación** de los trabajadores a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y

Adiestramiento es casi nulo, ya que no se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo o algún otro ordenamiento legal.

#### **4.7. La legalidad de la calificación de los trabajadores a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.**

Como ya se analizó a detalle en apartados anteriores del presente capítulo, los artículos 39-A y 39-B a la Ley Federal del Trabajo claramente facultan al patrón para que, con opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, puedan calificar si un trabajador es apto para ocupar o seguir ocupando un puesto de trabajo.

En consecuencia, podemos decir que tal calificación **sí es legal** ya que esta estipulada por la citada ley, pero no es equitativa, ya que se deja al libre albedrío del patrón el decidir si el trabajador cumple o no con los conocimientos y aptitudes necesarias, máxime que la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento sólo emite una opinión, más no una decisión, como la del patrón.

#### **4.8. Propuestas.**

Después de haber analizado a detalle en el presente trabajo el origen de la contratación a prueba y la contratación para capacitación inicial, su regulación jurídica, así como sus pros y contras, nos permitimos hacer una serie de propuestas que podrían llegar a mejorar dichas modalidades de contratación, las cuales son:

1. La **creación de una normativa** que regule o reglamente la contratación “a prueba” o “para capacitación inicial”, así como de los otros modelos de contratación que se incluyeron en la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre del 2012, por ejemplo, la contratación “por hora” o “por temporada”.

Lo anterior con el objeto de determinar cuándo existen excesos y abusos de los patrones al utilizar este tipo de contrataciones y, en su caso, cómo deben ser castigados.

2. Los Tribunales encargados de impartir justicia en el ámbito laboral, como lo son las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de las entidades Federativas, Juzgados de Distrito en Materia de Trabajo, Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a corto plazo deberán **establecer criterios uniformes** que determinen cuando existan abusos por parte de los patrones respecto de la contratación “a prueba” o “para capacitación inicial”.

3. La **implementación de mecanismos previamente establecidos de evaluación de los trabajadores** por parte de las autoridades laborales, siguiendo los lineamientos y características necesarios de cada puesto y rama industrial o comercial, según sea el caso, siempre tomando en cuenta las especificaciones y exigencias mínimas de cada patrón, en el entendido que tales mecanismos deberán quedar estipulados por escrito y con anticipación a las contrataciones “a prueba” o “para capacitación inicial” de los trabajadores, siempre con la



anuencia de estos, así como las especificaciones y exigencias mínimas del patrón.

4. Elaboración de **formatos de exámenes escritos y prácticos** por parte de las autoridades laborales, según sea el puesto y la rama industrial o comercial en la que se va a contratar al trabajador, los cuales deberán ser utilizados por los patrones para la evaluación de los trabajadores en las contrataciones “a prueba” o “para capacitación inicial”.

Para el caso de que algún puesto requiera condiciones y evaluaciones muy específicas y que las mismas no se abarquen en tales formatos, establecer los mecanismos necesarios para que los patrones puedan registrar dichos exámenes vía internet, para darle una mayor validez.

5. Las autoridades laborales deben **establecer los criterios y calificaciones mínimas** con las cuales los patrones tengan la obligación de aprobar a los trabajadores que hayan sido contratados “a prueba” o “para capacitación inicial”.

6. Otorgar **facultades de decisión a la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento**, equiparables a las del patrón, para la evaluación, calificación y aprobación de los trabajadores contratados “a prueba” o “para capacitación inicial”.

7. Concederle a la **Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento facultades de objeción**, a la decisión del patrón de no continuar la relación laboral con un trabajador que haya sido contratado “a prueba” o “para capacitación inicial”, por considerar no reúne los requisitos necesarios para ocupar el puesto para el cual fue o iba a ser contratado.

Para el caso de que exista objeción por parte de la Comisión, se podría dar una segunda oportunidad al trabajador para que demuestre las aptitudes que dice tener o que logró adquirir.

8. La **creación de una página web** en la que se registren los diversos tipos de exámenes y evaluaciones prácticas de cada puesto de trabajo, según la rama industrial o comercial en el que se vaya a desempeñar, los cuales deberán ser previamente elaborados y aprobados por la Secretaria de Trabajo y Previsión Social.

Lo anterior con el objeto de que los patrones puedan obtener de manera generalizada los formatos de los exámenes y lineamientos de evaluaciones prácticas que puedan aplicar a los trabajadores que sean contratados “a prueba” o “para capacitación inicial”, según el puesto de trabajo para el cual se vaya a contratar o se capacite.

Además de que en dicha página los patrones podrían registrar los exámenes o evaluaciones específicos que ellos elaboren y consideren pertinentes para la ocupación de un determinado puesto en su empresa, tomando en cuenta los lineamientos básicos de los formatos generales previamente establecidos y aprobados por la Secretaria de Trabajo y Previsión Social; en el entendido, que dichos exámenes o evaluaciones

específicos, deberán ser previamente revisados y aprobados por la citada Secretaria para su aplicación a los trabajadores.

9. La **regulación de la designación de los integrantes de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento**, a través de una normatividad obligatoria para los patronos, en la que establezcan los lineamientos a seguir para la elección y votación de los integrantes de dicha comisión, en específico, de los representantes de los trabajadores y empleados.

Esto con el fin de evitar las notorias parcialidades a favor del patrón, las cuales ya fueron mencionadas en anteriores apartados del presente capítulo.

Estas propuestas tienen como fin primordial salvaguardar los principios de justicia, equidad e igualdad cuando los trabajadores sean contratados “a prueba” o “para capacitación inicial”, manteniendo un sano equilibrio en las relaciones obrero patronales.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** El objeto de la contratación “a prueba” es verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar la prestación de servicios en el puesto solicitado; y el objeto de la contratación “para capacitación inicial” es que el trabajador adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la cual va a ser contratado.

**SEGUNDA.** En estricto sentido, la naturaleza de la contratación “a prueba” es ser una modalidad que se incluye en una cláusula de un contrato por tiempo indeterminado o determinado mayor a 180 días; y la naturaleza de la contratación “para capacitación inicial” es ser un contrato específico.

**TERCERA.** En la contratación “a prueba” si el trabajador comprueba tener las aptitudes requeridas para el puesto una vez concluido el período de prueba, se le otorga el contrato por tiempo indeterminado o determinado, de no hacerlo, el patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, así como la naturaleza de la categoría o puesto, puede dar por terminada la relación laboral sin ninguna responsabilidad, salvo la de cubrir el finiquito correspondiente al trabajador.

En la contratación “para capacitación inicial” si el trabajador acredita la adquisición de los conocimientos al término de la capacitación, se le otorga el contrato por tiempo indeterminado o indefinido; si no es así,

a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, así como la naturaleza de la categoría o puesto, puede dar por terminada la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad, salvo la de cubrir el respectivo finiquito al trabajador.

**CUARTA.** La duración de la contratación “a prueba” es de 30 días para los trabajadores que desarrollen actividades generales y operativas, y de 180 días para los puestos relacionados con tareas gerenciales, directivas, administrativas y técnicas o profesionales especializadas; y la duración de la contratación “para capacitación inicial” es de tres meses para puestos generales y operativos y de seis meses para cargos gerenciales, directivos, administrativos o labores profesionales especializadas.

**QUINTA.** Las contrataciones “a prueba” y “para capacitación inicial”, son improrrogables, además de que en una misma fuente de trabajo no se le puede aplicar al mismo trabajador simultánea o sucesivamente diversos períodos de prueba, ni contratos de capacitación inicial, aún cuando se trate de puestos de trabajo distintos o de ascensos, incluso en aquellos casos en que terminada la relación laboral, surja otra con la misma fuente de trabajo.

**SEXTA.** Las contrataciones “a prueba” y “para capacitación inicial”, se garantizan los derechos del pago de salarios, prestaciones, antigüedad y Seguridad Social.

**SÉPTIMA.** Las contrataciones “a prueba” o “de capacitación inicial” cuentan con plena validez jurídica si reúnen los requisitos de constar por escrito; que se garantice la Seguridad Social del trabajador; que los períodos de dichas contrataciones sean improrrogables; y que en la misma empresa no se apliquen al mismo trabajador en más de una ocasión.

**OCTAVA.** Las contrataciones “a prueba” o “de capacitación inicial”, pueden resultar figuras muy eficaces para el sector patronal, siempre y cuando se regulen de manera adecuada y nuestro sistema judicial, en breve, genere criterios que determinen cuándo existen estos excesos y abusos por parte de los patrones y, en su caso, cómo deben ser sancionados.

**NOVENA.** Las contrataciones “a prueba” o “de capacitación inicial” en esencia van encaminadas a mejorar y aumentar la productividad laboral en nuestro país, siempre y cuando no se conviertan en una práctica por parte de los patrones para evadir sus responsabilidades legales en detrimento de los derechos laborales y de Seguridad Social de los trabajadores.

**DÉCIMA.** Corresponderá a los más altos Tribunales de nuestra Nación el interpretar la intención del legislador, para llenar las lagunas jurídicas que surgieron con las modalidades de contratación “a prueba” o “de capacitación inicial”, siempre en busca de la igualdad jurídica, del equilibrio del capital y el trabajo y atendiendo a la justicia social.

**DÉCIMA PRIMERA.** La duración de las relaciones laborales, respecto del tiempo que transcurre entre su inicio y su fin, sigue siendo de dos tipos, por tiempo indeterminado y por tiempo determinado, simplemente que con la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre del 2012, implícitamente se hace referencia a la “continuidad de las relaciones de trabajo”, que es la constancia o periodicidad de la relación laboral, que puede ser también de dos tipos, continua, todos los días de la semana (con su día de descanso), o bien discontinua, algunos días a “la semana, el mes o el año”. En el entendido que este tipo de relaciones por tiempo indeterminado o por tiempo determinado (cuando excedan de seis meses, en el caso de la contratación “a prueba”), pueden estar sujetas a dos tipos de condiciones, ya sea “a prueba” o “para capacitación inicial”.

## BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, Manuel et al. Derecho del Trabajo. Décima Octava Edición, Civitas. España. 2000.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel Derecho del Trabajo. Oxford. México. 2000.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. Sista. México. 1994.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Vigésima Edición. Porrúa. México. 1993.

CASTORENA J., de Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición. Tipográfica para Offset "Ale", México, 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México. 1997.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de Derecho Laboral. Trillas. México. Novena Edición. México. 1998.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Tercera edición. Trillas. México. 1994.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Novena Edición. Porrúa. México. 1999.



DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo primero. Décima Tercera Edición. Porrúa. México. 2000.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo uno. Décima Sexta Edición. Porrúa. México. 1999.

DIEGUEZ, Gonzalo. Lecciones de Derecho del Trabajo. Civitas España. 1988.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Porrúa. Vigésima Edición. México. 1998.

LEMUS GARCÍA, Raúl. Derecho Romano (compendio). Quinta Edición. Limsa. México. 1979.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Tecnos. España. 1960.

RUSSOMANO, Mozart Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. UNAM. Segunda Edición. México. 1981.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Oficina de Asesores del Trabajo. México. 1967.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Editorial Porrúa. México, 1980.

VALENCIA BARRAGÁN, Jesús. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Cárdenas. México. 1979.

VALTICOS, Nicolás. Derecho Internacional del Trabajo. Editorial Tecnos. Madrid. 1977.

## **LEGISLACIÓN**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Edición Cuadragésima Tercera. Porrúa. México. 2013.

Ley Federal del Trabajo. Edición Quincuagésima Octava. Porrúa. México. 1931.

Ley Federal del Trabajo. Edición Septuagésima Quinta. Porrúa. México. 1970.

Ley Federal del Trabajo. Edición Nonagésima. Alfaro. México. 2013.

## **JURISPRUDENCIA**

IUS 2012. CD-ROM. Suprema Corte de Justicia de la Nación. México. 2012.

## **DICCIONARIOS**

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III. Vigésima edición. Heliasta. Argentina. 1989.

DE PINA, Rafael et al. Diccionario de Derecho. Décima octava edición. Porrúa. México. 1992.

FERRATER MORA, José. Diccionario de Filosofía. Alianza editorial. España. 1979.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Décima edición, Porrúa. México. 1997.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Vigésima primera edición. España-Calpe. España. 1992.

### **PÁGINAS WEB**

<http://www.Personal/expresario-as>

<http://www.Administracion> de personal/orientación y ubicación.htm

<http://www.Administracion> de personal/requerimiento del puesto y recursos humanos; Unamos apuntes-México.htm