

408
Zej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA NECESIDAD DE LA REGULACION DEL
CONTRATO A PRUEBA EN LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO

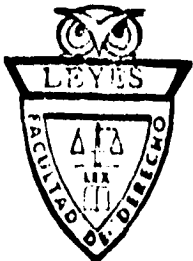
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

ADRIANA MIGUEL SANDOVAL



CD. UNIVERSITARIA, D. F.

1996

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
A LA FACULTAD DE DERECHO**
Por la oportunidad de haberme formado dentro
de sus aulas, brindarme un medio digno y
honrado de vivir y de servir a mi Patria.

A MIS PADRES
SRA. CATALINA SANDOVAL SANCHEZ DE MIGUEL
SR. GONZALO MIGUEL TRUJEQUE
Con mi cariño, respeto y agradecimiento
que me ha sido tan difícil expresarles.

AL LIC. JAIME RAMIREZ CERDA
Por su amor y su enorme
paciencia.

**A MIS HERMANOS LAURA CATALINA, SILVIA ELIZABETH,
CESAR SALVADOR, MARIA ELENA Y GONZALO GUILLERMO**
Mi agradecimiento por haber sido y ser para mi, apoyo
y ejemplo digno a seguir.

A MI SOBRINO CARLOS ARTURO
Con cariño

**A LOS LICENCIADOS ALEJANDRO
DEL BARRIO DELHUMEAU, ARTURO
VAZQUEZ VIGUERAS Y JORGE
RICHAUD MARTINEZ**
Por su confianza y apoyo en mi
desempeño como litigante.

**A LOS LICENCIADOS ROBERTO COLIN
NUÑEZ Y ROBERTO COLIN PIANA
Por sus enseñanzas y su amistad**

**AL LIC. LUIS MONSALVO VALDERRAMA
Mi agradecimiento por su colaboración en el
desarrollo de esta investigación.**

LA NECESIDAD DE LA REGULACION DEL CONTRATO A PRUEBA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

INTRODUCCION

CAPITULO I Conceptos Generales.

1.1. El Contrato de Trabajo.

1.1.1. El Contrato Individual de Trabajo.

1.1.2. El Contrato Colectivo de Trabajo.

1.2. El Contrato a Prueba en la doctrina.

1.3. Semejanzas del Contrato a Prueba con otras figuras del Derecho del Trabajo.

1.3.1. El Contrato de Aprendizaje.

1.3.2. La Capacitación Inicial.

1.4. La trascendencia del art. 47 fr. I de la Ley Federal del Trabajo.

1.5. La Contratación y el Salario Mínimo.

CAPITULO II Antecedentes Históricos.

2.1. Edad Media.

2.1.1. Los gremios.

2.1.2. La libertad de trabajo y la Revolución Francesa de 1789.

2.1.3. Ley Chapelliere.

2.1.4. El Edicto de Turgot.

2.2. El Reconocimiento por el parlamento Inglés de las asociaciones profesionales en 1823-1824.

2.3. Los derechos laborales y la Revolución Mexicana.

2.3.1. Ricardo Flores Magón.

2.3.2. Las leyes locales previas a la Constitución de 1917 y el Contrato a Prueba.

2.4. La Legislación laboral en México.

2.4.1. Emilio Portes Gil y un proyecto laboral en 1929.

- 2.4.2. La Ley del Trabajo de 1931 y el Contrato de Aprendizaje.
- 2.4.3. Razones que se argumentaron para que la ley de 1970 no regulara el Contrato de Aprendizaje.
- 2.4.4. La Ley de 1970.

CAPITULO III El Contrato a Prueba en función del Principio de Estabilidad en el empleo.

3.1. De la Estabilidad Absoluta y Relativa.

3.2. Excepciones al Principio de Estabilidad.

3.2.1. El Contrato de Eventualidad.

3.2.1.1. El contrato por tiempo fijo.

3.2.1.2. El contrato por obra determinada.

3.2.1.3. El contrato de trabajo para la inversión de capital determinado.

3.2.2. La cláusula de exclusión.

3.2.3. El Contrato a Prueba.

3.3. ¿Resulta violatorio el Contrato a Prueba del Principio de Estabilidad?

3.3.1. Requisitos de legalidad del Contrato de Trabajo.

3.3.2. Legalidad del Contrato a Prueba.

CAPITULO IV La legislación vigente y el Contrato a Prueba.

4.1. La inexistencia del Contrato a Prueba en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

4.1.1. El artículo 47 fr. I como sustitutivo imperfecto del Contrato de Aprendizaje.

4.1.2. Criterios Jurisprudenciales con respecto a la inexistencia del Contrato a Prueba.

4.1.3. La Reforma de 1978 y la creación de la capacitación inicial.

4.2. El Contrato a Prueba y los principios reguladores del salario.

4.2.1. Salario Mínimo.

4.2.2. Salario Remunerador.

4.3. Posible redacción del capítulo referente al Contrato a Prueba en la Ley Federal del Trabajo.

4.3.1. Derechos y Obligaciones de las partes.

4.3.2. Duración.

4.3.3. Capacitación y Adiestramiento.

4.3.4. Derechos de Preferencia.

4.3.5. Rescisión y Terminación.

4.3.6. De su inclusión en los Contratos Colectivos de Trabajo.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

El presente trabajo de elaboración de tesis tiene por objeto, además de ser requisito indispensable para obtener el título de licenciatura en derecho, el ofrecer a todos y cada uno de sus lectores, se encuentren o no vinculados al estudio del derecho laboral, una visión de un problema que atañe a gran parte del sector empresarial de este País y que es aquel que se encuentra vinculado con la llamada contratación a prueba.

A lo largo de este estudio, hemos de observar que se ha hecho una práctica común, -aunque ilegal-, la situación de que un patrón, contrate a un trabajador durante un período determinado, a efecto de poder determinar si es la persona idónea para ocupar el puesto que tiene vacante.

Es necesario informar al lector de este trabajo que nuestra legislación actual no permite este tipo de contratación, sin embargo en la práctica resulta un grave problema para el patrón tener a su servicio a una persona que no reúne los requisitos para ocupar determinado puesto y que sin dar lugar a una causal de rescisión de las previstas por la Ley Federal del Trabajo, le es imposible separarla del empleo, lo cual provoca generalmente pérdidas económicas para el patrón, por motivo de que actualmente existe un gran número de personas que han hecho un modo de vida de esta laguna que tiene la Ley, ya que si el patrón separa al trabajador por no haber superado la "prueba", el trabajador se encuentra en su legítimo derecho de demandarle el pago y cumplimiento de las acciones y prestaciones que la Ley prevé al efecto.

Ahora bien, sin pretender dañar o causar perjuicio alguno a los derechos de los trabajadores, el presente trabajo tiene por objeto dar una solución a este tipo de problemas, proponiendo la regulación en la Ley Federal del Trabajo del llamado Contrato a Prueba, que será aquel por el cual una persona se compromete a prestar a otra un servicio personal subordinado específico, durante el período que se prevea para el efecto, mediante el pago de un salario, a efecto de que el primero pueda demostrar su habilidad o aptitud para el desempeño del servicio, en el entendido de que de no hacerlo, el patrón podrá dar por terminado el contrato sin responsabilidad alguna.

Para poder comprender la naturaleza jurídica de dicho contrato, hemos de estudiar en el presente trabajo de elaboración de tesis, desde los conceptos de contrato de trabajo con sus diversas variantes, la interpretación que de ellos hace la doctrina, la existencia del contrato a prueba en otros Países, así como sus semejanzas con otras figuras del Derecho del Trabajo.

Posteriormente haremos un análisis histórico de las figuras que en su momento dieron origen al contrato de aprendizaje, comenzando por la edad media para finalizar con la Ley Federal del Trabajo de 1970 que es la que actualmente rige en nuestro País.

Seguiremos con un análisis del contrato a prueba en función del principio de la estabilidad en el empleo, comenzando por definir a ésta, las excepciones que nuestro derecho admite para la misma, su aplicación al contrato a prueba, para finalmente concluir que el contrato a prueba no es una

figura que transgrede los principios de la estabilidad en el empleo.

En el capítulo cuarto nos avocaremos al estudio de la legislación laboral vigente en relación a la inexistencia del contrato a prueba, así como a los criterios jurisprudenciales emitidos al respecto, para concluir con la posible redacción que pudiera darse al contrato a prueba en el Derecho Mexicano del Trabajo.

Estamos seguros que el hecho de contemplar una posibilidad más de excepción al principio de estabilidad en el empleo, como lo es la regulación de la contratación a prueba, no será del agrado de los defensores de los derechos de los trabajadores, sin embargo consideramos que para poder elevar el nivel de la prestación de los servicios y también para contrarrestar los efectos protectores que actualmente contempla nuestra legislación laboral en favor del trabajador, es necesaria la regulación de esta figura, por motivo de que no podemos olvidar ni dejar de lado que también el sector patronal se ha visto seriamente afectado al contratar gente no hábil o apta para el desempeño de un trabajo.

CAPITULO I Conceptos Generales.

1.1. El Contrato de Trabajo.

1.1.1. El Contrato Individual de Trabajo.

Existe en la doctrina, una discusión por tratar de definir y diferenciar, en algunos casos, lo que es el Contrato de Trabajo y la Relación de Trabajo.

A continuación haremos mención de lo que al respecto señalan algunos autores.

El maestro Alberto Briceño Ruíz, señala que el término Contrato de Trabajo, es reciente y que fue empleado por primera vez por los economistas a fines del siglo XIX, surgiendo en las leyes de Bélgica (marzo de 1900) y posteriormente en Suiza y Francia, con independencia total de las leyes de derecho privado.

Asimismo manifiesta que sí existe una diferencia entre Contrato de Trabajo y Relación de Trabajo aunque ésta es muy sutil.¹

¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. México, 1966. pág. 114

El primero se refiere a la obligación del trabajador de prestar sus servicios, se requiere en éste el consentimiento, es decir, el acuerdo de voluntades, por una parte de prestar el servicio y de la otra de pagar el salario; mientras que la Relación de Trabajo se refiere "al hecho material de la prestación de servicios". Lo anterior no significa que se vuelva hacia los antiguos conceptos contractualistas, sino que, al no haber concurrencia de voluntades para la celebración del contrato "debe atenderse a la condición fáctica de prestación de un servicio personal subordinado, para que surja de inmediato la relación de trabajo y los ordenamientos de la Ley tengan imperatividad", con esto, la manifestación de la voluntad resulta un elemento secundario frente al desarrollo de una actividad personal y subordinada. También señala que "es indudable el ámbito de protección que se contiene en la definición del contrato", ya que la ley señala que este ámbito prevalecerá independientemente de "su forma ó denominación". Es decir, aunque las partes pretendieran hacer aparecer al Contrato de Trabajo como un acto civil ó mercantil, habrá que sujetarse al contenido del mismo para determinar si hubo o no relación de trabajo y no sujetarse a la voluntad de las partes.

Néstor de Buen opina al respecto, que entre contrato y relación de trabajo no hay oposición, toda vez que la relación puede tener su origen ya sea en el contrato, o en otra causa.² Encuadra al contrato de trabajo dentro de los negocios jurídicos que se suscitan dentro del Derecho Laboral y manifiesta que éstos son poco frecuentes, ya que resulta posible, pero no

² DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. México, 1974, pág. 498

habitual que un contrato de trabajo se pacte en condiciones de igualdad entre las partes, y que por lo general esto solo suele suceder en las relaciones de trabajo de alto nivel.

Elabora una Teoría del Acto Jurídico Laboral, donde resalten las siguientes características del Contrato de Trabajo:

- Es el negocio jurídico por excelencia

- El Consentimiento puede manifestarse expresamente cuando las partes de modo verbal o escrito establecen y están conformes con las condiciones; tácitamente cuando las partes realizan una serie de actos que presuponen la aceptación.

- Es formal, en cuanto que debe otorgarse por escrito para que el patrón pueda acreditar las condiciones de trabajo.

Asimismo, señala que en cuanto al contenido, la ley amplía su ámbito de protección al establecer que además de otorgarse el contrato o las condiciones de trabajo por escrito, debe reunir los requisitos que ella misma señala, o en su defecto los que consten en el contrato colectivo.

Finalmente afirma que la falta de forma no invalida el negocio laboral.

Américo Pla Rodríguez, colaborador que interviene en la obra "El derecho laboral en Iberoamérica" dirigida por Baltasar Cavazos Flores, en cuanto a la relación y al contrato de trabajo, se refiere a las formulaciones hechas por Molitor, Deveali y a algunos autores alemanes como Siebert, Rhode y Mansfeld, en los siguientes términos:

Molitor diferencia entre los Contratos de Trabajo y los Contratos del Derecho Civil, los últimos se perfeccionan por el simple acuerdo de voluntades, mientras que en los primeros, los efectos se empezarán a producir cuando el trabajador comienza la prestación de sus servicios. Luego entonces, los efectos del Contrato de Trabajo no resultan tan sólo del acuerdo de voluntades, sino del cumplimiento de la obligación adquirida por medio del contrato. Sin embargo, el acuerdo de voluntades, no carece del todo de efectos, de ser así, resultaría un acto inútil. Los efectos consistirán, para el trabajador, en ponerse a disposición del patrón; y para éste, serán permitirle a aquél que desempeñe el trabajo convenido. Por último añade que " lo fundamental no es el acuerdo de voluntades sino la relación de trabajo. Donde exista una prestación de servicios personales en relación de subordinación, se presume que existe contrato de trabajo y se aplica el derecho del trabajo, cualquiera que haya sido la intención de las partes al celebrar el contrato".³

³ PLA RODRIGUEZ, Américo. "Relación de Trabajo y Contrato de Trabajo". *El Derecho Laboral en Iberoamérica*. México. 1987 pág. 192.

Al referirse al maestro Deveali, indica que la relación de trabajo surge generalmente por causa del contrato, pero que la mayoría de las veces, la relación de trabajo, está regulada por la ley, independientemente de la existencia ó no del contrato, incluso puede formarse aún en contra de la voluntad de las partes, por lo tanto rechaza la posibilidad de considerar a uno excluyente del otro.

Cita también la doctrina sostenida por Siebert, Rhode y Mansfeld, quienes sustentan la idea de la existencia de un contrato pleno y verdadero.

Esta es la primera concepción tripartita del contrato de trabajo, desarrollada por autores alemanes, y distinguen dentro del mismo tres elementos:

1. Contrato Preliminar.
2. Relación de Trabajo.
3. Contrato conformante del trabajo.

1. Contrato Preliminar, es un acuerdo que tiene por objeto la obligación del trabajador de ponerse a disposición del patrón para iniciar el trabajo y por parte del patrón, la obligación a su vez de permitirselo. Es un acuerdo sobre la futura relación de trabajo.

2. Relación de Trabajo ó relación de inserción en la empresa, es el hecho de incorporarse a la empresa, es decir, comenzar a prestar los servicios convenidos para la misma, independientemente de la existencia ó no de un contrato de trabajo anterior. Esto significa el cumplimiento de una serie de normas establecidas por la ley, convenios colectivos, etc.

3. Contrato Conformante del Trabajo, es el acuerdo de voluntades de patrón y trabajador, sobre las condiciones sobre las cuales ha de prestarse el trabajo y que no han sido contempladas por las fuentes del derecho del trabajo; existiendo la posibilidad de que este contrato se celebre antes, durante o después de la incorporación del trabajador a su empleo.

Se insiste, en que el aporte de la Teoría de la Relación de Trabajo, consiste en destacar que el elemento de la voluntad de las partes, tiene un papel limitado en el nacimiento de derechos y obligaciones dentro de la misma, ya que éstos comienzan con la prestación efectiva de los servicios y no por el simple acuerdo de voluntades que les vincula, ya que existe un mínimo de derechos establecidos por la ley, que ambas partes están obligados a respetar y no se puede prescindir de ellos; sin embargo, se asegura que el elemento convencional subsiste, toda vez, que las partes son libres para determinar si celebran ó no el contrato de trabajo. Existe la posibilidad de un elemento convencional, ya que las partes pueden acordar condiciones de trabajo superiores a las mínimas ó relativas a aspectos que no se encuentren

reglamentados.

Concluye asegurando que "la relación de trabajo no excluye ni sustituye pues, el contrato de trabajo sino que lo complementa y perfecciona".⁴

Euquerio Guerrero, acorde con lo que se transcribió en líneas anteriores, explica que el principio de la autonomía de la voluntad se ve restringido a las partes, en cuanto a salario mínimo, duración de jornada, del trabajo de mujeres y menores, etc., ya que no tienen libertad para pactar sobre estos extremos, y cualquier estipulación en contrario a la ley, estará afectada de nulidad. Pero independientemente de lo anterior, el ya citado principio de autonomía de la voluntad, subsiste ya que asegura que las partes son libres para contratar o no, y si sólo se aceptara la teoría de la relación de trabajo, no habría elementos para justificar la existencia de algún derecho proveniente de la celebración del contrato de trabajo.⁵

Juan D. Ramírez indica que las notas típicas del contrato de trabajo, son:

Primero.- Un hacer humano, una actividad que puede consistir en ejecutar ó deliberar.

Segundo.- Que esta prestación deba estar subordinada al patrón ó a quien proporciona el empleo.

⁴ Idem pág. 199

⁵ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. México. 1983. págs. 31 y 32

Tercero.- El Contrato de Trabajo, requiere de la profesionalidad del trabajador.

Lo anteriormente expuesto, nos da la idea de la gran dificultad que ha representado, tratar de definir al contrato de trabajo, sin embargo, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, coloca y da los mismos efectos al contrato y a la relación de trabajo.

Art. 20 L.F.T.- "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 aquel 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."⁶

1.1.2. El Contrato Colectivo de Trabajo.

⁶ D. RAMIREZ, Juan. "El Contrato de Trabajo". Tratado de Derecho del Trabajo, trabajo dirigido por Mario L. Devalle. t. I. 2a de Buenos Aires, Argentina 1971. pág. 571.

Dentro de este tema, existe, al igual que en el Contrato Individual de Trabajo, diferencias en cuanto a la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo, así como en su misma denominación.

Se discute la idea de que no es propiamente un Contrato, ya que, todos los contratos, requieren de un acuerdo de voluntades para su celebración, y en el Contrato Colectivo, puede no darse la voluntad del trabajador, ni tampoco la del patrón.

Lo anterior, toda vez que, si un obrero desea ingresar a una empresa donde previamente existe un contrato colectivo firmado con la misma, el trabajador no podrá alegar su inconformidad con alguna de las cláusulas del mismo; o bien que una minoría de los trabajadores que laboran para dicha empresa no esté conforme con el clausulado de dicho contrato, sin embargo si la mayoría lo aprueba, surtirá sus efectos para todos.

Por lo que hace a la voluntad del patrón, ésta no se hace necesaria para que otorgue el contrato colectivo de trabajo, ya que generalmente, la firma de dicho contrato se obtiene después de un emplazamiento a huelga, y aunque ésta es una presión para el patrón, el contrato no se encontrará afectado de nulidad. Más aún, " el contrato puede celebrarse en contra de la voluntad del patrón, ya que los Presidentes de la Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden firmarlos en su rebeldía" indica el maestro Baltasar Cavazos

Flores.⁷

Al tratar de explicar la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo, los civilistas pretendieron, encuadrarlo dentro de las figuras del derecho civil: el Mandato, la Gestión de Negocios, la estipulación para otro, personalidad moral. A continuación haremos una breve explicación de cada una de ellas.

El Mandato.- La autorización en el mandato, debe ser formal y expresa; en el caso del Contrato Colectivo, se llegó a la conclusión de que la simple aplicación de esta figura a las organizaciones obreras, no pueden ser interpretadas como el otorgamiento de un poder para poder actuar por otro. El sindicato no interviene como mandatario de los trabajadores al celebrar el contrato colectivo.

La Gestión de Negocios.- Aunque en esta figura no resulta necesario que el gestor sea previa y expresamente autorizado, como en el mandato, el gestor no se obliga personalmente, de este modo, el sindicato no estaría obligado a acatar el contrato colectivo, ya que el mismo, sigue siendo el responsable y titular de las acciones para hacer efectivo el cumplimiento de lo pactado por las partes.

⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. "El contrato Colectivo de Trabajo". El Derecho Laboral en Iberoamérica. México, 1987, pág. 629.

La estipulación para otro.- Según esta teoría, el sindicato (estipulante) convendría con el patrón (promitente), sobre las condiciones generales de trabajo, resultando de esto, que los trabajadores serían los beneficiarios. Pero en el derecho civil, los beneficiarios pueden negarse a aceptar lo convenido en favor de sus intereses. Se dice que esto no ocurre en la celebración del contrato colectivo, ya que una vez celebrado éste, debe ser cumplido por las partes que en él intervinieron.

La Personalidad Moral.- Esta teoría sostiene que los trabajadores forman parte de una asociación profesional, y que sólo aprovechan la actividad de la asociación que integran. El defecto consistiría entonces, en que, los trabajadores no podrían ser obligados personalmente, al adherirse al sindicato, por un contrato que fue celebrado por una persona moral.

Francisco de Ferrari, al referirse a la naturaleza jurídica del contrato ó convención colectiva indica: "... es simplemente un contrato innominado. Por eso mismo, no tiene fuerza obligatoria respecto de terceros y en realidad no es otra cosa que una convención, como todas las demás, celebrada entre un patrono o un grupo de patronos y un grupo organizado de obreros por la cual, uno o más empleadores, aceptan determinadas condiciones de trabajo y se obligan a no estipular otras distintas con terceros en los contratos de trabajo que celebren".⁸

⁸DE FERRARI, Francisco Derecho del Trabajo Vol. IV. 2a. ed. Buenos Aires, 1974. págs. 353 y 354.

Continúa explicando que no es correcto afirmar que la convención colectiva como tal obligue a terceros extraños a ella, ya que, como hecho, sólo puede afectarlos. Por lo tanto, todas las teorías que se citaron anteriormente para explicar la naturaleza jurídica de la misma, no son aplicables. De este modo, afirma, que la naturaleza jurídica de la convención colectiva dependerá únicamente de lo que establecen las leyes que le dieron existencia jurídica, y que dichas leyes, responden a los principios generales del derecho, basándose en la técnica del contrato.

Desde otro punto de vista, se distingue a la convención colectiva del contrato individual de trabajo, éste último hace nacer directamente entre las partes, la relación de empleo; mientras que el primero, contiene condiciones generales sobre la prestación del trabajo, contemplando cláusulas que irán a regular los contratos individuales de trabajo en curso ó futuros. La convención colectiva es entonces el resultado de las negociaciones entre patrones y representantes de los trabajadores, acerca de la uniformidad de las condiciones de trabajo.

El maestro Baltasar Cavazos Flores, apunta como conclusiones en torno al Contrato Colectivo de Trabajo, las siguientes:

"1.- El Contrato Colectivo de Trabajo es el instrumento mediante el cual, se pueden y se deben coordinar los derechos e intereses del capital y trabajo.

"2.- El Contrato Colectivo tiene que consignar prestaciones superiores a las que se refiere la Ley, ya que en caso contrario carecería de razón de existir.

"3.- Consideramos que la mejor inversión que puede hacer un patrón es en los salarios de sus trabajadores, sin que éstos se disparen.

"4.- Por conveniencia, no por generosidad, hay que tener contentos a los trabajadores, que siempre son el principio y el fin del Derecho del Trabajo.

"5.- Tan mal patrón es el que da más de lo que tiene, porque conduce a la empresa a la quiebra, como el que da menos de lo que puede, porque la conduce al descontento.

"6.- Las discusiones de los Contratos Colectivos "ad cadáver" deben de substituirse por discusiones técnicas con la ayuda de todos los elementos modernos de que se pueda disponer." ⁹

⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ob. cit. pág. 638.

Por último, nuestra legislación laboral define en su artículo 386 al Contrato Colectivo de la siguiente manera: "Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuáles debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

1.2. El Contrato a Prueba en la Doctrina

La existencia del Contrato a Prueba, ha sido un elemento de gran polémica, dentro de la historia del Derecho del Trabajo. Nuestra legislación laboral de 1970, no contempla dicho contrato, sin embargo, legislaciones como la Argentina y la Española, lo regulan.

El maestro Manuel Alonso García, indica que antes de entrar al estudio del Contrato de Prueba, hay que diferenciar a la "prueba" como hecho, independientemente de su significación jurídica.

La prueba persigue fundamentalmente dos fines: para el trabajador saber si el trabajo que se le ofrece puede ser desempeñado por él mismo, y bajo circunstancias que le favorezcan; y para el empresario, comprobar las aptitudes personales y técnicas del trabajador sometido a prueba, a fin

de evitar los riesgos que un contrato de trabajo definitivo, provocaría.¹⁰

El interés del trabajador de quedar sometido a prueba, será entonces, el de que, una vez transcurrida ésta, y habiéndola superado, poder lograr la estabilidad dentro del empleo. Para el empresario, quedan mayores posibilidades, una vez terminada la prueba, de celebrar ó no el contrato de trabajo definitivo.

Hay que diferenciar también entre una prueba de aptitud y el contrato ó pacto de prueba. La primera es un sistema de condicionamiento de un contrato de trabajo, el segundo constituye una figura jurídica propia, y no está vinculada directamente con el contrato de trabajo, resulta entonces un antecedente del mismo.

Tenemos entonces tres nociones distintas de lo que puede ser la prueba:

- a) como condición suspensiva de un contrato de trabajo,
- b) como una figura independiente del contrato de trabajo y
- c) como un periodo de prueba, aludiendo al tiempo de duración de la prueba misma.

Sin embargo en la regulación jurídica española no existe

¹⁰ ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo 4a de Barcelona, 1973, pág 413.

propriadamente esta figura, por lo que se remite a las Reglamentaciones de Trabajo y a los Convenios Colectivos.

Alonso García, define al contrato ó pacto de prueba: " entendemos el acuerdo de voluntades de trabajador y empresario en virtud del cual aquél y éste convienen durante un cierto período de tiempo, legal o voluntariamente fijado, la prestación de servicios del segundo por cuenta del primero a cambio de una remuneración, y a los efectos de la posible formalización de un contrato de trabajo, la cual queda sometida a los resultados del pacto en cuestión." ¹¹

Respecto de su naturaleza jurídica, manifiesta la imposibilidad de aplicar un mismo criterio, para situaciones, que de hecho, resultan completamente diferentes. Por lo tanto, es necesario hacer una caracterización en función de cada caso, relacionándolo siempre con la regulación positiva de que se trate.

Diferencia al contrato de prueba, atendiendo a la significación que la causa le confiere de la siguiente manera:

A) CONTRATO DE TRABAJO SOMETIDO A PRUEBA, actuará como condición suspensiva, si se hace depender del resultado de aquella, la

¹¹ Idem. pág. 415.

celebración del contrato, aclarando que la condición atenderá a la valoración del resultado, más que al resultado mismo. Se considerará resolutoria, si la valoración resulta insatisfactoria y esto produce la cesación de los efectos del contrato de trabajo ya celebrado.

B) CONTRATO DE TRABAJO CON CLAUSULAS ESPECIALES DE PRUEBA, quedará subordinado en alguno de sus aspectos a las pruebas señaladas en sus cláusulas independientemente de que dichas pruebas tengan o no efectividad o no se hayan logrado los objetivos que con ellas se buscan.

C) CONTRATO DE TRABAJO DEFINITIVO, QUE POR IMPERATIVO LEGAL, SE CONSIDERA, NO OBSTANTE, COMO CONTRATO DE LIBRE RESOLUCION DURANTE UN PERIODO DETERMINADO DE TIEMPO, no existe la necesidad de plazo de preaviso, en éste, de no efectuarse la denuncia del contrato y habiéndose consolidado la estabilidad de éste, producirá sus efectos desde el momento inicial de su celebración.

D) CONTRATO DE PRUEBA AUTONOMO, opera independientemente, como un acto previo a la celebración del contrato que se pueda celebrar posteriormente, los efectos del primero serán valorados separada y distintamente de los del contrato posterior.

Analiza los elementos del contrato de prueba a saber:

I. SUJETOS.- Serán los mismos del contrato laboral: empresario y trabajador. Dado el carácter *intuitu personae* del contrato de trabajo y el fin esencial del contrato de prueba, - aunque éste último se celebra con carácter de accesorio, lo que no le resta autonomía- resulta obvio que los sujetos del mismo son quienes posteriormente habrán de celebrar el contrato de trabajo definitivo.

II. OBJETO.- Se identifica desde luego con el contrato de trabajo, en cuanto a la prestación de servicios, en cuanto a la prueba, al resultado favorable de la misma, para los efectos de una posterior decisión; y toda vez que la prestación de servicios constituye una obligación, ésta ha de ser lícita, posible y determinada o determinable. El fin será comprobar si las prestaciones satisfacen en sus resultados las pretensiones de las partes, a efecto de convalidar esa relación provisional.

III.- CAUSA.- Lo significará el cambio que hay entre prestación de servicios y remuneración por los mismos, del valor instrumental de experiencia.

IV.- FORMA.- En virtud de que se celebra como un contrato accesorio, deberá adoptar la forma del principal, ya sea escrita o verbal. Sin embargo si se celebra como una figura autónoma, debe celebrarse por escrito, para poder tener valor probatorio.

V.- TERMINO.- Dada la naturaleza del contrato de prueba, éste se convierte en un contrato de término, señalando la ley un plazo máximo de duración del mismo. Las partes sólo pueden fijar un período inferior al máximo legal establecido. Podrán prorrogarlo, siempre y cuando no se exceda de los máximos legales en función del trabajo que se desempeña. O bien pueden desistir de la prueba antes del período que ambas partes y de común acuerdo han pactado, esto sin perjuicio de que la parte no culpable exija la indemnización que por daños considere tenga derecho. Se distinguen entonces tres términos de éste contrato: 1. Duración máxima legal o contractual del mismo; 2. La imposibilidad de prórroga del mismo y 3. una vez transcurrido el término del contrato de prueba sin denuncia del mismo, la conversión de éste en contrato definitivo.

En el contenido del contrato de prueba, existe un conjunto de derechos y deberes para las partes que lo integran:

- REALIZACION DE LA PRUEBA. Es una obligación para el empresario y un derecho para el trabajador. El primero está obligado a facilitarle los medios al trabajador para que la realice, y éste a su vez tiene que efectuarla.

- PRESTACION DE SERVICIOS. Es este punto el que integra el contenido de la prueba, y ésta prestación debe realizarse de acuerdo a lo convenido por las partes.

- REMUNERACION. Esta se constituye como una obligación del empresario, durante todo el tiempo de duración del contrato, atendiendo a los mínimos legales establecidos para cada categoría, y por el número de días efectivamente laborados por el trabajador.

Los efectos del contrato de prueba, independientemente de determinar si se celebra o no posteriormente un contrato definitivo, lo serán también los siguientes:

a) Derecho a las prestaciones de seguridad social.

b) Cómputo a efectos de antigüedad, siempre y cuando transcurrido en exceso el período de prueba, éste no ha sido denunciado, en cuyo caso pasará a ser definitivo, o cuando anteriormente a este plazo se haya formalizado en forma definitiva el contrato laboral; el período de prueba le será computado al trabajador a efecto de su antigüedad.

c) En relación con el Contrato de Trabajo definitivo, los efectos serán los ya mencionados en el inciso anterior.

Finalmente señala el maestro Manuel Alonso García, en cuanto a la Extinción del Contrato de Prueba, que puede darse por haberse llegado al término señalado para el mismo, o bien la disolución por cualquiera de

las partes. En el primer caso, dependiendo de los resultados de la prueba, el contrato definitivo puede llegar o no a celebrarse; o bien si no fue denunciado, se convertirá entonces en contrato definitivo. En el segundo caso, pueden existir dos elementos diferentes: el desistimiento de la prueba por parte del trabajador o bien el despido por parte del patrón, la primera hipótesis puede llegar a implicar que la prueba nunca llegó a efectuarse; el despido entraña que la prueba se había iniciado. En el caso de desistimiento de la prueba por cualquier de las partes, no implica que alguna de ellas tenga derecho a indemnización.¹²

Guillermo Cabanellas, argentino, define al contrato ó período de prueba: "se trata de la condición expresa en el contrato de trabajo por la cual cada uno de los contratantes puede disolver el vínculo contractual si no está satisfecho, durante dicho lapso, de las prestaciones de la otra parte. El período de prueba se concibe así como una condición del contrato de trabajo, por lo que sólo puede tener origen convencional."¹³

Respecto de la regulación del período de prueba, señala que sólo podrá tener validez cuando se otorgue por escrito, resultando nulo si no se observa esta formalidad. Los derechos y obligaciones de las partes son los mismos que los establecidos en el contrato de trabajo en general. Sin embargo, respecto a la retribución para el trabajador que se encuentra a

¹² Idem. pág. 420.

¹³ CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. I.I. Buenos Aires, 1968. pág. 487.

prueba, puede establecerse una menor de la que perciben los trabajadores que laboran de manera permanente en la empresa, sin embargo no puede pactarse por debajo del mínimo legal. Asimismo, quedan prohibidas las prórrogas de los períodos de prueba e incluso se señalan límites más o menos breves y acordes con la naturaleza del trabajo, estando facultadas las partes para acortar dicho período de prueba, utilizarla en toda su extensión ó bien desistir de la misma para consolidar la relación jurídica. Si el contrato con período de prueba no ha sido denunciado por las partes, se convertirá entonces en un contrato por tiempo indeterminado, luego entonces, para efectos del cómputo de antigüedad, se considerará desde el momento en que el trabajador comenzó a prestar sus servicios para la empresa, independientemente de la existencia del período de prueba.

Si la prueba no resultara satisfactoria, para cualquiera de las dos partes, el contrato de trabajo se resuelve, sin responsabilidad para ninguna de las partes, es decir no existe obligación de cubrir indemnización alguna, pero los demás efectos legales se producirán como si hubiera existido un contrato de trabajo.

1.3. Semejanzas del Contrato a Prueba con otras figuras del Derecho del Trabajo.

Existen dos figuras dentro del Derecho del Trabajo, que a simple vista pudieran confundirse con el Contrato de Prueba, a saber: El Contrato de Aprendizaje y la Capacitación Inicial, por lo que resulta interesante, hacer una diferenciación entre cada una de ellas para poder comprender con mayor exactitud los fines que persigue la regulación de un Contrato a Prueba, dentro del derecho laboral Mexicano.

1.3.1. El Contrato de Aprendizaje.

Juan D. Ramírez Gronda, indica que el contrato de aprendizaje, no resulta una modalidad ó una variedad del contrato de trabajo, sino que resulta una figura completamente distinta e independiente. Cita a Anastasi, en los siguientes términos: "El aprendiz es un estudiante que entra a un taller por tiempo determinado y con el objeto bien definido de aprender de un maestro el oficio de su vocación, sin salario o con un salario mínimo. Su diferencia con el obrero es notoria: al aprendiz se le enseña un oficio; el obrero presta un servicio..."¹⁴.

¹⁴ D. RAMÍREZ, Juan. "El Contrato de Trabajo". Tratado de Derecho del Trabajo dirigido por Mario L. Deveali t I 2a de Buenos Aires, Argentina 1971 pág 624.

Por su parte, el maestro Manuel Alonso García define al contrato de aprendizaje : " es aquel en que el empresario ó patrono se obliga a enseñar prácticamente por sí o por otro un oficio o industria, mediando o no retribución" ¹⁵. Apunta que se trata de un contrato de intercambio de servicios, toda vez que el patrono o maestro proporciona al aprendiz las enseñanzas de un arte ú oficio utilizando el patrono la enseñanza práctica del mismo. El objeto del contrato de aprendizaje, será entonces la enseñanza del aprendiz, y su finalidad será la de que el aprendiz quede perfectamente capacitado en la rama de la industria de que se trate, resultando secundario que el patrón o maestro utilice el trabajo del que aprende. Asimismo, la remuneración no es esencial para que se constituya el contrato, incluso, a diferencia del contrato de trabajo, la remuneración puede darse del aprendiz para el patrono, pero en este caso, debe pactarse expresamente en el contrato. La remuneración, de llegar a pactarse, puede ser en dinero o bien en especie.

Ernesto Krotoschin, señala algunas diferencias del contrato de aprendizaje con el contrato de trabajo: ¹⁶

Por una parte, la dirección del patrono para con el aprendiz se encuentra limitada, ya que sólo puede emplearlo en actividades que acordes con la enseñanza que se le esté dando, de este modo el trabajo que se encomiende al aprendiz se rige por su objeto, es decir la educación

¹⁵ ALONSO GARCIA, Manuel Ob. cit. pág. 403

¹⁶ KROTOSCHIN, Ernesto Instituciones de Derecho del Trabajo, 2a ed Buenos Aires, 1968 pág 563.

profesional. La obligación principal del patrono ó maestro será la enseñanza metódica y práctica, resultando secundario que el aprendiz obtenga ó no una remuneración.

En cuanto a su naturaleza jurídica, Krotoschin, lo ubica como un contrato mixto: de trabajo, en relación a los servicios que debe prestar el aprendiz; de locación de obra, en cuanto a la obligación del patrón de impartir la enseñanza. Finaliza señalando que el contrato de aprendizaje se usa principalmente en la artesanía, el pequeño comercio, el servicio doméstico, etc., y sólo excepcionalmente en las grandes empresas industriales.

En México, el contrato de Aprendizaje nace, con la búsqueda de trasladar a las empresas la formación artesanal, de este modo el artículo 218 de la Ley de 1931 disponía que el contrato de aprendizaje era "aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo a cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida."

El problema en México se presentó, porque en la realidad, se abusaba del uso de esta figura, ya que al no encontrarse debidamente reglamentada, un trabajador podía ser aprendiz durante largos e interminables períodos, recibiendo a cambio un salario inferior al mínimo, en virtud de que encontraba laborando en calidad de "aprendiz", cuando lo que en realidad sucedía, era que desempeñaba un trabajo que no requería

mayor preparación. Esta figura desaparece en la Ley de 1970, para dar paso a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

1.3.2. La Capacitación Inicial.

El primer problema con que nos enfrentamos al iniciar el estudio de este tema, es que nuestra legislación laboral vigente, no diferencia, ni define que es la capacitación.

Algunos autores, se han inclinado por definirla, siguiendo un criterio gramatical, de donde se desprende que, capacitación es:

la acción de capacitar, esto es, hacer a uno apto, habilitado para alguna cosa, como lo señala el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

Nestor de Buen Lozano, se inclina por definir a la capacitación, como "la preparación del trabajador para el desempeño de una actividad de nivel más alto de la que constituye su trabajo habitual." ¹⁷

Respecto de la Capacitación Inicial el artículo 153-M de la Ley Federal del Trabajo, dispone: En los Contratos Colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y

¹⁷ DE BUEN, Nestor. Ob. cit. t. II

adiestramiento a los trabajadores conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo. Además podrá consignarse en los propios Contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la Empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

La figura de la Capacitación Inicial, es decir, aquella que está destinada para los trabajadores que pretenden ingresar a prestar sus servicios para una empresa, debe estar bien reglamentada y vigilada, ya que podría provocar que se cayera dentro de los vicios del contrato de aprendizaje. Lo importante de esta figura -la capacitación inicial- es que, durante el desarrollo de la misma, no nace la relación de trabajo entre las partes, asimismo el aspirante a trabajador no debe realizar ningún trabajo que resulte productivo y aprovechable para la empresa, ya que de ser así, surgiría inmediatamente la relación de trabajo.

La idea del Contrato de Prueba y de la Capacitación Inicial, podemos pensar que en principio fue la misma, pero el tratamiento que le dio la L.F.T. a al primero, los convirtió en dos figuras jurídicas diferentes y autónomas. Asimismo, la idea de la Capacitación Inicial, podría ser una salida para evitar la celebración de contratos por 28 ó 30 días.

Roberto Muñoz Ramón opina que "lo recomendable durante el período de capacitación y adiestramiento es prohibirle al aspirante que realice un trabajo productivo, otorgarle una beca y asegurarlo, en una institución

privada ó pública, para cubrir los riesgos que pudiera sufrir en la práctica de su capacitación y adiestramiento." ¹⁸

1.4. La trascendencia del art. 47 fr. I de la Ley Federal del Trabajo.

El art. 47 Fr. I de la L.F.T. indica: "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 ó facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;...". Resulta importante mencionar la gran polémica que ha causado la redacción de la Fr. I de éste artículo.

Equivocadamente, se ha pretendido encuadrarla como un "período de prueba", sin embargo, como lo hemos señalado con anterioridad, dicho período de prueba, en nuestro País, no existe.

Existen figuras similares, que pudieran llegar a causar confusión, sin embargo, son figuras jurídicas completamente independientes como lo es el caso de la capacitación inicial.

¹⁸ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo México, 1983 pág. 90.

Consideramos que resulta incorrecto encuadrar a la Fr. I. del art. 47 de la L.F.T., como causa de despido ó rescisión, viene a ser mas bien, una causal de terminación, toda vez que los treinta días de que goza el patrón, para cerciorarse del engaño; vienen a ser una condición resolutoria, misma que vendría a ser el efecto normal que produciría la terminación del contrato.

1.5 La Contratación y el Salario Mínimo.

Respecto de este tema, podemos anotar que, aún cuando la contratación sea a prueba ó temporal, existe la obligación por parte del patrón de cubrir un salario que no puede ser inferior al mínimo que señala la ley. Como señalamos al principio del presente capítulo, al momento de celebrarse el acuerdo de voluntades entre las partes - patrón y trabajador - surgen la obligaciones, por una parte de prestar el servicio, y por la otra, pagar el salario desde el día en que se inicie la prestación de los servicios.

La vinculación del salario mínimo con el Contrato a Prueba, será materia de estudio en el capítulo IV de la presente tesis.

CAPITULO II Antecedentes Históricos.

2.1. Edad Media.

El maestro Mario de la Cueva indica en su obra "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", que el período correspondiente a la Edad Media dentro de la historia del Derecho del Trabajo, resulta injustamente menospreciado, y que este período presenta dos facetas diferentes; por una parte, el sistema feudal de la servidumbre, de donde, indica, no pudo nacer el Derecho del Trabajo, toda vez que ésta era una institución intermedia entre la esclavitud y el hombre libre, ya que el siervo sólo conservaba mínimos derechos personales como contraer matrimonio, pero debía vivir siempre al lado de su señor, servirle y trabajar la tierra, sin poderla abandonar.

Por otro lado siglos más adelante, surge la lucha de la corporación o gremio; por una parte, compañeros y oficiales que resultaban verdaderos asalariados, y por otra los maestros quienes eran los propietarios de los talleres en los que se ejecutaban los trabajos de la clientela.¹⁹

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo 11 4a de México, 1984, pág 6

Consideramos importante este período histórico, ya que la forma de organización gremial fue resultado de una época de transición fundamental para la historia de la humanidad, y viene a ser el antecedente directo de lo que hoy conocemos como Derecho del Trabajo.

Al caer el sistema feudal y con ello las estructuras políticas, económicas y sociales del mismo, se crearon las ciudades libres, cuyo papel en la vida medieval es el de verdaderos señoríos colectivos que tenían derecho de paz y guerra, poseían ejércitos, sus propios blasones, sellos, etc y sobre todo su propio sistema económico que estaba encaminado a satisfacer necesidades previamente definidas, destinadas a los habitantes de la misma ciudad. Aquí encontramos el origen de las corporaciones ó gremios, a cuyo estudio hemos de adentrarnos en las líneas siguientes.

2.1.1. Los Gremios.

El trabajo de la ciudad estaba organizado de acuerdo con el principio de asociación obligatoria de todos los que desempeñaban una profesión, arte ó industria. Estas asociaciones recibían el nombre de Corporación, siendo las más numerosas las de artesanos, ya que cada oficio tenía la suya; a diferencia de los comerciantes que solían agruparse en una

sola corporación, sin distinciones, formando asociaciones muy poderosas en todos los aspectos.

Los miembros de las corporaciones, y por lo tanto los únicos aptos y autorizados para ejercer un oficio, eran los maestros, que poseían su taller instalado en la planta baja de su casa habitación, calculando la producción del mismo y los posibles clientes que dentro de la corporación existían. Los operarios que se iniciaban al lado del maestro en el conocimiento del oficio eran los oficiales ó compañeros y los aprendices, siendo los primeros quienes propiamente desempeñaban el trabajo como obreros dentro del taller.

La figura de los aprendices, reviste una gran importancia para el estudio que realizamos. Como su nombre lo indica, su principal objetivo era aprender el oficio ó arte para así poder ascender a la categoría de oficial y posteriormente a la de maestro.²⁰

La vida interna del gremio se encontraba perfectamente regulada, incluso la misma entrada de un aprendiz, revestía ciertas formalidades: "... ante un notario y dos testigos se otorgaba un contrato entre los padres, tutores o curadores en su caso, del aprendiz y el maestro, por el cual contraían tanto el maestro como el aprendiz, determinados derechos y obligaciones."²¹

²⁰ SECCOELLAURI, Oscar y Pedro Daniel Bardon. *Historia Universal* 4a ed. Buenos Aires, 1965 págs. 134 y 135

²¹ CARRERA STAMPA, Manuel. *Los Gremios Mexicanos*. México 1964. págs. 91 y 92.

En algunos casos el aprendiz no recibía sueldo, sino que por el contrario, pagaba una cantidad determinada al maestro, comprometiéndose a realizar las tareas que el oficial ó el maestro le encomendaran. A su vez el maestro le enseñaba el oficio y le proporcionaba en su casa alojamiento, alimentación, vestido, así como la instrucción en la religión católica. Una vez terminado el período de aprendizaje, el aprendiz, ya experto en las tareas del taller, se le habilitaba para trabajar como oficial a sueldo de un maestro.

La ambición del oficial era acumular la experiencia y dinero necesarios para poder alcanzar a su vez el grado de maestro, instalando su propio taller. Cuando existía una vacante de maestro, podía ocuparla, siempre y cuando pagase una determinada suma a la corporación y acreditara fehacientemente su capacidad para el oficio, para lo cual debía realizar una prueba consistente en la ejecución de una obra, llamada obra del maestro, la cual era calificada por un jurado integrado por maestros muy riguroso, lo cual hacía que muy pocos lograsen su propósito de convertirse en maestros; situación que fue creando descontento entre los compañeros, quienes pensaron en una forma de organizarse para cambiar su situación, surgiendo así las Asociaciones de Compañeros.

Las Asociaciones de Compañeros, vienen a ser una forma de defensa en contra de los maestros, quienes les impedían llegar a poseer lo que hoy llamaríamos los medios de producción. El maestro Mario de la Cueva señala que éstas asociaciones de compañeros resultan ser el

antecedente de los sindicatos actuales y la celebración de sus convenios con los maestros, alguna relación tienen con nuestros contratos colectivos.²²

Las Corporaciones tenían autoridad absoluta reconocida por el gobierno de la ciudad para reglamentar las condiciones de trabajo del gremio que representaban.

Establecían el número de maestrías, horarios de trabajo, detallaban todo lo concerniente a la manufactura de los artículos, determinaban la calidad de los materiales empleados y fijaban el precio de venta. De este modo se aseguraba a los artesanos contra la competencia, juzgada en ese tiempo deshonesto de los colegas que con el propósito de ganar clientela bajaran los precios ó bien redujeran la calidad de los artículos. Asimismo las corporaciones limitaban el número de talleres de cada oficio para ajustar la producción con la demanda, haciendo con esto nugatoria la libertad de trabajo.

2.1.2. El Edicto de Turgot.

La importancia del trabajo gremial decae cuando se inicia Revolución Industrial en el siglo XVIII, que trae consigo la división del trabajo

²² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. t. I. 4a. ed. México, 1984 pág. 6

y el aumento de la producción, obligando al artesano a abandonar el taller para incorporarse a las fábricas, momento que marca la transición de la actividad económica, la cual se conoce con el nombre de liberalismo.

En el año de 1545, en Inglaterra, un acto del parlamento inglés, destruye el sistema corporativo medieval.

Posteriormente en Francia, en 1776, se promulga el Edicto de Turgot, que suprime las corporaciones de artes y oficios.

2.1.3. La libertad de trabajo y la Revolución Francesa de 1789.

La primera etapa de la corriente conocida como el liberalismo, coincide con los inicios de la Revolución Industrial y viene a ser el apoyo doctrinario que favorece el desarrollo económico y social necesarios para hacer salir adelante a la recién creada actividad industrial.

Las ideas base del liberalismo, apoyan una no intervención por parte del Estado en las relaciones de derecho privado existentes entre los particulares, afirmando que éstas escapaban de la esfera estatal, y que sólo concernía al Estado lo referente al derecho público, limitando sus funciones a

las de policía y buen gobierno.

Mario de la Cueva, distingue entre individualismo y liberalismo, refiriéndose al primero como una concepción filosófica de la sociedad y el hombre; mientras que el segundo, es una actitud del Estado y una forma de enfoque de los problemas económicos.

Explica más adelante que es a Rousseau, a quien debemos la concepción política y jurídica del individualismo: "... los hombres son por naturaleza libres e iguales, no obstante lo cual, al nacer son envueltos por las cadenas de la sociedad. Hubo una época en la historia en la que los hombres vivieron en estado de naturaleza, de acuerdo con los principios de la idéntica libertad de todos y de la igualdad natural de los derechos, una época en la que no existía ningún poder sobre ellos y en la que se desconocía el dominio del hombre sobre el hombre." ²³

Es de esta concepción individualista de donde los representantes del pueblo ante la Asamblea Nacional de Francia, extraen la idea de los derechos naturales del hombre en 1789, apoyados en la idea de que cada ser humano, por el simple hecho de serlo posee derechos eternos e inmutables y por lo tanto inalienables e imprescriptibles, de los cuales no puede ser despojado.

²³ ídem pág. 7.

Rousseau critica a la propiedad privada señalando que ésta hace perder la igualdad y libertad entre los hombres. Sin embargo los defensores del derecho natural, colocan al derecho de propiedad como uno de los derechos naturales del hombre, a tal grado que la Declaración de 1789, lo consagra en su artículo segundo.

Las corrientes económicas también influyen en la Revolución Francesa, los mercantilistas procuran emancipar a la Nación de toda dependencia del exterior, apoyando el establecimiento y desarrollo de industrias esenciales.

Durante el siglo XVIII aparece la escuela fisiocrática, de la cual se dice, es la precursora de la economía moderna y su principal teoría se basa en el orden natural, el cual significa que las sociedades humanas están regidas por las mismas leyes naturales que gobiernan al mundo físico, se llegó a considerar que el orden natural era establecido por Dios para lograr el bien de la humanidad y ésta debía conformarse con el mismo. Lo cual provoca que los fisiócratas pongan en duda las reglamentaciones económicas anteriores, ya que no van acordes con el orden natural, por lo que concluyen que las limitaciones a la manufactura y las restricciones a la libertad de trabajo y la vida económica de las Naciones, no tienen razón de existir, resumiendo lo anterior en la fórmula: *laisser-faire, laisser-passer*, respecto a la intervención del Estado en la vida económica de los pueblos.

El fundamento principal del liberalismo económico, lo conforman las ideas de Adam Smith. Influenciado por las ideas de los fisiócratas, David Hume y las doctrinas del derecho natural, supone que el afán de lucro del hombre es su impulso primordial como ser económico; también supone la existencia del orden natural conforme al cual todos los empeños individuales se conjugan para componer el bien social, concluyendo en que la mejor solución consiste en dejar que el proceso económico siga por su cuenta.²⁴

2.1.4. La Ley Le Chapelier.

A pesar de los principios consagrados por los fisiócratas y los precursores del liberalismo económico, la burguesía organiza el régimen político y jurídico a su mejor conveniencia. Muestra de ello son los tres documentos que integran el nuevo régimen en Francia: Ley Le Chapelier, el Código Penal y el Código Civil.

En 1791, la Asamblea Constituyente en Francia a iniciativa del consejero Chapelier y con la ley que lleva su nombre, suprime la organización corporativa, prohíbe a los artesanos el derecho de reunión para la defensa de sus intereses comunes y en general prohíbe las coaliciones de comerciantes, trabajadores y compañeros en general, reafirmando con esto su total apoyo para la clase burguesa.

²⁴ ASTUDILLO URSUA, Pedro Lecciones de Historia del Pensamiento Económico México, 1982 pág 70

La Ley Le Chapelier declara en su exposición de motivos: "no existe más interés en una nación que el particular de cada individuo y el general de la colectividad"²⁵. La consecuencia de la promulgación de esta ley es la negación de las libertades de coalición y asociación sindical, con el objeto de evitar que la clase trabajadora se uniera para exigir condiciones de trabajo más humanitarias.

Lo anterior no fue todo, el Código Penal de aquella época, castigaba drásticamente los actos que ejecutaran los trabajadores y que tendieran a obtener condiciones de trabajo y salarios equitativos, sosteniendo que los últimos deben regirse por la ley de la oferta y la demanda; el oponerse a lo anterior resultaría un regreso a la teoría de los fisiócratas que defendían la idea del orden natural.

La postura que adoptó el Estado fue entonces, aludiendo al derecho natural, que toda vez que ninguna persona puede ser obligada a trabajar y cada quien es libre de arrendar sus servicios o bien permanecer sin empleo, entonces nadie podría exigir a otro mejoras en las condiciones de trabajo por medio de la presión de huelgas ó acciones sindicales, tendientes a la celebración de contratos; si lo anterior se transgredía, el Estado intervendría para restablecer la libertad de la economía.²⁶

²⁵ Idem pág 8

²⁶ Idem pág 9.

El paso siguiente, fue que las relaciones entre los individuos, se regularon por el derecho civil, en virtud de que éste consagra los principios de libertad e igualdad entre los mismos, lo que hacía imposible que existiera un principio de excepción que contemplara a una sola clase social que era la trabajadora.

El Código de Napoleón regula las relaciones entre patrones y trabajadores, llamándole contrato de arrendamiento de obra y de industria, colocándolos en un plano de igualdad y como principio supremo de éstas relaciones el de la autonomía de la voluntad.

Lo anterior, sólo produce beneficios para los empresarios, ya que los trabajadores obligados por su miseria tenían que aceptar las condiciones inhumanas que ofrecían los primeros. Había absoluta libertad para imponer las condiciones de trabajo: se utilizó el trabajo de menores, jornadas que fluctuaban entre las doce, catorce y hasta quince horas, y el salario, a pesar de que el Código Civil señalaba que debía ser proporcional al trabajo prestado, en realidad se entregaba al trabajador una cantidad mínima, la estrictamente necesaria para su subsistencia; pero lo más grave de la situación fue que el trabajador estaba expuesto a un despido por parte del patrón en el momento en que el mismo lo deseara y sin responsabilidad alguna de su parte. Más aún, el Código Civil consagraba: "El patrono será creído bajo palabra, si afirma: el monto de los salarios; el pago de los del

año vencido; y la existencia de anticipos sobre el año siguiente." ²⁷, alegando que el patrón, por su condición merecía más confianza.

Respecto de la duración del contrato, quedó prohibido contratar a un trabajador de por vida; si alguna de las partes decidía dar por terminado el contrato antes de llegado su término, era responsable de los daños y perjuicios que ocasionara; sin embargo la redacción de éste Código únicamente protegía a la clase patronal, resultando para el trabajador prácticamente imposible probar un despido.

2.2. El Reconocimiento por el Parlamento Inglés de las Asociaciones Profesionales 1823-1824.

Es Inglaterra el primer País que logra conquistar libertades en cuanto a derecho colectivo, ya que durante la primera parte del siglo XIX se logran grandes avances, encabezados principalmente por las ideas de Roberto Owen.

La corriente de los socialistas asociacionistas, en la cual se encuadró a Roberto Owen, y a quien se le considera uno de los representantes más destacados de la misma, basa su doctrina en la creencia

²⁷ Idem pág 10.

de que los problemas sociales pueden resolverse mediante un plan fundado en la libre asociación, pretenden crear un medio nuevo que permitiera el libre impulso de las energías individuales.²⁸

La idea de la libre asociación se había rechazado bajo la influencia de la Revolución Francesa de 1789, ya que se le consideró como supervivencia de las servidumbres del antiguo régimen. Sin embargo los socialistas asociacionistas creen que la asociación cooperativa, era el medio idóneo para detener las luchas entre productores y trabajadores, efectos de la libre competencia.²⁹

Roberto Owen, es precursor de la legislación laboral, jamás se inclinó porque los obreros expropiaran los bienes de la clase capitalista, sino por el contrario, debían crear capitales nuevos. De su obra teórica, aporta a la legislación obrera lo siguiente:

"1o. Reducción de la jornada de trabajo para los adultos de 17 a 10 horas.

"2o. Prohibición de emplear niños menores de 10 años y creación de escuelas laicas.

"3o. Supresión de multas." ³⁰

²⁸ ASTUDILLO URSUA, Pedro. Ob. Cit. pág. 115.

²⁹ Idem. pág. 115.

³⁰ Idem. pág. 116.

Asimismo Owen, pide al parlamento que vote leyes consagrando derechos fundamentales para la clase trabajadora encontrando en la asociación la fórmula para la creación de un nuevo medio social.

En Inglaterra la supresión del delito de coalición es temprana, en el año de 1824 el parlamento aprueba una ley que deroga las prohibiciones de las Combinations Acts. Sin embargo es hasta el año de 1871 con la ley sobre los sindicatos profesionales y en 1875 con la ley sobre la conspiración y protección a la propiedad, que se le da reconocimiento legal a las coaliciones obreras.

Respecto a México, podemos anotar que es hasta el año de 1917, con la elevación de garantías laborales a nivel constitucional, que se reconoce el derecho de asociación.

En la primera presidencia de Don Porfirio Díaz (1876-1880) tenía asesores como José Ives Limantour y Justo Sierra, que se habían formado profesionalmente en Europa.

Ellos conocían las ideas que estaban surgiendo en el viejo continente, sabían del reconocimiento de la libertad de asociación profesional. Sin embargo el General Díaz jamás reconoció estos derechos.

Más aún, el Código Penal que regía en nuestro País en el año de 1871, en la época del Licenciado Benito Juárez, en su artículo 925 manifestaba entre otras cosas que cuando los individuos pugnarán porque subieran o bajaran los salarios se harían acreedores a multas ó cárcel. Nuestro País copió no solamente en el derecho civil muchos de los preceptos consecuencia del liberalismo, sino también en materia penal, lo que hoy en día pudiéramos llamar si estuviera vigente, delito especial laboral. Dicho artículo a la letra indicaba:

"Art. 925.- Se impondrán de 8 días a 3 meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos, ó una sóla de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquiera otro modo la violencia física ó moral, con el objeto de hacer que suban ó bajen los salarios ó jornales de los operarios, ó de impedir el libre ejercicio de la industria ó del trabajo."

En el año de 1916 en Querétaro, el constituyente eleva a rango constitucional la libertad de asociación y que como lo demuestra la fracción XVI del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política que nos dice: "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

2.3. Los derechos laborales y la Revolución Mexicana.

2.3.1. Ricardo Flores Magón.

Durante la última década del siglo pasado y a inicios del actual, existieron varios movimientos en contra del régimen dictatorial del General Porfirio Díaz. Surge en esta época el Gran Partido Liberal Mexicano, al que se afilian los grupos antiporfiristas.

En el año de 1900 se funda en México el periódico "Regeneración", dirigido por los hermanos Jesús y Ricardo Flores Magón, dedicado en sus inicios a hostilizar jueces, caciques y gobernadores, pero ya bajo la dirección de Ricardo Flores Magón, atacó a la dictadura. Sin embargo la fuerte presión que provocó el gobierno del General Díaz, acalló a la prensa definitivamente, viéndose algunos obligados a emigrar, mientras que otros estaban en prisión.

Es así como los hermanos Flores Magón llegan a la ciudad de San Luis Missouri, donde constituyen una Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano y cuyo presidente fue Ricardo Flores Magón; publicando el 10. de julio de 1906 el programa del Partido Liberal Mexicano, documento que sirve de base ideológica a la Revolución Mexicana y en su parte relativa a capital y trabajo, es la base del artículo 123 de la Constitución Política de

1917. El maestro Mario de la Cueva indica que es el "documento pre-revolucionario más importante en favor de un derecho del Trabajo."³¹

Dentro de la exposición del Programa del Partido Liberal se hizo un análisis de la situación que vive el trabajador en México: ha sido reducido a la condición más miserable, dondequiera es obligado a trabajar una jornada excesiva por un raquíto sueldo, el capitalista impone a su arbitrio las condiciones de trabajo y no conformes realizan descuentos para médico, culto católico, fiestas cívicas y multas que con cualquier pretexto le imponían. En concreto el trabajador mexicano no ganaba nada. Califica de injusta esta situación, ya que es el trabajador quien produce la riqueza, y no recibe recompensa alguna a cambio. El Partido Liberal propone la creación de una legislación humana para el trabajador.

Entre otras propone las siguientes reformas:

- a) Establecimiento de la jornada máxima de ocho horas de trabajo y un salario mínimo proporcional a las zonas del país donde la vida fuera más cara;
- b) Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio;
- c) Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo;

³¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. I. 4a. Ed. México, 1984, pág. 42

- d) Prohibición del empleo de niños menores de catorce años;
- e) Obligación del patrón de mantener mejores condiciones de higiene;
- f) Obligación del patrón de pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo;
- g) Prohibición al patrón de pagar al trabajador con cualquier otro medio que no fuera dinero en efectivo, así como la prohibición de multas a trabajadores, descuentos en su jornal, retención del pago del mismo por más de una semana y la supresión de las tiendas de raya;
- h) Obligación del patrón de emplear trabajadores mexicanos en su mayoría, otorgando salario igual a nacionales y extranjeros;
- i) Hacer obligatorio el descanso dominical. ³²

Para el año de 1910, la situación en el País se hace incontinente. El descontento de las clases desprotegidas, se pone de manifiesto, aunque cabe aclarar que la Revolución Mexicana fue en esencia un movimiento campesino, no dejó a un lado el problema obrero de la industria mexicana que apenas comenzaba a desarrollarse.

³² CASSASOLA, Gustavo Historia Gráfica de la Revolución Mexicana 1900-1960. I. I. Ed. Conmemorativa México, 1962, págs. 81 a 84

2.3.2. Las leyes locales previas a la Constitución de 1917

El momento en que el General Victoriano Huerta es derrotado, abandonando el poder el 15 de julio de 1914, es la clave para poder identificar el triunfo de la Revolución. Es en éste, en que se inicia la creación del derecho del Trabajo.

En el mes de agosto del mismo año, en el Estado de Aguascalientes se redujo la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohíbe cualquier reducción en los salarios. En San Luis Potosí y en Tabasco, se legisla de manera similar.

La obra legislativa de los Estados de Jalisco, Veracruz y Yucatán, revisten gran importancia.

2.3.2.1. Legislación del Estado de Jalisco.

En este Estado, Manuel M. Diéguez, expide un decreto el 2 de septiembre de 1914, el cual consigna limitaciones a la jornada de trabajo, el descanso semanal, el descanso obligatorio y las vacaciones.

El 7 de octubre del mismo año, Manuel Aguirre Berlanga,

publica el decreto con la primera Ley del Trabajo, que reglamenta los aspectos principales del contrato individual de trabajo, algunos sobre previsión social y crea las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Esta ley es superada con el decreto de 28 de diciembre de 1915 que establece la jornada de trabajo de nueve horas, prohíbe el trabajo de menores de nueve años, establece salarios mínimos, protege el salario y reglamenta el trabajo a destajo.

2.3.2.2. Legislación del Estado de Veracruz.

El decreto de 4 de octubre de 1914, del coronel Manuel Pérez, consagra el descanso semanal.

La Ley del Trabajo del 19 de octubre del mismo año, expedida por Cándido Aguilar, contempla grandes avances para el derecho del Trabajo.

Entre sus disposiciones, destacan la jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salarios mínimos, obligación del patrón de proporcionar asistencia médica al trabajador en caso de enfermedad general o accidentes de trabajo, creación de escuelas primarias sostenidas por los empresarios; contempla la existencia de las Juntas de Administración Civil, que eran los tribunales de trabajo y también previene aspectos sobre

inspección del trabajo.

Para el año de 1915 se promulga la Ley de Agustín Millán, que regula la existencia de las asociaciones profesionales, atribuyéndoles personalidad jurídica.³³

2.3.2.3. Legislación del Estado de Yucatán.

Respecto de esta entidad federativa, Néstor de Buen menciona que es una de las más importantes, ya que fue la cuna del socialismo mexicano, y por tanto es donde se han desarrollado con mayor fuerza las tesis progresistas.³⁴

La Ley de Trabajo de 1915, forma parte de las llamadas "cinco hermanas" que eran las leyes agraria, de hacienda, del catastro y del municipio libre, expedidas por Salvador Alvarado.

Además de contemplar los aspectos base del derecho del Trabajo, contempla los siguientes:

³³ *Ibidem* pág. 45

³⁴ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo I. I. 7a. ed. México, 1969. pág. 321

a) Establece las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo.

b) Reconoce las asociaciones profesionales.

c) Establece la reglamentación de los "convenios industriales" que serían celebrados por las respectivas organizaciones de trabajadores y patrones, y cuyo objetivo era desarrollar la legislación del trabajo, mejorando la condición de la clase trabajadora y garantizar la paz entre las clases.

d) Rechazo de la huelga, salvo situación de excepción, ya que se considera mejor el arbitraje forzoso.

e) La regulación de los riesgos profesionales y de la previsión social.

2.3.3. La Constitución de 1917. Orígenes del artículo 123.

El 23 de enero de 1917 es aprobado el artículo 123 de la Constitución, naciendo así el primer precepto que elevaba a rango constitucional los derechos de los trabajadores y siendo México el primer país en la historia que incorpora dichas garantías a una constitución.

Venustiano Carranza, promulga en 1914 la ley de relaciones familiares y en 1915 la ley que sirve de base a la reforma agraria para satisfacer las exigencias del pueblo. Propone facultar al congreso para

legislar en materia de trabajo, propuesta que es desechada.

En el mes de diciembre de 1916 las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentan dos iniciativas de reforma al artículo 5o. constitucional. mismas que contenían normas en favor de los trabajadores. Es aquí donde el Constituyente de Querétaro, y como se mencionó antes, donde surge la idea de elevar a garantía constitucional el derecho del trabajo.

Motivo de un largo debate fué la reforma del artículo quinto y es la exposición de Froylán C. Manjarrez, la que propone crear un título relativo exclusivamente a las cuestiones de trabajo. Carranza elabora un proyecto de ley y comisiona a José Natividad Macías para que apoye dicha posición, naciendo así el artículo 123 que reconoce los siguientes principios: Libertad de Trabajo, Derecho Individual del Trabajo, Derecho Internacional, Derecho Colectivo, Previsión Social, Protección a la familia del trabajador, Autoridades del Trabajo y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.³⁵

³⁵ DE LA CUEVA, Mario. *Oti* cit. pág. 49

2.4 La legislación laboral en México.

2.4.1. Emilio Portes Gil y un proyecto laboral en 1929.

El proemio del artículo 123 faculta en su proemio al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los Estados, para dictar leyes en materia de trabajo.

El Presidente Emilio Portes Gil, en sesión extraordinaria de la Cámara celebrada en 1929 propone entre otras, la reforma al proemio del artículo 123, para que sólo el Congreso conservara dicha facultad.

En el mes de julio de 1929, se presenta el primer "Proyecto de Código Federal del Trabajo", mismo que fue rechazado por los errores que presentaba ya que consignaba el principio de sindicación única y la tesis del arbitraje forzoso en materia de huelgas.

Dos años después la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo formula el segundo proyecto que llevaría el nombre de "Ley", en el cual intervino principalmente el Lic. Eduardo Suárez, y que fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

2.4.2. La Ley del Trabajo de 1931 y el Contrato de Aprendizaje.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, viene a llenar la laguna legislativa hasta este momento existente y a sustraer el derecho laboral de la esfera del derecho civil.

Esta ley define por vez primera lo que habría de entenderse por Contrato de Trabajo, reglamentando también las condiciones generales de trabajo.

Dentro del tema que nos ocupa en el presente trabajo de tesis, encontramos que esta ley contempla una figura especial que podía revestir al contrato de trabajo y a la cual se le dio el nombre de "Contrato de Aprendizaje".

"Art. 218.- Contrato de Aprendizaje es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte ú oficio y la retribución convenida."

Las obligaciones de las partes en la relación laboral estaban definidas: por una parte el aprendiz se comprometía a "prestar sus servicios personales" y por la otra, el patrón o bien el maestro, en contraprestación a

la obligación del aprendiz, debía proporcionar enseñanza en un arte u oficio, así como pagarle la retribución convenida. Dicha retribución no se encontraba sometida a las condiciones del salario mínimo, siendo suficiente que el patrón pagara una cantidad simbólica de dinero o bien suministrara alimentos y vestido.

El artículo 223 consignaba como obligaciones del aprendiz:

"I. Prestar personalmente, con todo cuidado y aplicación, el trabajo convenido, de acuerdo con las instrucciones del maestro o del patrón;

"II.- Obedecer las órdenes del maestro o del patrón en el desempeño del trabajo que éste aprendiendo.

"III.- Observar buenas costumbres y guardar al patrón, al maestro y a sus familiares, respeto y consideración;

"IV.- Cuidar de los materiales y herramientas del patrón o maestro, evitando cualquier daño a que estén expuestos.

"V.- Guardar absoluta reserva respecto a la vida privada de su Patrón, maestro o familiares de éstos; y

"VI.- Procurar la mayor economía para el Patrón o Maestro en el desempeño de su trabajo."

Por otra parte, las obligaciones del maestro ó patrón eran las siguientes:

"Artículo 224.- Son obligaciones del maestro o del patrón, en su caso, para con el aprendiz:

"I.- Proporcionarle enseñanza en el oficio o arte que aspira a aprender;

"II.- Pagarle una retribución pecuniaria o suministrarle alimentos, vestidos, o una y otra cosas;

"III.- Guardarle la debida consideración, absteniéndose de maltratarlo de palabra o de obra;

"IV.- Al concluir el aprendizaje, en los oficios no calificados, darle un testimonio escrito acerca de sus conocimientos y aptitudes; y

"V.- Concluido el aprendizaje, preferirlo en las vacantes que hubiere."

También era característica del aprendizaje el señalamiento de la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato (art. 220). El patrón estaba obligado a admitir en cada empresa, aprendices en número no menor al cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio que le prestaran sus servicios y habiendo menos de veinte trabajadores de cada oficio podría haber, no obstante, un aprendiz (art. 221).

La indemnización a la que el aprendiz tenía derecho en caso de optar por rescindir su contrato por causas imputables al patrón, o bien en su caso de despido injustificado se fijó en el pago de mes y medio de la retribución convenida (art. 226).

No obstante lo anterior, el aprendiz también podría optar por la reinstalación. En caso de vencer al patrón en juicio y ser condenado a reinstalar, éste podía optar por no hacerlo y en su caso, pagar la indemnización que consignaba el artículo 125 de dicha ley, según fuera el caso; ésta indemnización resultaba superior al mes y medio de salarios, lo que provocaba una situación incierta e insegura en esta forma de contratación.

2.4.3. Razones que se argumentaron para que la Ley de 1970 no regulara el Contrato de Aprendizaje.

Como señalamos en el capítulo primero del presente trabajo, el hecho de que la figura del aprendizaje no se encontrara perfectamente reglamentada -en cuanto a la duración del mismo, edad, número máximo de aprendices por empresa- provocó que se abusara de la misma, ya que los patrones recurrieron a ella para evitar las responsabilidades que de un contrato de trabajo resultarían, convirtiendo al aprendizaje en una figura de fraude legal.

El legislador suprime este contrato en la Nueva Ley, y afirma en su exposición de motivos que "tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones era un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos...".³⁶

La supresión del aprendizaje fue una medida justa, en virtud del abuso que de él se hizo, pero por otro lado, se dejó al patrón sin la oportunidad de conocer por un tiempo razonable las aptitudes del trabajador que contrate, y de resultar éstas inaceptables, incurrirá en responsabilidad si desea prescindir de sus servicios.

2.4.4. La Ley de 1970.

En el año de 1960 el Presidente López Mateos nombra una comisión integrada por Salomón González Blanco, Mario de la Cueva, Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, a efecto de preparar un anteproyecto de la Ley del Trabajo. Los trabajos de dicha comisión sirven de base para las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

³⁶ OE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo t. II 3a ed. México, 1979, pág. 27.

En 1967, el Presidente de la República Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, designa una segunda comisión integrada con las mismas personas que ya se mencionaron y con el licenciado Alfonso López Aparicio, con el objeto de que se preparara un segundo proyecto. En ese tiempo, se convocó a todos los sectores a que dieran su opinión sobre el anteproyecto y a que formularan sus observaciones.

Por su parte, el sector patronal mostró una postura totalmente negativa, rechazando todas las normas que pretendían mejorar las condiciones de los trabajadores, indicando que solo debían contemplarse reformas de carácter procesal y no sustantivo a la ley de 1931. Pretendieron introducir el contrato a prueba y restablecer el de aprendizaje.

Los representantes de los trabajadores presentaron sus opiniones y propuestas, manejaron la idea de que si bien la Ley de 1931 había sido un documento que definió el concepto de justicia social, el País había sufrido también transformaciones que hacían necesaria la redacción de la nueva ley que generalizara las conquistas obreras. Entre las reformas solicitaron la federalización de la justicia del trabajo y la semana de 40 horas.

A pesar de que el sector patronal había calificado a las reformas en aspectos no objetables, objetables e inaceptables, la expedición de la Nueva Ley, era ya inevitable y la misma consagró nuevos principios entre otros: la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del

salario, el escalafón ciego, la prima de antigüedad, el concepto de empleado de confianza, las normas sobre agentes de comercio, y en especial, de seguros, de trabajo a domicilio, huelgas, participación de utilidades y casas habitación.³⁷

³⁷ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo 1.1. 7a. ed. México, 1979, págs. 377 y 378.

CAPITULO III El Contrato a Prueba en función del Principio de Estabilidad en el empleo.

Antes de comenzar el estudio del Principio de Estabilidad en el empleo en relación con el Contrato a Prueba, consideramos importante hacer mención de que la idea que se maneja en la presente tesis, es que la regulación de este tipo de Contrato en nuestra legislación no resultaría violatoria de este principio, y pensamos que si sería complementaria al mismo y a la vez, una solución provisional e inmediata a los problemas de desempleo por los cuales atraviesa nuestro País.

El maestro Mario de la Cueva al respecto de la idea de la Estabilidad en el empleo, señala que es un derecho para el trabajador por medio del cual la relación de trabajo tiene un carácter permanente, y su disolución queda generalmente a voluntad del propio trabajador y sólo en casos excepcionales a la del patrón, o bien al incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del trabajador o en su defecto a causas ajenas a cualquiera de las dos partes que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo.³⁸

Continúa indicando que puede caracterizarse a la institución de la Estabilidad en el trabajo como: "el derecho a permanecer en el trabajo en tanto

³⁸ DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo..." pág. 49

subsista su materia y a percibir los beneficios consecuentes, un derecho que se impone, por una parte, a todo adquirente de la empresa, a cuyo efecto dispone el trabajador de la acción de reinstalación en el trabajo y pago de salarios caídos en el caso de una separación injustificada, y por otra a toda persona que desempeñe el trabajo en sustitución del trabajador separado...³⁹

Asimismo distingue entre estabilidad absoluta y relativa, de cuyo estudio nos ocuparemos mas adelante.

Alfredo J. Ruprecht al referirse a la estabilidad, la maneja como una garantía para el trabajador de permanecer en el empleo mientras cumpla con sus obligaciones en el campo laboral y no incurra en las hipótesis previstas por la ley para autorizar la disolución de la relación laboral. Asimismo indica que en los Países en desarrollo, la estabilidad resulta sumamente peligrosa, toda vez que encarece la producción y reduce la calidad. Independientemente de la causa de disolución, el patrón se ve en la obligación de indemnizar, ya que en algunos casos, la desocupación del trabajador es voluntaria; y considera una injusticia aún mas notoria, cuando el despido es justificado, ya que esta indemnización resulta ser un premio a la mala conducta del trabajador.

Igualmente explica que en América Latina no están dadas las condiciones para la estabilidad, señalando que lo prudente es establecer una

³⁹ DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo..." págs. 220 y 221.

indemnización adecuada a la real situación del momento en que se produce la disolución del vínculo, proponiendo el establecimiento de un seguro social contra el desempleo una estabilidad social y una responsabilidad patronal por daños y perjuicios realmente causados.⁴⁰

Nestor de Buen, señala que en cuanto a la duración de la relación de trabajo, el principio general se puede expresar indicando que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo y generalmente se le otorga a esta permanencia un carácter indefinido en cuanto a la duración de la relación de trabajo.

Es decir, al igual que los autores anteriormente citados, parte de la idea de que la relación de trabajo se celebra por tiempo indefinido y eventualmente pueden celebrarse contratos por tiempo o por obra determinada.

Sin embargo su enfoque de la estabilidad, reviste una característica especial, en virtud de que indica que no debe entenderse como un derecho a conservar el trabajo en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija, es decir, si es de carácter indefinido, sólo se podrá separar al trabajador si diere causa para ello; si es por obra o tiempo determinados, mientras subsista la causa que le dio origen, el trabajador podrá continuar laborando, concluyendo que el patrón no puede dar por terminada

⁴⁰ RUPRECHT, Alfredo J. Estudios sobre Derecho Individual del Trabajo. En homenaje al Prof. Mario L. Deveali. Buenos Aires. 1979. pág. 648 a 650

voluntariamente la relación de trabajo.

Aplicando los conceptos expuestos por Nestor de Buen en los dos párrafos que anteceden al Contrato a Prueba, nos atrevemos a afirmar que es en este punto donde dicho contrato no se contrapone a los principios que rigen la estabilidad.

Como se ha estudiado en el capítulo primero de la presente tesis, la duración de éste contrato, quedaría sujeta a un período en el cual el trabajador debe demostrar sus aptitudes; consecuentemente la naturaleza de la duración de la relación estará presente mientras dure ésta última. En otras palabras, el patrón no podrá separar al trabajador mientras se encuentre en el desarrollo de la prueba, salvo que diese causa justificada para ello.

3.1. De la Estabilidad Absoluta y Relativa.

La Doctrina se ha inclinado por diferenciar dos tipos de estabilidad, a saber: Absoluta y Relativa.

El problema que se plantea es determinar en que momento puede

disolverse la relación de trabajo.

Hablamos de Estabilidad Absoluta cuando "se niega al patrono de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador".⁴¹

En cuanto a esta definición el Maestro Mario de la Cueva indica que una estabilidad absoluta, parece difícil de alcanzar, toda vez que puede llegar a contrariar los derechos humanos y sociales en virtud de que no es posible obligar a nadie a convivir con sus empleados durante toda la vida laboral de éstos.

Mario L. Deveali en relación al tema indica que la estabilidad "obligatoria" resulta ser antijurídica, antieconómica y antisocial.

Antijurídica en virtud de que se contrapone a la ideal del contrato, misma que implica acuerdo de voluntades, y en este orden de ideas, al obligar al patrón a reinstalar, no se toma en cuenta su voluntad.

Es contrario a lo dispuesto por el artículo 5o. Constitucional, toda

⁴¹ DE LA CUEVA, Mario Ob. Cit. pág. 221

vez que si bien es cierto que a nadie puede obligársele a prestar un servicio sin su consentimiento, también lo es que a nadie se le puede obligar a recibirlo en su contra.

Es Antieconómica porque favorece el tortugismo, en virtud de que el trabajador se cuida de no dar lugar al despido, sin embargo no labora con la intensidad que es debida.

También menciona que contrapone la idea del salario que consiste en la "contraprestación" por el servicio prestado, siendo aplicable al caso el supuesto en que el trabajador es reinstalado pero con afán de fastidiarlo, se le tiene sin realizar trabajo alguno.

Es importante hacer notar que en el caso de que el patrón se niegue a reinstalar a un trabajador, las indemnizaciones que debe cubrir, superan a las de una incapacidad o bien accidentes de trabajo.

Por último se dice Antisocial, en virtud de que si la esencia misma del derecho del trabajo es equilibrar los factores de la producción, pronto los conflictos entre trabajadores y empresarios trascenderá a la de empresas y sindicatos, significando esto nuevamente la lucha de clases.

Respecto a este punto, se ha sostenido que la reinstalación forzosa es una situación intolerable e indigna que viene a deteriorar el normal

desarrollo de la relación laboral, porque provoca situaciones de conflictos personales.⁴²

La figura de la estabilidad relativa, se maneja como un caso de excepción al principio de la estabilidad absoluta en el empleo, que da el carácter de indefinido a la relación de trabajo.

Hablamos de Estabilidad Relativa, cuando la ley autoriza al patrón a poner fin a la relación de trabajo mediante el pago de una indemnización.

En el Derecho Mexicano este supuesto se encuentra contemplado por las siguientes figuras:

- Rescisión del contrato sin responsabilidad para el patrón(art. 47 y las causales contempladas para los trabajos especiales);

- Terminación de las relaciones de trabajo (art. 53 L.F.T.);

- O bien cuando la naturaleza del trabajo a desarrollar así lo exija, en este caso hablamos de los contratos por tiempo fijo o para obra determinada a los cuales se les denomina comunmente contratos de eventualidad (arts. 36 a 38 L.F.T.).

Sin embargo nuestra legislación en su artículo 49, autoriza también al patrón a negarse a reinstalar a un trabajador mediante el pago de una indemnización, cuando se trate de:

⁴² CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral México 1983. págs. 135 y 136.

- a) Trabajadores con antigüedad menor de un año;
- b) Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que por las labores que desempeña el trabajador se encuentra en contacto directo y permanente con el patrón y la Junta estima que la relación de trabajo no puede tener un desarrollo normal;
- c) Trabajadores de confianza;
- d) Trabajadores del servicio doméstico y
- e) Trabajadores eventuales.

El maestro Nestor de Buen aplica a la estabilidad las siguientes características:

- 1) Por regla general, la duración de la relación de trabajo es indefinida.
- 2) En casos de excepción puede pactarse la relación por obra o tiempo determinados, o bien para la inversión de capital determinado, en el caso de explotación de minas (art. 38 L.F.T.).
- 3) Si subsisten las causas que dieron origen a la relación determinada, ésta se prorroga por todo el tiempo en que perdure dicha circunstancia, independientemente de la fecha original prevista para su terminación.
- 4) Por regla general, los trabajadores no podrán ser separados de

su empleo sin causa justificada, de lo contrario surgirá su derecho para exigir la indemnización que conforme a la Ley les corresponda o bien la reinstalación.

5) El patrón no puede negarse a reinstalar a un trabajador, salvo en los casos de excepción que marca el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

De lo anterior podemos concluir que la estabilidad absoluta no existe, toda vez que desde el momento en que la ley faculta al patrón a disolver la relación de trabajo en cualquiera de los supuestos mencionados, se rompe la idea de que el trabajador pueda permanecer indefinidamente en su empleo. Mas aún, resultaría absurdo pensar en una estabilidad absoluta en sentido estricto, porque de ser así no podrían existir novaciones a la relación de trabajo, como lo sería un cambio favorable al trabajador a las condiciones en que viene prestando sus servicios (salario, horario, categoría, etc.).

En otra hipótesis si el trabajador logra comprobar en juicio que efectivamente fue despedido injustificadamente y la acción ejercitada es la de Indemnización, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá condenar al pago de la referida indemnización, pero si el trabajador no logra comprobarlo se entenderá que fue éste último quien decidió dar por terminada la relación de trabajo que le unía con el patrón, y en ese caso la Junta absolverá al patrón del pago de la indemnización reclamada.

Si la acción intentada es la de reinstalación y se condena a la misma, hipotéticamente el patrón reinstala al trabajador en los mismos términos

y condiciones en que ordena la Junta, pero en la realidad ocurre que, o bien se le tiene sin hacer algo a efecto de que se fastidie y se vaya; o bien el trabajador decide retirarse por consejo de su asesor legal; lo que en cualquiera de los dos casos provoca la interposición de una nueva demanda, siendo lo que pone fin a ésta clase de juicio un convenio entre las partes.

Pretendemos explicar con lo anterior, que aún cuando existan restricciones en la Ley para que el patrón disuelva la relación de trabajo, éste puede hacerlo por un acto unilateral de su voluntad, independientemente de que se compruebe en juicio su responsabilidad.

3.2. Excepciones al Principio de Estabilidad.

Partimos del supuesto que la regla general en la que se basa la legislación Mexicana es aquella que considera que la relación de trabajo debe ser por tiempo indeterminado, salvo las propias excepciones que la Ley contempla.

Al respecto, podemos indicar que para la ejecución de las labores normales dentro de una empresa (o patrón), tiene lugar el nacimiento del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, el cual debe subsistir en tanto el

trabajador no de causa para su disolución; pero junto a estas actividades normales del patrón, pueden surgir circunstancias extraordinarias y temporales, dando lugar a otro tipo de contratación que actualmente conocemos como de "obra y tiempo determinados", que termina cuando desaparecen dichas circunstancias extraordinarias y temporales.

3.2.1. El Contrato de Eventualidad.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, contemplaba dentro de su articulado los trabajos temporales o accidentales que no excedieran de 60 días y se dispuso que su forma no sería escrita.

La doctrina y la práctica, considerando que el sentido de estos trabajos se refería a un sólo grupo, optó por denominarlos TRABAJOS EVENTUALES, precisando los siguientes conceptos:

a) Trabajos de planta son aquellos que son permanentes, indispensables para lograr el fin de una empresa y a falta de los cuales se provocaría la paralización de la propia empresa;

b) Trabajos eventuales son los que carecen de las características que se mencionan en el apartado anterior y

c) Trabajos de temporada, que son los que únicamente se efectúan en determinados meses del año.

Sin embargo surgió una nueva división que contemplaba los trabajos de planta y los eventuales; subdividiendo a los primeros en trabajos de planta continuos y trabajos de planta temporales o de temporada, argumentando que éstos últimos son una necesidad permanente en ciertas ramas de la industria.

Al respecto del trabajo eventual el Maestro Mario de la Cueva indica: " La definición de trabajo eventual se formula generalmente en forma negativa, diciendo que es el que no satisface los requisitos del trabajo de planta, pero puede agregarse que son los que cumplen actividades ocasionales, aquéllas que no constituyen una necesidad permanente de la empresa como la instalación o reparación de alguna maquinaria o la sustitución temporal de algún trabajador de planta".⁴³

Igualmente es importante hacer notar que en la Ley de 1970 se genera un cambio con respecto a la denominación de los trabajadores eventuales, otorgándoles la categoría de relaciones de trabajo por obra o por tiempo determinado, y pudiendo operar únicamente con ese carácter las relaciones que por la naturaleza de la obra o del trabajo, así lo exijan, debiendo precisarse en el escrito donde consten las condiciones de trabajo, y a falta de este requisito, la relación de trabajo deberá considerarse por tiempo indeterminado.

⁴³ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. pág. 227

3.2.1.1. El contrato por tiempo fijo.

La Ley Federal del Trabajo regula este tipo de contrato bajo el artículo 37 que a la letra dice:

Art. 37.- L.F.T. " El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

"I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

"II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y

"III. En los demás casos previstos por esta Ley."

A continuación haremos un análisis de los supuestos de procedencia de este contrato.

a) En el caso de la fracción I, y en relación a la exigencia de la naturaleza del trabajo que se va a prestar, significa sujetar el contrato a un plazo, es decir a un acontecimiento futuro y cierto. Podemos ejemplificar esta fracción, refiriéndonos a aquel contrato que se celebra entre una cooperativa pesquera y un trabajador que laborará durante la zafra; es decir, al establecerse la veda, concluye el plazo pactado; o bien las edecanes que se contratan para algún evento artístico y deportivo.

b) En el caso de la fracción segunda, es decir sustituir a algún trabajador, el contrato está sujeto a una condición resolutoria en virtud de que resulta incierta la realización del acontecimiento, que de llevarse a cabo, resolvería la obligación, esto es, daría por terminado el contrato. Aunque la fracción es clara podemos citar a modo de ejemplo el que se contrate a una persona para que cubra la licencia por maternidad de otra, o bien para que cubra una incapacidad.⁴⁴

c) La fracción tercera tiene por objeto facilitar al propio legislador la consideración de algún caso particular como lo puede ser los trabajos especiales, así a modo de ejemplo podemos citar el trabajo de los marinos para uno o varios viajes, pues es frecuente que un barco o buque no preste servicio constante.

Es importante hacer notar que la principal característica que reviste a este contrato consiste en que su duración queda limitada y sus efectos cesaran al producirse el plazo o la condición, salvo en el caso que subsista la materia del trabajo, en tal caso el contrato se prorrogará por todo el tiempo en que subsista dicha materia.

Igualmente la falta de estipulación del tiempo determinado en el contrato, hará que la relación de trabajo se considere por tiempo indeterminado.

⁴⁴ RAMIREZ FONSECA, Francisco. *EL Derecho*. México 1984 pág. 31

Al respecto del contrato por tiempo determinado la Corte se ha pronunciado en los siguientes sentidos:

"Contrato de trabajo por tiempo determinado, características y prórroga del.- Según lo dispuesto por los artículos 25, fracción III, 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, la norma general en lo relativo a la duración del contrato es la de que éste se celebra por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que prevé el artículo 36 y el contrato de trabajo por tiempo determinado que está previsto en el artículo 37. En este último caso, el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la Ley. Lo anterior significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dio origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo en que perdure dicha circunstancia, según lo dispone el artículo 39 de la Ley de la Materia. De lo contrario, no puede concluirse que por sólo llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad con lo dispuesto por el artículo 53, fracción III del mismo Ordenamiento, sino que es necesario, para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no

subsiste la materia del trabajo contratado a término."

Amparo directo 396/79.-Ramón Torres Fuentes.-18 de febrero de 1980.-5 votos.-Ponente:Alfonso López Aparicio.-Secretario:Jorge Olivera Toro y Alonso.⁴⁵

"Contrato de trabajo por tiempo determinado. Sólo se puede exigir su prórroga, mas no el empleo de planta.- Cuando en un contrato colectivo de trabajo se establece genéricamente la posibilidad de contrataciones temporales, especificándose las labores no consideradas como permanentes en la empresa, así como los casos en que habrá lugar a ocupar trabajadores transitorios; los obreros contratados con ese carácter no tienen derecho a exigir el otorgamiento de algún contrato de planta, sino que únicamente tienen la facultad de pedir que el contrato temporal expedido se les prorrogue por todo el tiempo en que perduren las causas que dieron origen a la contratación y materia del trabajo."⁴⁶

Amparo directo 5740/77.-Roberto Madrigal Sánchez.-9 de marzo de 1981.-5 votos.-Ponente:Juan Moisés Calleja García.-Secretaria:Catalina Pérez Bárcenas.

3.2.1.2. El contrato por obra determinada.

⁴⁵ Tesis de Jurisprudencia. Informe 1981. Cuarta Sala, pág. 30.

⁴⁶ Tesis de Jurisprudencia. Informe 1981. Cuarta Sala, pág. 185.

Al referirse al contrato de trabajo por obra determinada, la Ley Federal del Trabajo indica en su artículo 36:

"El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

La obra determinada puede presentarse en la empresa o patrón en adición o al margen de las actividades normales de aquellos, porque puede referirse a trabajos propios del negocio, o bien a trabajos que no tienen relación alguna con las actividades que el propio negocio realiza.

A modo de ejemplo el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca nos indica que para el primer caso, esto es de actividades en adición al objeto de la empresa lo sería un contrato celebrado para manufacturar artículos para surtir un pedido extraordinario y específico.

Un ejemplo de contrato de obra determinada al margen de las actividades habituales de la empresa lo sería el que se celebre para la construcción de una bodega para almacenar el producto ya elaborado.⁴⁷

Podemos observar que al igual que el contrato de trabajo por tiempo determinado, el contrato de trabajo por obra determinada cesa en sus efectos,

⁴⁷ RAMÍREZ FONSECA, Francisco Ob Cit pág 28

una vez que ha desaparecido el objeto o materia del contrato, es decir termina de manera natural y sin ninguna responsabilidad para el patrón.

Desde luego y para el caso de que subsista la materia que dió origen a la contratación por obra determinada, el contrato se prorrogará por todo el tiempo en que perdure dicha circunstancia.

3.2.1.3. El contrato de trabajo para la inversión de un capital determinado.

El artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

"Art. 38.- Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado".

Al respecto encontramos una excepción más al principio de la estabilidad en el empleo que es el trabajo a desempeñarse en una mina cuyo material a extraer no sea costeable o bien en la restauración de una mina abandonada.

En este tipo de relaciones de trabajo, la duración del contrato quedará sujeta al monto de la inversión del capital.

Lo anterior resulta ser bastante razonable, por motivo de que como el propio ordenamiento legal lo indica, el trabajo habrá de desempeñarse en

una fuente de trabajo cuya recuperación económica será bastante incierta, por lo cual no podría aumentarse a esta responsabilidad, las derivadas de un conflicto laboral.

Por lo anterior, debemos entender que la duración del contrato se encuentra sujeto al capital que se invierta en la obra, y a que efectivamente se gaste.

3.2.2. La Cláusula de Exclusión.

Aún cuando en la doctrina ha prevalecido el criterio de clasificar a los contratos de eventualidad en contratos por tiempo fijo, por obra determinada y para la inversión de capital determinados, existe en nuestro concepto una figura más que podríamos clasificar dentro de las excepciones al principio de estabilidad, y que es la cláusula exclusión por separación.

Al efecto hemos de anotar que el efecto que tiene el hecho de que una empresa firme un contrato colectivo de trabajo con un sindicato, trae aparejadas entre otras, dos situaciones, a saber:

a) El hecho de que el patrón únicamente pueda contratar trabajadores miembros del Sindicato con el cual celebra el contrato colectivo para la realización de las labores que no sean de inspección, fiscalización y vigilancia dentro de la empresa (de las llamadas de confianza), la cual es

definida por la doctrina como cláusula de exclusión de ingreso y

b) Que el patrón se vea obligado a separar a los trabajadores que dejen de pertenecer al sindicato titular del contrato colectivo o bien que renuncien, la cual se define por la doctrina como cláusula de exclusión por separación.

Al respecto el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

"En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Como puede claramente observarse, la cláusula exclusión por separación viene a limitar nuevamente el principio de la estabilidad en el empleo, por motivo de que no queda sujeto ni a la voluntad del patrón ni a la del trabajador la separación de este último, sino en todo caso al sindicato titular del contrato colectivo y en aplicación a los estatutos del propio sindicato.

La separación deberá ser inmediata una vez que se recibe el oficio del sindicato, en virtud de que el patrón no puede prejuzgar o calificar la justificación de la medida en virtud de no estar legitimado para ello.⁴⁸

En este caso el patrón quedará eximido de la obligación de indemnizar al trabajador y en todo caso, de haberlo así demandado, su única obligación se constriñe a aceptar la propuesta del sindicato para reinstalar al trabajador.

Sin embargo, esta figura también trae aparejada una limitación al patrón, y esta es la de contratar libremente al personal que ha de prestar servicios en su empresa.

Por virtud de lo anterior, es posible pactar dentro de los contratos colectivos de trabajo un período de prueba, por virtud del cual el trabajador deberá demostrar ser la persona apta para desempeñar el trabajo, de no ser así, el patrón podrá solicitar al sindicato que lo reemplace por otra persona miembro del sindicato.

Lo anterior consideramos es una razón de equidad para el patrón, toda vez que encontrándose restringida su libertad de contratación, no sería justo que se le impusiera una persona por el sindicato para prestar el servicio y que no necesariamente deba ser la apta o idónea para llevarlo a cabo.

En tal sentido se ha pronunciado la Cuarta Sala de la Suprema Corte

⁴⁸ MORALES SALDAÑA, Hugo I. La Estabilidad en el empleo. México, 1967. pág. 99.

de Justicia de la Nación en la ejecutoria que a continuación se transcribe.

"Cuando en un contrato colectivo se estipula la cláusula de preferencia obligando al patrono a no ocupar otros trabajadores que los sindicalizados, es indudable que se admite una limitación a la libertad contractual del patrono, ya que no puede celebrar el contrato de trabajo con persona de su elección... Los propios sindicatos se han mostrado anuentes a que se incluya en los contratos colectivos la cláusula que establece el período de prueba o de ensayo como una justa y equitativa compensación por el patrono, quien durante el lapso de treinta días, puede percatarse de la eficiencia de las labores desarrolladas por el trabajador y en caso de que no resulten satisfactorias, dar por concluido el contrato de trabajo a efecto de que el sindicato designe un nuevo trabajador" (Cuarta Sala, 14 de julio de 1941, Amparo Directo 2055/37/1a.).⁴⁹

3.2.3. El Contrato a Prueba.

En el capítulo primero del presente estudio, nos hemos avocado a las diversas definiciones que al contrato a prueba ha dado la doctrina. Por virtud de lo anterior, en el presente apartado no abundaremos sobre la definición de dicho contrato.

⁴⁹ DE BUEN, Néstor. Ob. cit. I II

Desde luego, debemos entrar al análisis del contrato a prueba en relación con el principio de estabilidad en el empleo.

Para lo anterior, es indispensable retomar las definiciones que han quedado igualmente transcritas con anterioridad, a efecto de comprender que la estabilidad absoluta no existe, toda vez que por su propia naturaleza y origen la relación de trabajo se encuentra siempre propensa a darse por terminada ya sea por el patrón o bien por el trabajador, aún cuando no exista causa justificada para ello.

Independientemente de lo anterior, debemos analizar el hecho de que hablar de estabilidad absoluta en sentido estricto, sería absurdo, en virtud de no podrían darse mejoras a las condiciones de trabajo.

Es el contrato a prueba una excepción más al principio de estabilidad, en virtud de que por la propia forma del primero, se encuentra sujeto a la realización o bien al resultado de lo que podemos llamar la prueba; prevaleciendo en este tipo de contrato la voluntad de las partes en someterse al resultado de la misma.

3.3. ¿Resulta violatorio el Contrato a Prueba del Principio de Estabilidad?

Desde luego, podemos dar comienzo al presente título indicando que, la idea que se maneja en el presente estudio, es que no, el contrato a prueba no resulta ser violatorio al principio de estabilidad en el empleo por lo siguiente:

a) El principio de estabilidad en el empleo está definido como el derecho del trabajador a permanecer en su empleo mientras no de causa justificada para su separación.

b) El mismo principio de estabilidad en el empleo, contempla dos formas, a saber: la estabilidad relativa y la estabilidad absoluta.

c) El propio principio de estabilidad en el empleo, admite dos excepciones en el derecho mexicano del trabajo y son el contrato por tiempo fijo y el contrato por obra determinada.

Sin embargo existen otras legislaciones como la española que también admiten como excepción al principio de estabilidad la regulación del contrato a prueba.

La idea, es saber por que en otros Países no resulta violatorio al principio de estabilidad la regulación de este tipo de contrato, es decir del contrato a prueba.

Debemos analizar que nuestra legislación laboral data esencialmente del año de 1931. Aún cuando ha sufrido reformas, el momento histórico-social en que fue creada, considera al trabajador como una persona básicamente de escasos recursos económicos, con una esfera político cultural, también bastante restringida. Por virtud de lo anterior, en esa situación era fácilmente que el patrón abusara de la ignorancia del trabajador en su beneficio, al celebrar contratos de aprendizaje.

En la actualidad, no podemos considerar de la misma manera al trabajador, en virtud de que dadas las condiciones que en su favor se consagran en la Ley Federal del Trabajo, los medios de comunicación y el propio entorno social del trabajador, no se le puede considerar como un ente completamente ignorante ni desvalido, como buen ejemplo podemos citar las múltiples personas que a la fecha han "aprendido" a sacar provecho de los beneficios que para los trabajadores consagra la Ley Federal del Trabajo, dedicándose a laborar por unos cuantos días en una empresa para después presentar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, demandas exorbitante por supuestos despidos injustificados.

Lo anterior es indispensable para comprender que en el momento social que vivimos, el trabajador se encuentra debidamente preparado para recibir el contrato a prueba, que como hemos insistido sería la opción para abatir los altos índices de desempleo por los que atraviesa el País, y que desde luego no debe confundirse con la idea del contrato de aprendizaje que se

manejó en la Ley de 1931 y de la cual ya se habló en capítulos anteriores.

3.3.1. Requisitos de Legalidad del Contrato de Trabajo.

Al referirnos a los requisitos de legalidad del contrato de trabajo, debemos entenderlo como los mínimos para que este surta todos sus efectos, tanto entre las partes como ante las Autoridades del Trabajo, en caso de existir controversia entre las partes contratantes.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 25 nos señala cuales son los requisitos que debe contener el escrito en donde consten las condiciones de trabajo, a saber:

- a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- b) Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- c) El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- d) El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- e) La forma y el monto del salario;
- f) El día y el lugar de pago del salario;

g) 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

h) Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón

Desde luego, la propia Ley prevé otro tipo de limitantes a efecto de proteger al trabajador tales como:

A. La prohibición de la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan concluido su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad. (art. 22 L.F.T.);

B. Autorización para los mayores de catorce y menores de dieciséis años de sus padres o tutores, o bien del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política para poder prestar sus servicios (art. 23 L.F.T.);

C. Obtención de los mayores de catorce y menores de dieciséis años de un certificado médico que los acredite aptos para el trabajo y sometimiento a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del trabajo, requisito sin el cual ningún patrón podrá utilizar sus servicios (art. 174 L.F.T.);

D. En el caso de los trabajadores de los buques, además de los requisitos que el propio artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo contempla debe indicarse el lugar y fecha de celebración, mención del buque o buques a

bordo de los cuales se prestarán los servicios, especificación de si el contrato se celebra por viaje o viajes, distribución de las horas de la jornada, el alojamiento y los alimentos que se suministrarán al trabajador, el período anual de vacaciones, los derechos y obligaciones del trabajador y el porcentaje que recibirán los trabajadores cuando se trate de dar salvamento a otro buque (ART. 195 L.F.T.);

E. En tratándose de trabajadores del campo la Ley Federal del Trabajo en su artículo 262 señala la obligación con respecto a redactar por escrito las condiciones de trabajo, observando lo dispuesto por el artículo 25 y siguientes de la propia Ley;

F. En relación con el trabajo a domicilio, el escrito donde consten las condiciones de trabajo, además debe contener el local donde se ejecutará el trabajo, la naturaleza, calidad y cantidad de este último, así como la fecha de pago (art. 318 L.F.T.).

D. En el supuesto de que un trabajador mexicano deba prestar servicios fuera de la República, evidentemente las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito observando lo dispuesto por el artículo 25 de la Ley y además contar:

-Gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, así como todos los gastos que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones de migración o cualquier otro concepto semejante, gastos que deberán correr por cuenta del patrón.

- Derecho del trabajador a las prestaciones de seguridad y previsión

social que se otorguen a los extranjeros en el país en donde vaya a prestar sus servicios. La inobservancia de esta disposición faculta al trabajador a ser indemnizado por los riesgos de trabajo que en su caso sufra y que se encuentran previstos por la Ley Federal del Trabajo.

- Derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en un lugar cercano mediante arrendamiento o cualquier otra forma de vivienda decorosa e higiénica.

- El escrito donde se contengan las condiciones de trabajo debe ser aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de cuya jurisdicción se celebró, la que debe comprobar los requisitos de validez y determinar el monto de la fianza o depósito que deba cubrir el patrón para garantizar las obligaciones contraídas.

- Este escrito debe ser visado por el Cónsul de la Nación donde deban prestarse los servicios.

Igualmente el escrito donde consten las relaciones de trabajo deberá elaborarse por duplicado quedando un tanto en poder de cada parte.

No obstante que la propia Ley Federal del Trabajo, contempla la obligación de hacer constar por escrito las condiciones de trabajo, la falta de éste, no priva al trabajador de los derechos que por virtud de la relación laboral se generan en su favor, sancionando por esta omisión al patrón, pues la falta de dicho escrito, será imputable a éste último.

3.3.2. Legalidad del Contrato a Prueba.

Debemos entender como tal los requisitos esenciales para que este tipo de contratos pueda tener toda su eficacia, tanto entre las partes, como ante las Autoridades del Trabajo.

Al efecto, y para poder hablar de la legalidad del contrato a prueba, debemos comenzar por el análisis del precepto constitucional que actualmente contempla la figura de la estabilidad en el Derecho Mexicano del Trabajo.

La fracción XXII del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo indica: "El patrono que despidiera 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..."

De lo anterior se desprende la imposición de la reinstalación obligatoria del trabajador que ha sido separado del empleo injustificadamente, es decir se establece como regla general el derecho a la permanencia en el empleo, salvo las propias excepciones que la misma fracción XXII del artículo 123 contempla, que la Ley Federal del Trabajo regula bajo su artículo 49 y que en la doctrina se ha denominado el principio de estabilidad.

En momento alguno, el precepto constitucional transcrito contempla los casos de excepción al principio de estabilidad; por lo anterior y atendiendo al principio de que lo que no nos está prohibido, nos está permitido, apuntamos que junto a las excepciones previstas por la Ley Federal del Trabajo para los contratos de obra y tiempo determinados, puede considerarse también al contrato a prueba. Considerando a éste último, aquel por virtud del cual las partes contratantes se obligan durante un periodo predeterminado, una de ellas, es decir el trabajador, a prestar el servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, pero además a demostrar durante ese periodo las habilidades que declaró tener, y por otra parte el patrón, a pagar el salario en la forma y lugar convenidos, sujetando ambas partes la posible celebración de un contrato por tiempo indeterminado, al resultado de la prueba, es decir a que el trabajador en el tiempo pactado demuestre fehacientemente sus facultades.

Como podemos observar el elemento que básicamente viene a diferenciar al contrato a prueba de las demás figuras jurídicas que contempla el Derecho Mexicano del Trabajo, es que en este tipo de contrato prevalece la voluntad de las partes de sujetarse a un periodo determinado en donde el trabajador debe demostrar las facultades que adujo para ser contratado, facultades sin las cuales, el futuro contrato por tiempo indefinido no podrá celebrarse.

CAPITULO IV La legislación vigente y el Contrato a Prueba.

4.1. La inexistencia del Contrato a Prueba en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

4.1.1. El artículo 47 fracción I como sustitutivo imperfecto del Contrato de Aprendizaje.

Hemos estudiado a lo largo de la elaboración del presente trabajo las semejanzas del contrato a prueba con otras figuras del derecho laboral.

Por virtud de lo anterior, hemos apuntado que la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, deja fuera del articulado de ésta última al Contrato de Aprendizaje por considerarlo una figura de fraude legal en perjuicio del trabajador.

Sin embargo, la interpretación que actualmente se sigue dando a la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es totalmente errónea y no sustituye, ni mucho menos mejora a la figura que se conocía como Contrato de Aprendizaje, toda vez que esta última se refería a la obligación que se daba por una parte de prestar servicios personales a otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte ú oficio y la retribución convenida.

Es común en la práctica, que el patrón interprete la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, como la facultad que la propia Ley le otorga para separar al trabajador de su empleo si dentro de los treinta días a partir de la fecha de su contratación no demuestra tener aptitud o habilidades suficientes a criterio del patrón para desempeñar el trabajo.

La idea anterior, es completamente errónea por virtud de lo siguiente:

a) La fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo contempla en primer lugar una causal de rescisión sin responsabilidad para el patrón. Es decir la facultad que tiene el patrón de separar al trabajador de su empleo con causa justificada.

b) El supuesto que prevé esta fracción, no es aquel por virtud del cual el trabajador deba demostrar aptitudes, sino que, la sanción que se prevé en esta fracción es al engaño que se hace al patrón atribuyendo capacidad o aptitudes de las que el trabajador carece, con certificados o referencias falsas.

A modo de ejemplo para diferenciar estos supuestos, podríamos señalar que dentro del perfil que una empresa requiere para el puesto de Abogado se encuentra desde luego, que el aspirante haya cursado los estudios correspondientes a la educación primaria, media, media superior, superior (licenciatura en derecho o su equivalente), cédula profesional y práctica en el litigio de por lo menos cinco años. Se contrata a una persona que dice tener todos los estudios y que además posee los conocimientos y habilidades propias de un abogado litigante. Siguiendo el mismo supuesto, si dentro de los

treinta días siguientes a la fecha en que esta persona fue contratada el patrón descubre que la persona que contrataron, no cursó la educación media superior, ni la superior y que desde luego carece de cédula profesional, estaría completamente facultado para separarlo del trabajo invocando la causal de rescisión prevista en la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no obstante de que se tratara de un magnífico litigante.

c) En caso de que el trabajador no desempeñe el trabajo contratado de la manera esperada por el patrón, no podrá separarlo del empleo invocando como causal el haber incurrido en el supuesto previsto por la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

En el mismo ejemplo que se maneja en el inciso anterior, si la persona contratada reúne todos los requisitos necesarios para ocupar el puesto pero dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que fue contratado el patrón se da cuenta de que el trabajador desempeña su trabajo en forma diversa a la esperada (podríamos hablar de que lo ejecuta en forma eficaz, pero no brillante, o bien no con la rapidez que podría requerir el patrón), no podrá rescindirle el contrato de trabajo invocando la causal prevista en la fracción en comento.

En virtud de lo anterior, podemos considerar que el hecho de que un trabajador inicie la prestación del servicio para el patrón, trayendo aparejado que este goce de todas y cada una de los derechos y obligaciones que la Ley Federal del Trabajo prevé al efecto, no por ello deberá inferirse que el

trabajador deba ser apto para desempeñar el trabajo para el cual fue contratado

En efecto, y como hemos apuntado anteriormente, la real aptitud del trabajador debe demostrarse en el desempeño cotidiano de sus labores, por lo cual ni la Ley ni el empleador pueden prejuzgar sobre dicha situación, aún cuando en el momento de su contratación el trabajador pretenda acreditarlo con los certificados o referencias que bien pudieran no corresponder con su aptitud o capacitación real, y no por ello deberá entenderse que el trabajador es la persona apta para realizar la labor pretendida.

Reiteramos que la disposición que contiene la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se constriñe única y exclusivamente al engaño que el trabajador hace al patrón atribuyéndose aptitudes de las cuales carece, no así una facultad para el patrón de poder "calificar", las aptitudes o idoneidad del trabajador para el desempeño de la labor para la cual se le contrata.

4.1.2. Criterios Jurisprudenciales con respecto a la inexistencia del Contrato a Prueba.

Hemos de observar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación

se ha pronunciado en el sentido de que este tipo de contratos jurídicamente no existen, en virtud de que la naturaleza temporal de un contrato solo puede determinarse en los propios casos de excepción que indica la Ley Federal del Trabajo. a saber, los contratos por obra y por tiempo determinados.

Transcribimos a continuación algunas ejecutorias sobre el particular.

178 CONTRATO A PRUEBA, INEXISTENCIA LEGAL DEL. Los contratos de trabajo que se dejen al criterio del patrón calificar las aptitudes del trabajador durante un periodo 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.

Amparo directo 867/79.- Bernabé Terán Román.- 17 de marzo de 1980 -5 votos.-Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

4a. SALA Séptima Epoca, Volumen Semestral 133-138, Quinta Parte, Pág. 18.

4a. SALA Informe 1980 SEGUNDA PARTE, tesis 51, Pág. 44.

1540 CONTRATO DE TRABAJO A PRUEBA. 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

Directo 4659/1961. Refrigeración Arias, S.A. Resuelto el 19 de agosto de 1963, por unanimidad 5 votos. Ponente el Sr. Mtro. Pozo. Srio. Lic. Roberto Torres H.

4a. SALA - Boletín 1964, Pág. 287.

CONTRATO 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 3916/66. Alejandro Velázquez Hernández.- 10 de julio de 1969.- 5 votos.- Ponente: Raúl Castellano.- Secretario: Ernesto Rosas Ruiz. Informe 1969, Sala Auxiliar, pág. 179.

4.1.3. La Reforma de 1978 y la creación de la capacitación inicial.

Es en el año de 1977 que por Iniciativa de Ley presentada ante la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión por el Presidente José López Portillo, se pretende adicionar la fracción XIII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, por virtud de la cual se legislaría en materia de capacitación y adiestramiento.

Esta reforma tiene su origen en virtud de que la importancia y trascendencia económica alcanzada por algunas ramas de la actividad industrial, así como la modificación constante de la tecnología, nuestra propia economía carecería de medios para solucionar dicho problema, en virtud de la baja productividad en las empresas, derivada de la poca o nula capacitación de los trabajadores, así como de su inadecuada formación profesional y de los incorrectos hábitos en el trabajo.

La idea era proporcionar al trabajador un mejor nivel de vida al sujetarlo a un régimen de capacitación y adiestramiento, elevando la misma a una garantía social en su favor y al mismo tiempo un beneficio para los patrones, en virtud de que con la capacitación otorgada al trabajador, los primeros se benefician al obtener mejores niveles de calidad en el trabajo y consecuentemente una mayor productividad.

El texto reformado de la fracción XIII del artículo 123 Constitucional, establece:

"ARTICULO 123... XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo..."

Ahora bien, es en el mes de abril de 1978 cuando se publican en el Diario Oficial de la Federación, las reformas correspondientes a la Ley Federal del Trabajo, las cuales entraron en vigor a partir del 1o. de mayo del mismo año.

En términos generales, la reforma abarcó los aspectos a que a continuación nos referiremos:

a) Artículo 3o. de la Ley.- A efecto de indicar que es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores

b) Art. 24 de la Ley.- Los contratos individuales de trabajo deberán contener la indicación de que los trabajadores serán capacitados y adiestrados en los términos de los planes y programas establecidos, o bien los que se establezcan en las empresas, de conformidad con lo dispuesto por la Ley.

c) Art. 132 de la Ley.- Reducción de la fracción XV para indicar que los patronos están obligados a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III-bis del Título Cuarto.

d) Art. 159 de la Ley.- Derechos de antigüedad y ascenso, introducción del concepto de cobertura escalafonaria de las vacantes y puestos de nueva creación, cuando sea posible, indicando que de no haber trabajadores aptos, en la empresa para ocupar dichos puestos, y de no existir estipulación en contrario en los contratos colectivos, el patrón podrá contratarlos libremente.

e) Se adapta el capítulo relativo al trabajo de menores a las reglas de capacitación y adiestramiento.

f) Obligación de incluir en los contratos colectivos de trabajo, las cláusulas relativas a capacitación y adiestramiento

g) Inclusión del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, que quedaría a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (U.C.E.C.A.), organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Capítulo III-bis quedó integrado con veinticuatro nuevos artículos (153-A al 153-X) que prevén los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones en materia de capacitación y adiestramiento, sus reglas básicas, la intervención de las Autoridades Federales y el respaldo del sistema, mediante la participación de las partes (comisiones mixtas) y su control a través de la Unidad Coordinadora.

Cabe aclarar que en el año de 1984, entraron en vigor las

modificaciones a los artículos 153-K, 153-P, 153-Q, 153-T, y 153-V, 538, 539-A a 539-E, relativas a capacitación y adiestramiento por virtud de las cuales desaparece la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, para que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tenga directamente a su cargo las actividades correspondientes al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Concretamente, y en lo relativo a la capacitación inicial, el artículo 153-M de la Ley Federal del Trabajo, faculta a los patrones a que el convenio de capacitación y adiestramiento forme parte de un contrato colectivo de trabajo, lo cual presupone que para la aplicación de este artículo deberá contarse con la intervención y vigilancia del Sindicato Titular del Contrato Colectivo.

Al efecto la doctrina se ha inclinado por hacer las siguientes observaciones:

a) De conformidad con lo previsto por el artículo 153-M la capacitación y adiestramiento debe impartirse durante las horas de labor, salvo que por la naturaleza de los cursos a recibir, las partes pacten dentro de los límites permitidos por la Ley que deba hacerse fuera de las horas de trabajo.

b) Consecuentemente, los llamados "aspirantes a trabajadores" -que

no son sino aquellos que están sujetos a la capacitación inicial- podrán adquirir sus conocimientos durante las horas de jornada y en el lugar de trabajo.

Lo anterior puede traer como consecuencia lo siguiente:

El artículo 153-M puede conducir al establecimiento de escuelas empresariales a efecto de capacitar a los aspirantes a trabajadores propuestos por los Sindicatos en ejercicio de la cláusula de exclusión.

Igualmente la asistencia de los aspirantes a trabajadores durante las horas de la jornada y en el lugar de trabajo, puede producir diversos problemas, tales como:

a) Que se le de la calidad de "aspirante" a quien en realidad sea un trabajador no calificado, provocando con ello que no se le cubra un salario ni goce de las prestaciones de seguridad social.

b) En el supuesto de que efectivamente se trate de un aspirante, toda vez que la Ley no prevé para ellos remuneración alguna, no obstante que por capacitarse en el lugar y durante la jornada de trabajo, su actividad puede ser aprovechada por el patrón.

c) Al momento de iniciar su capacitación, el trabajador carece de protección alguna sobre riesgos de trabajo, dado que si la capacitación es durante las jornada y en el lugar de trabajo, es lógico que el trabajador se encuentre expuesto.

d) Al ser únicamente "aspirantes a trabajador", no puede acogerse a los beneficios que otorga la Ley para los trabajadores, pudiendo ser removidos en el momento en que el patrón lo determine, con la anuencia previa y convencional del Sindicato Titular, sin responsabilidad alguna.

Por lo anterior se considera que la figura de la capacitación inicial, tal y como se encuentra reglamentada, es una vuelta al viejo contrato de aprendizaje, toda vez que si bien es cierto debe contarse con la intervención sindical, ello no es garantía alguna.⁵⁰

4.2. El Contrato a Prueba y los Principios Reguladores del Salario

A continuación haremos un breve estudio de los principios reguladores del salario a saber: salario mínimo y salario remunerador y su aplicación al contrato a prueba.

⁵⁰ DE BUEN, Néstor ob cit pág. 120

4.2.1. Salario Mínimo.

El concepto de salario mínimo surge por vez primera en el año de 1932, sin embargo tanto su concepto como su forma de aplicación no funcionaron.

Es con la Iniciativa de reforma a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo propuesta por el Presidente López Mateos, del año de 1961, que se crea una mejor forma para esta figura.

En la exposición de motivos de la iniciativa a que se hizo mención ad supram, se indicó en términos generales que el salario mínimo es una institución encaminada a la realización de la justicia social, y como se encontraba reglamentada, no cubría sus fines.

Igualmente en vista del crecimiento económico del País, no era posible continuar con la división municipal que anteriormente se había establecido, por lo cual se integraría al País en zonas económicas que abarcasen dos o mas municipios y uno o varias entidades federativas.

Por otro lado, el desarrollo industrial dió lugar a la especialización de los trabajadores, lo cual requeriría de un estímulo, en virtud de que no sería justo que un trabajador que poseyera determinada capacitación o instrucción, percibiera el mismo salario que un trabajador carente de la misma.

Lo anterior dio nacimiento a los salario mínimos profesionales, cuyo fin sería elevarse sobre los mínimos generales, siendo posible mejorarlos por conducto de los contratos colectivos de trabajo.

También propone la creación de una comisión nacional que funcione permanentemente a efecto de determinar los salarios mínimos, de conformidad con las zonas económicas y la creación de comisiones regionales.

Al respecto del salario mínimo, la fracción VI del artículo 123 Constitucional actualmente dispone:

"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 de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones."

Al respecto del concepto de salario mínimo, y de la reforma constitucional y legal del año de 1962, el entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social Lic. Salomón González Blanco, se expresó por considerar que éste contiene dos conceptos, a saber:

a) **Salario Mínimo General o vital**, al cual describe como aquel que sirva para determinar el nivel mínimo de vida del trabajador, sin el cual éste último descendería a una condición inhumana y,

b) **Salario Mínimo Profesional**, el cual se encuentra determinado por profesiones y constituye un punto de partida para que empresa y trabajador fijen los parámetros que han seguirse para las distintas categorías dentro de los contratos colectivos de trabajo. Además sirven para lograr salarios más justos en aquellas actividades industriales en donde por no existir un movimiento sindical importante, no es posible fijar colectivamente las condiciones de trabajo.

En relación con la contratación a prueba, materia del presente trabajo, desde luego se reitera y de conformidad con la exposición de motivos a

la reforma al artículo 123 Constitucional del año de 1962, que el trabajador que sea contratado a prueba, deberá por lo menos percibir el salario mínimo general vigente en la zona económica de que se trate.

Lo anterior por motivo de que si bien es cierto el trabajador se encuentra sujeto a demostrar sus aptitudes o su capacidad, ello no implica que deje de tener necesidades mínimas y vitales, tales como la comida, el vestido, la casa, la familia, la educación, etc., ni tampoco a su vez que el patrón quede eximido de cubrir un salario inferior, en virtud de que éste último, si concluido el término del contrato a prueba el trabajador no posee la aptitud requerida, no tendrá responsabilidad alguna en relación con el trabajador, ya que esta sería la causa natural de terminación del contrato.

Desde luego, tratándose de una contratación a prueba en relación con un trabajador con un arte u oficio contemplado dentro de la tabla de salarios mínimos profesionales, el patrón deberá cubrir el correspondiente.

4.2.2. Salario Remunerador

El artículo 123 Constitucional frac. XXVII inciso b), se limita a referirse al salario remunerador, sin conceptuarlo, de la siguiente manera:

"XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

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

Según se desprende de la transcripción anterior, la Constitución deja a criterio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje el determinar dicho concepto a cada caso concreto, en virtud de que, para poder hacerlo, será indispensable estarse a que el trabajo se preste en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales.

Lo anterior, resulta lógico en virtud de que dadas las condiciones humanas, técnicas y económicas de cada trabajador, aún cuando desempeñen el trabajo en puesto y jornada también iguales, es posible que el trabajo no se desempeñe en las mismas condiciones de eficiencia, por lo cual, no resultaría equitativo que el trabajador que se desempeñe con mayor eficiencia (y que por lo tanto crea mejores resultados para el patrón, lo que evidentemente trae aparejado un beneficio económico para el mismo), percibiera el mismo salario que un trabajador con un rendimiento deficiente.

Ahora bien, aplicando dicho concepto a la contratación a prueba, podemos determinar que durante su vigencia, el trabajador deberá recibir el mismo salario que un trabajador que lo hace en las mismas condiciones de puesto, jornada y eficiencia, sin importar si este último tiene celebrado ya un contrato de trabajo por tiempo indefinido, reiterando desde luego, que dicho salario no podrá ser inferior al mínimo general según la zona económica de que

se trate.

4.3. Posible redacción del capítulo referente al Contrato a Prueba en la Ley Federal del Trabajo.

Habiendo analizado la cuestión histórica de las figuras que se asemejan al contrato a prueba, y la justificación jurídica de éste último, a continuación exponemos nuestra idea acerca de la redacción en la Ley Federal del Trabajo del capítulo que correspondería al Contrato a Prueba.

Definimos al Contrato a Prueba de la siguiente manera: Es aquel por virtud del cual una persona se compromete a prestar a otra un servicio personal subordinado específico, durante el período que la Ley prevea para el efecto, mediante el pago de un salario, a efecto de que el primero pueda demostrar su habilidad o aptitud para el desempeño del servicio, en el entendido de que de no hacerlo, el patrón podrá dar por terminado el contrato sin responsabilidad para él.

4.3.1. Derechos y obligaciones de las partes.

El patrón estará obligado a:

- a) Pagar el salario en los términos convenidos. Al efecto, en ningún

caso el salario a percibir por el trabajador podrá ser inferior al mínimo general vigente en la zona económica de que se trate.

b) Respetar el término del contrato, salvo que el trabajador de causa justificada para su rescisión.

c) Otorgar por escrito las condiciones bajo las cuales el trabajador deberá de prestar el trabajo, precisando el objeto de la prueba y su duración. La falta de este escrito hará que la contratación del trabajador se presuma por tiempo indeterminado.

d) Al término del contrato a prueba el patrón estará obligado a:

d.1. De resultar satisfactoria ésta otorgar al trabajador contrato por tiempo indeterminado.

d.2. De no resultar satisfactoria, deberá entregar al trabajador una constancia por escrito, especificando los motivos. El patrón quedará eximido de pagar al trabajador indemnización alguno, estando obligado únicamente a pagar el importe de las prestaciones devengadas por el mismo.

e) Inscribir al trabajador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, o en su defecto contratar en su favor un seguro de gastos médicos.

f) Dar aviso a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del número de trabajadores que tenga bajo contrato a prueba. En ningún caso el número de trabajadores a prueba podrá exceder del 10% del total de los trabajadores de planta de la empresa de que se trate. Se impondrá multa al patrón que no cumpla con esta disposición de 155 a 315 veces el salario mínimo general.

g) Someter a consideración y autorización de la Secretaría del

Trabajo y Previsión Social, los reconocimientos teórico-prácticos que hayan de practicarse a los trabajadores sujetos a un contrato a prueba. Se impondrá multa al patrón que no cumpla con esta disposición de 155 a 315 veces el salario mínimo general.

h) Entregar al trabajador la constancia por escrito en la cual se contenga el contrato a prueba debidamente registrado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los 45 días siguientes a la fecha de inicio del mismo.

i) Las demás que establezca la Ley Federal del Trabajo.

El trabajador estará obligado a:

a) Prestar el servicio en los términos precisados en el contrato que habrá de otorgarse por escrito.

b) Someterse a los reconocimientos teórico-prácticos que el patrón le requiera, a efecto de cerciorarse sobre su aptitud para el trabajo que fue contratado, y que previamente hayan sido autorizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

c) Las demás que establezca la Ley Federal del Trabajo.

4.3.2. Duración

a) Para el caso de trabajadores con un arte u oficio de los contemplados dentro de la tabla de salarios mínimos profesionales, la duración

de dicho contrato no podrá inferior a 3 meses, ni superior a 6 meses.

b) Para el caso de trabajadores con formación profesional universitaria, la duración de dicho contrato no podrá ser inferior a 6 meses, ni mayor de un año.

c) En ningún caso será prorrogable el contrato a prueba.

4.3.3. Capacitación y adiestramiento

En todos los casos, patrón y trabajador estarán obligados a cumplir durante el período de vigencia del contrato a prueba, con las disposiciones relativa a capacitación y adiestramiento previstas por ésta Ley.

4.3.4. Derechos de Preferencia

Los trabajadores sujetos a un contrato a prueba tendrán preferencia sobre los trabajadores que hayan prestado sus servicios a la empresa por virtud de un contrato por obra o por tiempo determinado, para ocupar un puesto vacante, en virtud de la naturaleza que da origen al primero de los mencionados.

4.3.5. Rescisión y Terminación

Serán causas de rescisión del contrato a prueba sin responsabilidad para el trabajador, además de las previstas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

a) La falta de aviso ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, del inicio de labores de un trabajador sujeto a un contrato a prueba.

b) Practicar al trabajador reconocimientos teórico-prácticos que no hayan sido debidamente autorizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En estos casos el patrón estará obligado a pagar al trabajador el importe de cuarenta y cinco días de salario y las prestaciones devengadas por el mismo.

Serán causas de rescisión del contrato a prueba sin responsabilidad para el patrón, además de las previstas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

a) La negativa del trabajador a practicar los exámenes teórico-prácticos que le solicite el patrón.

Serán causas de terminación del contrato a prueba:

a) El mutuo consentimiento de las partes

- b) La muerte del trabajador
- c) El vencimiento del término del contrato.

4.3.6. De su inclusión en los contratos colectivos de trabajo

En todos los casos que existe contrato colectivo de trabajo el patrón podrá contratar a prueba a todos y cada uno de los trabajadores que le sean propuestos por el sindicato titular del mismo, obligándose a incluir dentro del clausulado del contrato colectivo, las disposiciones relativas a la regulación de la contratación a prueba, la cual no podrá ni inferior, ni superior a los mínimos y máximos previstos en este capítulo.

CONCLUSIONES

1.- El desenvolvimiento que a lo largo de la historia ha tenido la relación de trabajo, hace necesario un cambio drástico en la legislación, por motivo de que las condiciones económicas, políticas, sociales y culturales que actualmente prevalecen, son totalmente diversas a aquellas que prevalecían cuando se creó la Ley Federal del Trabajo que se encuentra vigente.

2.- La práctica nos ha demostrado que, no obstante no estar permitidos, se observa la celebración de contratos por "28 o 30 días, a prueba", por virtud de los cuales el patrón pretende cerciorarse de las habilidades o aptitudes del trabajador que contrata para determinado puesto.

3.- Se hace necesaria la regulación en la legislación laboral vigente del llamado "contrato a prueba", como un elemento de equidad entre las partes contratantes, dada la excesiva protección al trabajador que actualmente prevalece en la misma.

4.- Se parte del principio de que el llamado "contrato a prueba" no es violatorio del principio de la estabilidad en el empleo, sino que es una figura que viene a complementar al mismo.

5.- La persona que ha de ser contratada para prestar el servicio, no necesariamente deberá ser la idónea para desempeñar el trabajo, por virtud de ello, se hace necesario que el patrón esté en posibilidad de cerciorarse de

dicha circunstancia.

6.- Reglamentada la figura del llamado "contrato a prueba", se persigue como fin principal, abatir los altos índices de desempleo por los cuales atraviesa el País y a la vez elevar el nivel o calidad de los servicios a prestar por el trabajador.

7.- El trabajador que preste sus servicios bajo el llamado "contrato a prueba" estará sujeto a todas y cada una de los derechos y obligaciones que la Ley Federal del Trabajo consagra, así como a las de seguridad social, independientemente de aquellas especiales que se prevean para el efecto.

8.- La propuesta de regulación del contrato a prueba en la legislación laboral mexicana, será una figura totalmente autónoma del llamado contrato de aprendizaje y de la capacitación inicial.

9.- Existiendo un sindicato titular de un contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones obrero patronales en una empresa, la libertad del patrón para contratar libremente a la persona que ha de ocupar una vacante, se encuentra restringida, por motivo de que únicamente podrá emplear a personas que hayan sido propuestas por el Sindicato, por lo cual es válido pactar en un contrato colectivo de trabajo que el trabajador propuesto estará sujeto a un término de prueba determinado.

10.- La causal de rescisión prevista por la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es una hipótesis diversa a la propuesta del

contrato a prueba. La primera tiene como supuesto el "engaño", la segunda la no idoneidad o falta de aptitud para desempeñar el empleo.

11.- El contrato a prueba será aquel por virtud del cual una persona se compromete a prestar a otra un servicio personal subordinado específico, durante el período que la Ley prevea para el efecto, mediante el pago de un salario, a efecto de que el primero pueda demostrar su habilidad o aptitud para el desempeño del servicio, en el entendido de que de no hacerlo, el patrón podrá dar por terminado el contrato sin responsabilidad para él.

12.- La regulación del contrato a prueba en la Ley Federal del Trabajo, dará una mayor flexibilidad a las normas establecidas en esta última, permitiendo con ello que ambas partes estén en aptitud de determinar si una relación de trabajo indefinida será conveniente y productiva.

B I B L I O G R A F I A

- ALONSO GARCIA, Manuel. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. ed. Cuarta. Ed. Ariel. Esplugues de Llobregat. Barcelona. 1973.
- ASTUDILLO URSUA, Pedro. LECCIONES DE HISTORIA DEL PENSAMIENTO ECONOMICO. Ed. Porrúa, S.A. México, 1982.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. ed. Colección de Textos Jurídicos Universitarios. México. 1985.
- CABANELLAS, Guillermo. COMPENDIO DE DERECHO LABORAL. T. Bibliográfica Orneba. Buenos Aires, Argentina. 1968.
- CALDERA, Rafael. DERECHO DEL TRABAJO. T. I. ed. Segunda. 3a. reimpresión en Argentina. Librería El Ateneo. Enero 1960.
- CARRERA STAMPA, Manuel. LOS GREMIOS MEXICANOS. México, 1964.
- CASSASOLA, Gustavo. HISTORIA GRAFICA DE LA REVOLUCION MEXICANA. 1900-1960. t. I Ed. Conmemorativa. México 1962.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. EL DERECHO LABORAL EN IBEROAMERICA. Ed. Trillas. México. 1987.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL. ed. Quinta. Ed. Trillas. México. 1986.
- DAVALOS, José. DERECHO DEL TRABAJO I. Ed. Porrúa, S.A. México. 1985.
- DE BUEN, Nestor. DERECHO DEL TRABAJO. T. I. Ed. Porrúa, S.A. México 1974.
- DE BUEN, Nestor. DERECHO DEL TRABAJO. T. II. Ed. Porrúa, S.A. México. 1977.
- DE FERRARI, Francisco. DERECHO DEL TRABAJO. Vol. IV. 2a. Ed. Buenos Aires, 1974.
- DE LA CUEVA, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. T. I. ed. Décima. Ed. Porrúa. México. 1985.

DEVEALI, Mario L. TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO. T. I. ed. Segunda. La Ley, S.A. Editora e Impresora. Buenos Aires, Argentina. 1971.

GUERRERO, Euquerio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. ed. Treceava Ed. Porrúa, S.A. México. 1983.

J. RUPRECHT, Alfredo. ESTUDIO SOBRE DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN HOMENAJE AL PROFESOR MARIO L. DEVEALI. Ed. Heliasta. Argentina. 1979.

KROTOSCHIN, Ernesto. INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO. 2a. Ed. Buenos Aires, 1968.

MONTENEGRO BACA, José. EL DERECHO LABORAL EN IBEROAMERICA. de Baltasar Cavazos Flores. Ed. Trillas. México. 1981.

MORALES SALDAÑA, Hugo Italo y Rafael Tena Suck. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Ed. Trillas. México. 1987.

MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. Ed. Trillas. México. 1987.

MUÑOZ RAMON, Roberto. DERECHO DEL TRABAJO. Ed. Porrúa, S.A. México 1983.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. EL DESPIDO. Ed. Pac, S.A. de C.V. México, 1987.

RUSSOMANO, Mozart Víctor y Miguel Bermúdez Cisneros. DERECHO DEL TRABAJO. (El Empleado y el Empleador). Cárdenas Editor y Distribuidor Impreso en México. 1982.

RUSSOMANO, Mozart Víctor. LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA. ed. Segunda Ed. U.N.A.M. México, 1981.

SECCO ELLAURI, Oscar y Pedro Daniel Baridon. HISTORIA UNIVERSAL. 4a. Ed. Buenos Aires, 1965,

LEGISLACION

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Francisco Ramírez Fonseca. ed. octava. Ed. Pac, S.A. de C.V.. México 1989.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Lic. Juan B. Climent Beltrán. ed. cuarta. Ed. Esfinge, S.A. de C.V. México 1990.

Ley Federal del Trabajo. ed. décimo segunda. Ed. Porrúa, S.A. de C.V. México 1982.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Porrúa, S.A. de C.V. México 1994.

OTRAS FUENTES

CAVAZOS FLORES, Baltasar. LA ESTABILIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES. Revista "El Foro". Organó de la Barra de Abogados. Número 37. México. 1962.

DE LA CUEVA, Mario. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. Sobreiro de la Revista de la Facultad de Derecho. Número 61. México. 1966.

FARIAS, Urbano. APUNTES DE DERECHO DEL TRABAJO I. U.N.A.M. México. 1985.

ARTICULO 123. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Cámara de Diputados. México. 1987.