



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

---

---

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
ARAGÓN**

**ANÁLISIS DEL CONTRATO A PRUEBA  
EN LA REFORMA A LA LEY FEDERAL  
DEL TRABAJO DE 2012**

**T E S I S**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**E S P I N O S A O R T E G A C Y N T H I A**



**ASESORA: MAESTRA CLAUDIA ZULIAM MENES SALINAS 2016.**

Ciudad Nezahualcóyotl, Estado de México



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**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.

## **AGRADECIMIENTOS**

A **DIOS** por darme el don de la vida, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a todas aquellas personas que no solo han sido mi soporte, sino también mi compañía durante todo el periodo de estudio.

A la **UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**, gracias por acogerme y brindarme aprendizaje, amigos, momentos increíbles. No sólo me convirtió en profesionista, sino en mejor ser humano. En especial, quiero agradecer a la **FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN**, es un gran orgullo pertenecer a esta Institución.

Un agradecimiento especial a mí asesora de tesis la Maestra **CLAUDIA ZULIAM MENES SALINAS** por brindarme su apoyo y su tiempo en la elaboración de este proyecto; al Maestro **RODRIGO MAISON ROJAS**, por supervisarme, motivarme, apoyarme y brindarme la oportunidad de recurrir a su capacidad y experiencia para terminar este trabajo.

A **MIS MAESTROS**, porque se convirtieron en mis guías y ejemplo a seguir, en este arduo pero hermoso camino. Gracias por las enseñanzas brindadas.

A **MIS PADRES**, a los cuales amo infinitamente y son mi mayor inspiración, a ustedes que son el pilar de todo lo que soy. A mi **PAPÁ**, por estar todo el tiempo conmigo, por el apoyo incondicional que me brindas. A mi **MAMÁ**, por tu apoyo, tus consejos, por enseñarme a no rendirme; jamás encontraré la manera de agradecerles todo lo que han dado.

A **MÍ HERMANA**, por acompañarme en este camino, porque siempre estás conmigo en las buenas y las malas.

A **RENÉ**, por tu amor, tu cariño y comprensión. Por siempre estar cuando más te necesito, gracias por ser mi complemento. Te amo.

A **MÍ FAMILIA**, mi tía Amalia, por ser y estar en mi vida, siempre apoyándome incondicionalmente y a mi hermano Alan, porque con su ejemplo me ha enseñado que los sueños se pueden alcanzar.

A **MIS AMIGOS**, Dulce, Pamela, Alberto, Arturo, Yolanda y Alejandra, por recordarme día con día el valor de la amistad; por todos los momentos que pasamos juntos, por haber hecho ésta etapa, un trayecto de vivencia que nunca voy a olvidar.

A los **LICENCIADOS**, Lucía Ávalos Luna, María de los Ángeles Manríquez Jiménez, Leif E. Ramos Labastida, Ignacio Contreras Calderón y Ángel Salazar Torres, por su motivación y aliento a seguir adelante con este gran proyecto, es un gran privilegio contar con su ayuda y su guía en mi vida.

Muy en especial a la **LIC. LAURA VILLAR NARANJO**, porque confío en mí y ha contribuido con sus lecciones y experiencias en formarme como una persona de bien y preparada para los retos que pone la vida.

Hago extensivos mis agradecimientos a todas aquellas personas que contribuyeron al presente trabajo de investigación y a mi crecimiento personal y profesional; de todo corazón muchas **GRACIAS**.

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>I</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>MARCO CONCEPTUAL</b>	<b>1</b>
1.1. Trabajador	2
1.1.1. Trabajador de base	3
1.1.2. Trabajador de confianza	4
1.2. Patrón	7
1.3. Sindicatos	8
1.4. Intermediario	9
1.5. Reinstalación e indemnización	10
1.6. Estabilidad	19
<b>CAPÍTULO II</b>	
	<b>21</b>
<b>LA IDEA DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO</b>	
2.1 Principios Generales del Derecho Laboral	22
2.1.1 Principio de equidad y buena fe	22
2.1.2 Principio de la norma más favorable	24
2.1.3 Principio de estabilidad en el trabajo	24
2.1.4 Principio de productividad	25
2.1.5 Principio de competitividad	28
2.2. La razón de ser de la estabilidad en el empleo	29
2.3. Estabilidad absoluta y relativa	31
2.3.1 Criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la obligación de reinstalar	33

2.3.2 La Reforma de 1962, a las fracciones XXI y XXII del Artículo 123 Constitucional	38
2.3.3 Acciones y efectos que nacen con referencia al Artículo 49 de La Ley Federal del Trabajo	40

### CAPÍTULO III

<b>DURACIÓN Y MODALIDADES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO EN LA REFORMA LABORAL DE 2012</b>	<b>43</b>
3.1 La relación de trabajo	44
3.1.1 Prestación de servicio	45
3.1.2 El salario	47
3.2. El contrato individual del trabajo	49
3.2.1 Elementos del contrato de trabajo	51
3.2.1.1 Elementos de existencia	51
3.2.1.1.1 Consentimiento	51
3.2.1.1.2 Objeto	52
3.2.1.2 Requisitos de validez	52
3.2.1.2.1 Forma	52
3.2.1.2.2 Capacidad	52
3.2.1.2.3 Voluntad sin vicios	53
3.2.1.2.4 Licitud	54
3.2.3 Derechos y obligaciones de las partes	54
3.2.4 Contenido del contrato individual del trabajo	60
3.3. El principio de duración indeterminada de la relación de trabajo	63
3.4. Modalidades al principio de estabilidad en el empleo	64
3.4.1 Por obra determinada	64
3.4.2. Por tiempo determinado	65
3.4.2.1 A prueba	67
3.4.2.2 Temporal	69

## CAPÍTULO IV

**REPERCUSIONES DEL CONTRATO A PRUEBA EN LA REFORMA LABORAL DE 2012**

<b>REPERCUSIONES DEL CONTRATO A PRUEBA EN LA REFORMA LABORAL DE 2012</b>	71
4.1. Antecedentes del Contrato a prueba (Ley Federal del 64 Trabajo de 1931) de preferencia sindical	72
4.2. La postura de la Ley Federal del Trabajo de 1970	74
4.2.1. El periodo a prueba pactado en algunos contratos individuales del trabajo	75
4.2.2. Periodo a prueba pactado en los contratos colectivos de trabajo, como contrapartida a la cláusula	76
4.2.3. Criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación	77
4.3. La regulación del trabajo a prueba en la Reforma Laboral de 2012	77
4.3.1. Puntos de vista a favor del contrato a prueba.	79
4.3.2. Críticas al contrato de prueba	80
4.4. Operatividad de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento	81
4.5. El futuro del trabajo a prueba en México	83
<b>CONCLUSIONES</b>	85
<b>FUENTES DE CONSULTA</b>	88



## INTRODUCCIÓN

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo en el año 2012, contemplan la figura del contrato a prueba. Este contrato requiere de un análisis minucioso que ponga en balance las ventajas y desventajas del mismo. La presente investigación, consiste en un análisis exhaustivo de esta forma de contratación, con el objetivo de determinar su alcance en la reforma a la Ley Federal del Trabajo, de fecha 30 de noviembre de 2012, y la repercusión en el principio de estabilidad en el empleo.

El contrato a prueba, es una figura que se ha incluido en diferentes épocas en la legislación laboral en México, y como observaremos, los intentos de incluir esta modalidad de contratación han sido fallidos. Sin embargo, actualmente nuestro país, sufre un problema relacionado con el desempleo y se ha contemplado la contratación a prueba, como un recurso para solucionar o frenar el desempleo.

Actualmente, las modalidades de contratación de los trabajadores, se han flexibilizado, brindando facilidades al patrón, con el objetivo de disminuir el desempleo, siendo una tema sobresaliente “la contratación a prueba”, misma que se ha presentado en diferentes épocas de nuestro derecho del trabajo y que, deja diversos cuestionamientos, siendo el principal el siguiente: “¿El contrato a prueba rompe con el principio de estabilidad en el empleo?”

Otro punto controvertido respecto al contrato a prueba, radica en la evaluación que hace el patrón al trabajador, de acuerdo a las reglas de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento. ¿El patrón tiene los conocimientos suficientes para poder evaluar a un posible trabajador sobre actividades especializadas? ¿Cómo se conforma y que reglas sigue esa Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento?

Siendo que la estabilidad en el empleo, es una seguridad de permanecer en el trabajo, y en un trabajo el empleado goza de los derechos establecidos en nuestra Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, ¿Un trabajador bajo la modalidad de contratación a prueba, es dado de alta ante el seguro social?

El presente trabajo de investigación, busca resolver interrogantes como estas, analizando cada una de las cuestiones, ya que, por se la contratación a prueba una nueva modalidad, nuestra Legislación no ha podido regularla en su totalidad.

La justificación del presente trabajo, descansa esencialmente en análisis los beneficios y dificultades sociales y económicas del contrato a prueba en la reforma a la Ley Federal del Trabajo, de fecha 30 de noviembre de 2012, y su repercusión en el principio de estabilidad en el empleo.

La exposición de la presente investigación, se ha dividido para su estudio en cuatro capítulos a analizar:

En el primer capítulo estudiaremos los conceptos fundamentales, en materia de derecho del trabajo, con el objetivo de tener un adecuado entendimiento doctrinal, que nos ayude a un posterior análisis del contrato a prueba y su relación con el principio de estabilidad en el empleo.

El segundo capítulo, tiene por objeto analizar la estabilidad en el empleo, abordando antecedentes, clases de estabilidad y los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, asimismo, estudiaremos los principios básicos en materia del derecho del trabajo.

El capítulo tercero está dedicado a examinar las diferentes modalidades de contratación y su relación con la estabilidad laboral. Ya que para la presente investigación, las formas de contratación son punto esencial.

Finalmente en el cuarto capítulo, punto básico del presente trabajo de investigación, contempla un minucioso análisis de contrato a prueba, ventajas y críticas al mismo, así como los criterios que ha adoptado la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Cabe mencionar, que para la realización de la presente investigación nos hemos apoyado en los siguientes métodos, histórico que nos permitió ver las causas y consecuencias para poder entender las situaciones de hechos y figuras jurídicas recientes.

También nos apoyamos en el método analítico, el cual nos permite conocer el objeto de estudio mediante una descomposición de sus partes, con el fin de observar sus causas, naturaleza y elementos.

Asimismo utilizaremos el método exegético jurídico, mismo que se da con el estudio e interpretación de las normas jurídicas en materia de derecho del trabajo

Y por último utilizaremos el método sintético, que nos ayudará a reconstruir el objeto de estudio que fue analizado, y a resumir la amplia gama de conceptos.

# **CAPÍTULO I**

## **MARCO CONCEPTUAL**

### 1.1. Trabajador

#### 1.1.1. Trabajador de base

#### 1.1.2. Trabajador de confianza

### 1.2. Patrón

### 1.3. Sindicatos

### 1.4. Intermediario

### 1.5. Reinstalación e indemnización

### 1.6. Estabilidad

# CAPÍTULO I

## MARCO CONCEPTUAL

Es importante el estudio de los conceptos fundamentales, que nos llevan a un entendimiento adecuado del tema, por lo que consideramos pertinente la exposición de los conceptos que se encuentran íntimamente relacionados con la investigación que se desarrollará a lo largo de este trabajo.

### 1.1. Trabajador

Uno de los actores principales dentro de la relación de trabajo, es sin duda el trabajador, este concepto es genérico y se les atribuye a todas aquellas personas físicas, que prestan a otras un trabajo físico y/o intelectual a cambio de un salario. Al respecto el Doctor en Derecho Guillermo Cabanellas, define al trabajador como "...la persona física que por contrato se obliga con la otra patrón o empresario a prestar subordinadamente y con cierta continuidad un servicio remunerado."<sup>1</sup>

En el mismo sentido, nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 señala:

"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado."

Por otro lado, Juárez Cacho puntualiza que "Trabajador es aquella persona física que presta un trabajo personal y subordinado a otra persona física o moral a cambio de una contribución."<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Libros Certificados, Argentina, 1968, p.362.

<sup>2</sup> JUÁREZ CACHO, Ángel, Nuevos Contratos Laborales, Raúl Juárez Carro, México, 2007, p. 213.

En razón a lo que antecede, podemos resaltar los siguientes elementos, los cuales son indispensables dentro del concepto de trabajador:

- El trabajador siempre será persona física.
- El servicio que se presta es de manera personal.
- El trabajador establece una relación de subordinación con respecto al patrón.
- El trabajador (persona física) presta servicio a una persona física o moral.

En síntesis, trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo físico y/o intelectual a cambio de un salario, este servicio debe ser personal y subordinado.

### **1.1.1. Trabajador de base**

Al hablar de los trabajadores de base, aparece la idea de inamovilidad, tal como lo refiere Magno Meléndez; “Una característica esencial en este tipo de trabajadores, es que por el hecho de ser de base, serán inamovibles, y podrán adquirir este derecho después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente”.<sup>3</sup>

Tal como podemos observar, el concepto de trabajador de base se contrapone al del trabajador de confianza regulado por el apartado B del artículo 123, de nuestra Constitución Política. Cabe precisar que la diferencia entre los trabajadores de base y de confianza, se encuentra no solo en la estabilidad en el empleo, sino también en el nombramiento que la Ley señala.

---

<sup>3</sup> LEÓN MAGNO MELÉNDEZ, George, Derecho Burocrático, Porrúa, México, 2005, p. 224.

La base de un trabajador, es la seguridad que este tiene de permanecer en su empleo, es decir, predomina la inamovilidad en el trabajo. Cuando una persona se convierte en trabajador de base, esta no podrá ser despedida o cesada de sus funciones, sino por justa causa.

Pocos doctrinarios nos otorgan una definición para los trabajadores de base, únicamente nos señalan las características que estos trabajadores deben de cumplir, teniendo como las principales:

- Como primer lugar, el trabajador de base guarda una seguridad laboral;
- En segundo lugar, la categoría de trabajadores de base se podrá adquirir después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente.

Al respecto conviene decir que, si bien, no existe una definición doctrinal para los trabajadores de base, se deduce que el trabajador de base, es aquel trabajador permanente, que realiza actividades que se convierten en necesarias para la empresa o establecimiento, es decir, existe una estabilidad en el empleo, por lo que este trabajador no puede ser despedido sino por causa justa señalada por la Ley.

### **1.1.2. Trabajador de confianza**

El trabajador de confianza, aparece en varios paisajes de nuestros ordenamientos laborales, siendo un concepto vago e impreciso. Conceptualizar al trabajador de confianza no es tarea fácil. Nuestra Ley laboral en su artículo 9 establece:

“La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.”

De acuerdo a nuestra legislación, la categoría de confianza, depende de las funciones desempeñadas, y no solo de la designación que se dé. Al respecto Baltazar Cavazos señala que “... es erróneo que una cierta actividad tenga el carácter de confianza sólo cuando sea general, pues aún y cuando no lo sea, si su naturaleza así lo determina, ésta siempre será de confianza.

A su vez, se objeta esta consideración porque si se hiciera así. Resultaría que prácticamente casi todos los trabajadores sería catalogados como de confianza, sin serlo realmente.”<sup>4</sup>

Dentro de este contexto Mario De la Cueva expresa: "Para determinar el significado de este término debe tomarse en cuenta que la categoría de trabajador de confianza constituye una excepción al principio de la igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley. Sin duda que tratándose de altos funcionarios, incluso nombrados por el Ejecutivo Federal, la "confianza" resulta necesaria e imprescindible, porque se trata de sus colaboradores más cercanos. Pero en los demás casos, deben determinarse claramente las funciones y atribuciones que correspondan a los puestos de confianza, para evitar injusticias.”<sup>5</sup>

---

4 CAVAZOS FLORES, Baltazar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, tercera edición, Trillas, México, 1998. p. 216.

5 DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, quinta edición, Porrúa, México, 1978. p. 282.



Por su parte Cavazos Flores nos señala que el artículo 48 parecía identificar a los empleados de confianza con trabajadores distintos a las personas que desempeñaban puestos de dirección.<sup>6</sup> Y como podemos observar, actualmente el trabajador de confianza adquiere esa categoría por las funciones que realiza.

En el mismo sentido, el artículo 11 de nuestra Ley Federal del Trabajo, establece:

“Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan con sus relaciones con los trabajadores.”

Es decir, las personas que realizan funciones consideradas de confianza, son representantes del patrón, y las acciones que éstos realicen obligan al patrón con los trabajadores.

Por otro lado, podemos observar que hay diversas opiniones para conceptualizar a los trabajadores de confianza, pero de acuerdo a nuestra legislación, la categoría de “trabajador de confianza” depende de la naturaleza de las funciones que desempeñen. De manera que adoptaremos la definición que nos da el Diccionario Jurídico Mexicano en la que define a estos trabajadores como “...las personas que por la naturaleza de las funciones que desempeñan en una empresa o establecimiento o al servicio de un patrono en lo particular, ajustan su actividad a condiciones especiales en la relación de trabajo, que al ser de excepción dan a su contratación un carácter *sui-generis* acorde con las labores que realizan”.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar, Trabajadores de Confianza, Trillas, México, 1993.p.12.

<sup>7</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano. P-Z. Décima edición, Porrúa-UNAM, México, 2002, p. 3110.

## 1.2. Patrón.

El patrón representa uno de los elementos esenciales dentro de la relación de trabajo, este concepto presenta un origen etimológico de protector y defensor de una persona, pero con el paso del tiempo esta palabra define a la persona que requiere del servicio de uno o más trabajadores.

Al respecto nuestra Ley Federal del Trabajo en el primer párrafo del artículo 10, señala:

“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

Por su parte Alberto Briseño Ruiz, define al patrón como “la persona física o moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores.”<sup>8</sup>

En el mismo sentido Ernesto Krotoschin, puntualiza: “... empleador es la persona que ocupa a uno o varios trabajadores. Empleador (patrono) puede ser toda persona física o jurídica, sea ésta de derecho privado (civil o mercantil) o de derecho público”.<sup>9</sup>

Por otro lado, De Pozzo señala: “Empleador, Patrón o Empresario, es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante una retribución”<sup>10</sup>

Como podemos observar algunos doctrinarios señalan que la palabra empleador es la más adecuada, en virtud de que la palabra “patrón” denota un

---

<sup>8</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, México 1985, p. 24,

<sup>9</sup> KROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo. segunda edición, De palma, Argentina, 1988. p. 85.

<sup>10</sup> DE POZZO, Juan, Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo, tercera edición, De Palma, Argentina, 1990, p.150.

término despectivo. Sin embargo nuestra legislación adopta la acepción de “patrón”.

De esta manera diremos que patrón es aquella persona física o moral, quien recibe los servicios de uno o más trabajadores, y este patrón dará como contraprestación un salario.

### **1.3. Sindicatos**

Una de las figuras más importantes dentro del derecho colectivo del trabajo es la del sindicato. Nuestra Ley Federal del Trabajo establece:

“Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de los respectivos intereses”.

De lo anterior podemos resaltar dos características principales; la primera se refiere a un elemento personal formado por trabajadores o patrones, y la segunda; la constitución de esta asociación para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

Por su parte el maestro de Mario de la Cueva señala que: “El sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea un valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas”<sup>11</sup>.

Cabe precisar que un sindicato puede ser constituido por trabajadores o patrones, sin embargo, los patrones aun teniendo el derecho de conformar

---

11 DE LA CUEVA, Mario, *Óp. Cit*, p. 2.

sindicatos, normalmente no los constituyen, ellos conforman otro tipo de asociaciones llamadas Cámaras de Comercio.

Para el maestro Néstor de Buen “Sindicato es la persona social, libremente constituido por trabajadores o por patrones, para la defensa de los intereses de clase”<sup>12</sup>.

Por consiguiente diremos que sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, que se constituye con la finalidad de estudiar, mejorar y defender los intereses profesionales, sociales y económicos de clase.

#### **1.4. Intermediario**

Dentro del derecho del trabajo existe la figura del intermediario, que bien puede ser, una agencia de colocación de trabajadores pública o privada o un simple intermediario (persona física). En el mismo sentido el artículo 123, apartado A, Fracción XXV, nos habla sobre el servicio de colocación de los trabajadores, mismo que deberá de ser gratuito. Nuestra Ley Federal del Trabajo establece el concepto de intermediario en su artículo 12 y nos dice que:

“Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.”

Por lo tanto, mencionaremos que el objetivo del intermediario es poner en contacto al patrón y al trabajador, sin embargo, un intermediario no forma parte de la relación de trabajo, pero si da pauta que esta relación se dé.

Por su parte Carlos Reynoso del Castillo expresa: “La Ley se limita a señalar que para los casos en que haya intervenido un intermediario en la contratación,

---

<sup>12</sup> DE BUEN L, Néstor, Derecho del Trabajo, novena edición, Porrúa, México, 1992, p. 725.

no debe en principio cargarle el costo de la intermediación a los salarios del trabajador, a parte las condiciones de trabajo de un trabajador que entre por la vía de la intermediación, deben ser iguales al resto de los trabajadores de la empresa; sin embargo, gana por el lado de cobrarle el trabajador el resultado o tenerlo en una “lista de espera”, y después le cobra a la empresa también por mandarle al trabajador, así esta parte “oscura” de la intermediación no está regulada todavía por la Ley Federal del Trabajo.”<sup>13</sup>

Al contrario de lo que señala Carlos Reynoso del Castillo, nuestra Ley Federal del Trabajo regula una parte parcial, cuando a intermediación se refiere, esto lo podemos observar en el artículo 14, que a la letra dice:

“Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.”

Sin embargo, aunque la Ley regule este aspecto, en la vida real, la mayoría de las ocasiones no se cumple con lo establecido en nuestra legislación, y se les cobra a los trabajadores, con las llamadas cuotas de recuperación.

En consecuencia diremos que el intermediario es una persona física o moral, que tiene como finalidad poner en contacto al patrón y al trabajador, y permite que la relación laboral se dé, más no forma parte de la misma.

### **1.5. Reinstalación y la indemnización**

Para poder hablar de la indemnización y la reinstalación es necesario un análisis detallado de las causas que generan estas figuras:

---

<sup>13</sup>REYNOSO DEL CASTILLO, Carlos, Derecho del Trabajo panorama y tendencias, Porrúa, México, 2006, p.204.

El 47 de nuestra Ley Federal del Trabajo, nos señala las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

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

En esta causa de rescisión, podemos observar que se contempla el engaño por parte del trabajador, cuando se favorezcan en aptitudes o facultades que carezca, esta causa deja de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador, ya que en este término el trabajador habrá tales aptitudes o facultades.

La fracción II, del artículo 47 de la Ley Federal del trabajo, nos hace hincapié en la relación laboral, en lo concerniente al trato, y nos dice lo siguiente:

- II. “Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;”

Es decir, cualquier acto relacionado como faltas de honradez, probidad, violencia física o moral; hacia el patrón, familiares del patrón o personal que labora en la empresa o establecimiento, le da una justificación al patrón para poder despedir al trabajador que la cometa.

La fracción III del citado artículo, se relaciona íntimamente con la segunda fracción y nos dice:

- III. “Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;”

El alterar la disciplina en la empresa, establecimiento o cualquier lugar en el que el trabajador desempeñe su trabajo, es causa de rescisión de la relación laboral.

La fracción IV nos menciona las mismas causas de las fracciones II y III, con la única diferencia de que estos actos son cometidos fuera del servicio.

- IV. “Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.”

La quinta fracción nos habla sobre el desempeño de las labores, y los perjuicios ocasionados en los instrumentos, herramientas, materias primas y objetos de trabajo, y nos señala:

- V. “Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;”

Dentro de esta fracción cabe señalar que los actos cometidos durante el desempeño o motivo de las labores, son de carácter intencional por parte del trabajador, es decir, hay dolo.

La sexta fracción por su parte nos maneja actos cometidos por el trabajador, pero no de manera intencional. La fracción nos puntualiza:

- VI. “Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;”

Por su parte la fracción VII, del citado artículo menciona:

- VII. “Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;”

Esta fracción se refiere a que por la imprudencia o descuido del trabajador, se ponga en peligro la seguridad de las personas que se encuentren en él.

Por su parte la fracción octava, nos refiere:

- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o



lugar de trabajo;

Esta fracción, nos señala, que una hipótesis de despido justificado, se configura, cuando el trabajador comete actos inmorales, ya sea, de hostigamiento o de acoso contra cualquier persona que se encuentre en el establecimiento o lugar de trabajo.

Por otro lado, la novena fracción, no establece:

- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

Que el trabajador revele secretos concernientes a la fabricación, o de carácter personal, es causal de despido justificado. En muchas ocasiones, dentro del trabajo, se especifica esa cláusula del secreto profesional o técnico, en la elaboración de productos.

- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

En esta fracción se configura la hipótesis de despido por inasistencia, aunque la mayoría de las ocasiones, la inasistencia del trabajador tiene otro tiempo de sanciones, como que se le descuenta dinero del salario.

La fracción XI, por su parte nos refiere:

- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

La fracción, décimo primera tiene que ver con la subordinación en la relación de trabajo, es importante señalar que esta situación se configura cuando el trabajador desobedece en asuntos que se establecieron en el contrato de trabajo.

La siguiente fracción, establece:

- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

Esta fracción se relaciona con la anterior, ya que, al no tomar las medidas preventivas o seguir los procedimientos adecuados, el trabajador incurre en una desobediencia. Es importante señalar, que el incumplir con los procedimientos o medidas señaladas ocasiona accidentes o riesgos en el trabajo.

La siguiente fracción, establece:

- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

Cuando un trabajador concurre alcoholizado o drogado, a la empresa o establecimiento en donde labora, el patrón puede despedirlo.

La fracción décimo cuarta señala:

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

Esta es una fracción clara, la pena de prisión impide al trabajador el cumplimiento de sus labores, por tanto, es causa de rescisión.

La fracción XIV Bis, por su parte establece que la falta de documentos que exija la Ley o los reglamentos , mismos que se soliciten para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador, o exceda del periodo de dos meses, es causa de despido justificado.

Por último la fracción XV, nos refiere:

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba

personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.”

El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que se le reinstale, o bien, que se le indemnice.

Una vez establecidas las causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, es decir, el llamado despido justificado. Abordaremos los conceptos de indemnización y reinstalación.

- LA REINSTALACIÓN De acuerdo al Doctor Mario De la Cueva, la reinstalación consiste en “...poner nuevamente al trabajador en posesión de su empleo, pero no se trata de una posesión que pudiéramos llamar física sino de una jurídica, quiere decir, un establecimiento o restauración delo trabajador en los derechos que le correspondían en la empresa, de esos derechos que son consecuencia de la situación jurídica objetiva que se crea entre el trabajador y el patrono, constitutiva de la relación jurídica del trabajo...”<sup>14</sup>

En otras palabras, la reinstalación es un acto jurídico que permite al trabajador incorporarse a su empleo. Con las mismas condiciones con las que el trabajador gozaba. La reinstalación puede ser ofrecerse en juicio, sin embargo, esto denota mala fe y aunque fuera de buena fe, se observa como una estrategia procesal, o bien la causa de un nuevo despido injustificado. Pues no se puede tener la certeza que esta reinstalación traiga consigo una relación de trabajo pacífica, una

---

<sup>14</sup> DE LA CUEVA, Mario, *Óp. Cit*, p. 257.

estabilidad y seguridad para el trabajador. Otro tipo de reinstalación es la que se ordena en el laudo.

- LA PALABRA INDEMNIZACIÓN en el marco de las relaciones laborales, se refiere al pago, que un patrón entrega a un trabajador por concepto de despido injustificado u otros daños que puedan habersele causado durante su permanencia como empleado

En el mismo sentido el artículo 48 de nuestra Ley Federal del Trabajo, en su primer y segundo párrafo establece:

“El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.”

Es decir, el trabajador puede optar por la indemnización, consistente en tres meses de salario, o bien, en la reinstalación del trabajo que venía desempeñando. Siempre y cuando no se configuren los supuestos señalados en el artículo 47 de nuestra Ley laboral.

En síntesis las figuras de la reinstalación y la indemnización surgen como consecuencia de un despido injustificado, y el trabajador tiene la opción de

optar por cualquiera de las dos y solicitarlas a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

### **1.7. Estabilidad**

La palabra estabilidad, proviene del latín *estabilitas*, que quiere decir lo duradero, lo firme, lo permanente. Podemos entender a la estabilidad como el derecho que tiene el trabajador de permanecer en su empleo dentro de su vida laboral. La estabilidad es el derecho a conservar el empleo, no necesariamente en forma definida, sino por el tiempo que la relación de trabajo lo exija. Si la relación de trabajo es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que exista una causa para ello. Siendo por obra o por tiempo determinado, mientras subsista la materia del trabajo, el trabajador debe seguir laborando.<sup>15</sup>

Por otro lado el maestro Mario de la Cueva nos señala: "...es el principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente a la voluntad del trabajador, y sólo excepcionalmente a la del patrón, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación".<sup>16</sup>

Como un derecho, la estabilidad logra un equilibrio en los intereses sociales, dando a los trabajadores una permanencia y una seguridad en el empleo, siendo un factor que otorga tranquilidad, asegurando la satisfacción de sus necesidades elementales y las de su familia.

La doctrina clasifica la estabilidad en estabilidad absoluta y en estabilidad relativa:

---

<sup>15</sup> Cfr. DE BUEN L. Néstor, *Óp. Cit.* p.598.

<sup>16</sup> DE LA CUEVA, Mario, *Óp. Cit.*, p. 219.

Por un lado la estabilidad relativa es de acuerdo a Olvera Quintero; "...la que otorga al patrón la autorización para disolver una relación laboral por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización"<sup>17</sup> Este es un claro ejemplo de lo que ocurre con los trabajadores de confianza, en donde los patrones no están obligados a la reinstalación.

Por otro lado hablamos de estabilidad absoluta, cuando es imposible para el patrón que por un acto unilateral de su voluntad pueda disolver la relación de trabajo, sin causa justificada, y en caso de ser permitida la disolución por causa justificada esta se deberá probar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En síntesis podemos decir que la estabilidad es un principio que otorga una seguridad y firmeza en las relaciones laborales y la garantía del presente y futuro, este derecho proporciona una tranquilidad, un sentimiento de permanencia y seguridad jurídica.

---

<sup>17</sup> OLVERA QUINTERO, Jorge, Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 2001, p.130.

## **CAPÍTULO II.**

### **LA IDEA DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.**

#### 2.1 Principios Generales del Derecho Laboral

2.1.1 Principio de equidad y buena fe.

2.1.2 Principio de la norma más favorable.

2.1.3 Principio de estabilidad en el trabajo.

2.1.4 Principio de productividad

2.1.5 Principio de competitividad

#### 2.2. La razón de ser de la estabilidad en el empleo

#### 2.3. Estabilidad absoluta y relativa

2.3.1 Criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la obligación de reinstalar

2.3.2 La Reforma de 1962, a las fracciones XXI y XXII del Artículo 123 Constitucional

2.3.3 Acciones y efectos que nacen con referencia al Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.



## **CAPÍTULO II**

### **LA IDEA DE LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO**

El presente capítulo tiene por objeto, el análisis de la estabilidad en el empleo, abordaremos antecedentes del surgimiento de esta figura jurídica, las clases de estabilidad, criterios de la Suprema Corte de Justicia, así como acciones y efectos. Esto permitirá una clara y mejor comprensión del tema, previsto en la doctrina y en la legislación vigente.

#### **2.1 Principios Generales del Derecho Laboral**

Dentro del Derecho del Trabajo encontramos determinados principios que derivan de nuestra Constitución, normas de derecho internacional, leyes y reglamentos en materia laboral, por lo tanto, consideramos pertinente realizar un análisis de los principios, ya que de éstos se desprenden los propósitos fundamentales de la materia y sirven para su realización.<sup>18</sup>

##### **2.1.1 Principio de equidad y buena fe**

Desde una concepción objetiva el principio de buena fe, conlleva a una conducta social que la Ley exige tanto al patrón como al trabajador, conforme al imperativo ético en el marco de la relación contractual. A través de este principio se impone una conducta social de rectitud y honradez.

Dentro del principio de buena fe se engloban, no solo los derechos y obligaciones patrimoniales, sino también personales, que fincan una base de confianza dentro de la relación laboral. Referente a este principio en el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, se establece lo siguiente:

---

<sup>18</sup>Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto., *Óp. Cit.* p.39.

“Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.”

Este principio en el ámbito laboral, tiene su especial aplicación en la figura del contrato de trabajo, por parte del trabajador y del patrón, es decir, el modo sincero y justo en el que proceden los contratos laborales, sin engañar a alguna de las partes.

Ahora bien, cuando nos referimos al principio de equidad, hablamos de la protección de los derechos mínimos para el trabajador y la irrenunciabilidad a estos derechos, al respecto, Alberto Briceño Ruiz, señala: “De acuerdo con el artículo 2º de la Ley, las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones. Ya en apartado anterior señalábamos que el equilibrio implica la titulación de los derechos del trabajador, quien es el elemento débil de la relación laboral. Equidad, en consecuencia, significa proteger al trabajador, mediante la garantía de los derechos mínimos y la imposibilidad de que pueda renunciar a las prestaciones que en su beneficio la ley le concede. La aplicación de este principio también habrá de tomar en cuenta las consideraciones apuntadas en un apartado anterior, que tienden el equilibrio de las relaciones de trabajo. El equilibrio es el fruto de la colaboración y protección debidas por la acción recíproca que existe en el decurso de la vida laboral, lo cual está íntimamente vinculado con la participación que compete a las asociaciones profesionales y al régimen de convenciones colectivas.”<sup>19</sup>

Por tanto, el principio de equidad, si bien se refiere al derecho que tienen tanto el trabajador como el patrón de gozar de derechos y obligaciones para que la justicia sea por igual para todos. También implica la protección recíproca que

---

<sup>19</sup> *Ídem.*

brinda la ley a los trabajadores de los derechos mínimos y su irrenunciabilidad frente el patrón.

### **2.1.2 Principio de la norma más favorable**

Este principio se refiere a la interpretación derivada de una norma, en las que la autoridad deberá resolver con base a las condiciones que más favorezcan al trabajador. En el mismo sentido Alberto Briceño Ruiz puntualiza: “En el supuesto de existencia de la duda, ya sea derivada de la poca claridad del precepto, de la existencia de postulados diversos que pueden ser aplicados a un caso concreto o de situaciones que no se comprueben de manera indubitable, la autoridad deberá resolver con base en las condiciones que más favorezcan al trabajador.”<sup>20</sup>

Este principio es uno de los más importantes, dentro del derecho laboral a diferencia de otras ramas, este derecho es protector de la clase trabajadora, es decir, cuando existan dos o más normas, cualquiera que sea su rango, aplicable a un caso concreto, se aplicará la que, apreciada en su conjunto, sea más favorable para el trabajador.

### **2.1.3 Principio de estabilidad en el trabajo**

Este principio del Derecho del Trabajo protege al trabajador, de la certidumbre de no ser despedido, a menos de que haya una causa justificada para ello, al respecto Mario De la Cueva señala: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y depende su

---

<sup>20</sup> *Ibídem*, p.40.

disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.”<sup>21</sup>

Este principio se encuentra dotado de un doble sentido:

- Por un lado el sentido social, referente al vínculo que tiene el trabajador, con la empresa (al trabajo en sí).
- Por otro lado podemos observar un sentido económico, mismo que podemos dividir a su vez en dos:
  - a) Referente tanto a la condiciones de producción, es decir, al patrón le conviene un trabajador con antigüedad, ya que realiza las actividades con más especialización y de mejor manera.
  - b) El sentido al salario por parte del trabajador, al trabajador le conviene una seguridad de que seguirá laborando en el trabajo, ya que de ese salario depende la sobrevivencia de su familia.

#### **2.1.4 Principio de productividad**

La productividad es definida comúnmente como la relación entre la producción obtenida y los recursos utilizados para obtenerla. O bien como la relación de los resultados y el tiempo que tardaron en obtenerlos.

---

<sup>21</sup> DE LA CUEVA, Mario, *Óp. Cit*, p. 219.

Uno de los principios más recientes dentro del derecho del trabajo, es el principio de productividad, este principio es el principal promotor de la producción mediante la coordinación y algunos doctrinarios lo dividen en tres dimensiones, al respecto Roberto Muñoz Ramón nos refiere: “Esta primera dimensión del principio de producción lo reconoce el ordenamiento jurídico laboral positivo, por una parte, cuando otorga a los patrones las facultades de organizar y dirigir los trabajos...”.<sup>22</sup> El patrón planifica organiza y dirige las actividades a realizar, y con ello facilita la productividad de los trabajadores, a través de la división de actividades.

Dentro de esta dimensión también encontramos la obligación que tienen los trabajadores de desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, es decir, el trabajador está subordinado al patrón.

Otra de las dimensiones, es impedir que el trabajo pueda ser interrumpido por actos de violencia o indisciplina, ya que esto afectaría de forma significativa la producción, es por ello, que en caso de huelga se deben cumplir los requisitos establecidos en el artículo 123 Constitucional en su fracción XVII,

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

---

22 MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1976, p.134.

Cuando se configura una huelga, es por alguna inconformidad de los trabajadores, o bien, por la firma de contrato colectivo. Entonces estos son los detonantes que elevaría la productividad, es decir, trabajar en un ambiente sano y con mejores condiciones laborales.

La tercera dimensión de este principio, se refiere a procurar los medios necesarios, por los cuales los trabajadores mejoren el rendimiento en el desarrollo de las actividades. A continuación mostraremos un cuadro en el que se observan algunas de las obligaciones del patrón, referentes a la organización y dirección, mismas que se encuentran establecidas en el artículo 132 de nuestra Ley Federal del Trabajo:

<b>DIRECCIÓN</b>	<b>ORGANIZACIÓN</b>	<b>DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN</b>
<p>-Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;</p> <p>-Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.</p>	<p>-Proporcionar a los trabajadores útiles, instrumentos y materiales para la ejecución del trabajo.</p> <p>-Mantener un número adecuado de asientos y sillas a disposición de los trabajadores</p> <p>-Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;</p> <p>-Otorgar permiso de paternidad</p>	<p>-Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado,</p> <p>-Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores</p> <p>-Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo</p>

		<p>-Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo</p> <p>-Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;</p> <p>-Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;</p>
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Dentro de este artículo se engloban las obligaciones que tiene el patrón con sus trabajadores, sin embargo, este principio no implica una desigualdad, es decir, si el patrón cumple con todas sus obligaciones establecidas en el artículo citado con antelación, los trabajadores serán más productivos. Ya que el otorgar los elementos suficientes, la dirección y debida organización, hace que la producción aumente.

### **2.1.5 Principio de competitividad**

La competitividad se refiere a la capacidad que tiene una empresa o establecimiento de generar mayor satisfacción a los consumidores de productos o servicios, en relación con otra empresa.

La competitividad es un nuevo principio que ingresa a nuestro derecho laboral en la reforma de 2012, debido a la globalización que trae como consecuencia la creciente interdependencia económica y social entre personas, países, etc.

Este principio se refiere a la destreza y calidad de producir bienes u ofrecer servicios, este principio está íntimamente ligado con el patrón, ya que, es el dueño de los medios de producción y quien compite en el mercado con otras empresas. Sin embargo tiene que ver de alguna forma con el trabajador, cuando hay una buena producción por parte del trabajador, la empresa tiene un alto nivel de competitividad, y con esto, el trabajador conserva su fuente de trabajo.

## **2.2. La razón de ser de la estabilidad en el empleo**

La idea de la estabilidad en el empleo, nace en Querétaro en 1917, con una fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera.<sup>23</sup> Antes de ese año, el trabajador estaba sometido a la voluntad del patrón, es decir, el patrón tenía la decisión de despedir al trabajador, o bien, dejar que este conservara su empleo. Al respecto, Trueba Urbina señala: “En las relaciones de producción y en toda actividad laboral, los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia de ellos y de su familia en el régimen de explotación capitalista, pues es bien sabido que antes del nacimiento del derecho del trabajo en el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, tanto los obreros como los trabajadores en general estaban a expensas de los patronos, quienes no sólo disponían de ellos a su antojo como mercancía, sino que podían con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias. La lucha por la conservación del empleo contribuyó a conservar el régimen de explotación, pues ante todo los trabajadores tenían la necesidad de trabajar para subsistir en unión a su familia, esto originaba la pérdida de su libertad en sus relaciones laborales, pues se veían obligados o

---

<sup>23</sup>Cfr. DE LA CUEVA, Mario, *Óp. Cit*, p.219.



más bien constreñidos a aceptar la imposición patronal, todo al amparo de la libertad de trabajo y del ficticio sentido de la autonomía de la voluntad convertido en el instrumento de la dictadura de los empresarios.”<sup>24</sup>

Con el nacimiento del derecho del trabajo en nuestro país, en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los trabajadores no solo adquieren la dignidad como personas, sino que se les confiere el derecho a conservar su trabajo, salvo que dieran un motivo para ser despedidos.

Por su parte el Doctor Mario de la Cueva señala: “La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la Justicia social, hondamente enraizadas en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es vivir el hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De estas dos finalidades se desprende su esencia: La estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro, una de las ideas que anuncia una vinculación más íntima y tal vez una fusión futura del derecho y de la seguridad social.”<sup>25</sup> La estabilidad laboral, nace como una manifestación de justicia social, que otorga seguridad al trabajador en su empleo, prohibiendo una disolución laboral arbitraria y unilateral por parte del patrón.

La esencia de la estabilidad en empleo la podemos entender, como una seguridad, una firmeza de no ser despedido simplemente porque sí.

---

<sup>24</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo: Teoría Integral, cuarta edición, Porrúa, 1980, México, p. 297.

<sup>25</sup> DE LA CUEVA, Mario, *Óp. Cit*, p.219.

### 2.3. Estabilidad absoluta y relativa

En el derecho del trabajo, existe una garantía para el trabajador contra la privación injustificada del empleo, desde dos puntos de vista podemos diferenciar dos clases de estabilidad; estabilidad absoluta y estabilidad relativa.

#### ESTABILIDAD ABSOLUTA

Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrón, la facultad de disolver la relación de trabajo, por un acto unilateral de su voluntad y únicamente puede disolver la relación laboral por una causa justificada que debe probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.<sup>26</sup>

Por su parte Morales Saldaña refiere “La carta fundamental de 1917, en su artículo 123 fracción XXII, otorgó a los trabajadores asalariados un régimen de “estabilidad absoluta”, permitiéndoles la posibilidad de reincorporarse a su trabajo, en todos los casos en que fueran víctimas de despidos injustificados.”<sup>27</sup>

Nuestra Constitución Política, consagra la estabilidad absoluta en su artículo 123, fracción XXII, y establece:

“El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos

---

<sup>26</sup> *Ibidem.* p. 221.

<sup>27</sup> MORALES SALDAÑA, Hugo Italo, La estabilidad en el empleo, Trillas, México, 1987, p. 49.

tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.”

La estabilidad absoluta o propiamente dicha, es una garantía no patrimonial del trabajador, es un derecho de permanencia en el empleo que da certeza y seguridad al trabajador, de que no será o no podrá ser despedido de su empleo, siempre y cuando no exista una causa que justifique el despido.

#### ESTABILIDAD RELATIVA

La estabilidad relativa engendra, tan sólo, derecho a una indemnización a favor del trabajador que se retire o sea despedido por causas imputables a su patrón, o se vea privado de su empleo por causas ajenas a su voluntad. Al respecto Mario de la Cueva puntualiza: “Se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad, mediante el pago de una indemnización.”<sup>28</sup>

De acuerdo a este tipo de estabilidad, el despido es posible, dependiendo del criterio del patrón, en tanto pague una indemnización legalmente establecida. Este principio se convierte en relativo, en el obstáculo que tiene el patrón de despedir al trabajador, ya que ésta de por medio una indemnización.

En el mismo sentido, el artículo 947 de nuestra Ley Federal del Trabajo establece;

“Artículo 947. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

---

<sup>28</sup> DE LA CUEVA, Mario, *Óp. Cit*, p.221.

- I. Dará por terminada la relación de trabajo.
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I, II y III.”

Es decir, en caso de que un laudo establezca la reinstalación del trabajador, y que el patrón se negare a aceptar esta resolución, se dará por terminada la relación laboral y el patrón estará obligado a pagar una indemnización de tres meses de salario.

### **2.3.1. Criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la obligación de reinstalar**

El motivo de establecer los criterios que adopta la Suprema Corte de Justicia de la Nación surge para darle respuesta al tipo de estabilidad que acoge nuestra legislación positiva

Y es así encontramos esta jurisprudencia de la quinta época, definida por reiteración de criterios, tesis de importancia histórica, pues el criterio que sostiene fue recogido por el Decreto publicado el 21 de noviembre de 1962, en el Diario Oficial de la Federación que reforma la fracción XXI de apartado “A” del artículo 123 Constitucional, y a la letra dice:

“Si un trabajador ha sido despedido injustificadamente, la ley le concede dos acciones: la de reinstalación y la de pago de tres meses de salarios, y a veces se opta por esta en razón de que el despido puede originar que el trabajador no se sienta ya contento o no éste

de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido, en continuar trabajando en la empresa; pero no es posible admitir que un patrono este autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar a un obrero, ya que con esto contraria el espíritu del derecho de trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir sus obligaciones correspondientes. así pues, la cuarta sala de esta suprema corte ha concluido que la fracción XXI del artículo 123 de la constitución se refiere a un caso diverso de aquel en que los trabajadores demanden la reinstalación, pues de lo contrario, se haría nugatorio el derecho concedido en la fracción XXII, y por igual razón, no pueden invocarse para los casos de reinstalación las disposiciones de los artículos 601 y 602 de la ley federal del trabajo, que reglamentan en parte los mandatos contenidos en la fracción XXI del artículo 123 constitucional, pero no los previstos en la fracción XXII, cuando el obrero ha optado por la reinstalación.”

Quinta época: Amparo directo en materia de trabajo 3896/38. 11 de noviembre de 1939. Unanimidad de cuatro votos. Cuarta sala, tesis 823, apéndice al tomo LXXVI, pág. 133.

NOTA: Esta tesis tiene importancia histórica pues el criterio que sostiene fue recogido por el decreto publicado el 21 de noviembre de 1962 en el diario oficial de la federación que reforma la fracción XXI del apartado "a" del artículo 123 constitucional.

Esta tesis versa de importancia histórica, y cabe resaltar lo siguiente.

- Cuando un trabajador es despedido injustificadamente, puede ejercitar dos acciones; la reinstalación o la indemnización.

- En la mayoría de las ocasiones el trabajador opta por la indemnización, dado el descontento que ocasionó el despido injustificado.

Sin embargo con el paso del tiempo, las cosas han cambiado en lo referente a; Un patrono puede aceptar o no el laudo, tal como lo señala el artículo 947 de nuestra Ley Federal del Trabajo, en caso de que el patrono rechace reinstalar al trabajador, se dará por terminada la relación laboral y el patrón deberá indemnizar al trabajador, por el importe de tres meses de salario.

Por otro lado, observaremos la tesis de jurisprudencia aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis de la Décima época 168/2013, publicada en el Semanario Judicial de la Federación en diciembre de 2013, misma que se dio por contradicción de tesis, entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Octavo Circuito y el Tribunal Colegiado del Trigésimo Primer Circuito, referente al ofrecimiento de la reinstalación, y establece lo siguiente:

**“OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SI EL TRABAJADOR LO RECHAZA NO PUEDE ACEPTARLO CON POSTERIORIDAD AL HABER PRECLUIDO SU DERECHO, A MENOS QUE EL PATRÓN ACCEDA A LA REINSTALACIÓN O QUE LA ACEPTACIÓN DERIVE DE UNA ULTERIOR PROPUESTA.**

Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que resulta improcedente la solicitud de reinstalación efectuada por el trabajador con motivo del ofrecimiento de trabajo, cuando no desahoga en el término de 3 días el requerimiento relativo a manifestar su aceptación o rechazo. Derivado de lo anterior, si rechaza el ofrecimiento de trabajo hecho por el patrón no puede aceptarlo con posterioridad, al haber precluido su derecho, en virtud de que esa negativa da inicio a la etapa contenciosa del juicio

laboral, razón por la cual no puede quedar a su arbitrio modificar su decisión sobre si acepta o no, en cualquier momento, la oferta de empleo, pues ello implicaría imponer una carga desmedida al patrón, obligándolo a conservar hasta la total resolución del conflicto el puesto que el trabajador inicialmente rechazó. Sin embargo, esa conclusión es inaplicable cuando el propio patrón acepta la reinstalación del trabajador a pesar de que éste la haya rechazado previamente, o bien, cuando efectúa una ulterior propuesta de reinstalación y ésta es aceptada, toda vez que en esos supuestos debe prevalecer la voluntad conciliadora de las partes.”

El patrón podrá ofrecer al empleado el trabajo, y el trabajador tendrá tres días para aceptarlo o rechazarlo, transcurridos este plazo precluye su derecho, debido a que es perjuicio para el patrón el conservar la vacante, durante todo el procedimiento. Sin embargo, si el trabajador decide aceptar el trabajo aunque hubiese precluido su derecho, si el patrón acepta la reinstalación, prevalecerá la voluntad conciliadora.

En la siguiente tesis aislada de la Novena Época, publicada en el Semanario Judicial de la Federación en mayo de 2004, misma que se dio por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, referente a la acción de reinstalación, y que establece lo siguiente:

**"OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SU RECHAZO POR EL TRABAJADOR QUE DEMANDÓ LA REINSTALACIÓN, INVALIDA LA ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATO, POR ENTRAÑAR DESINTERÉS EN OBTENER UN LAUDO CONDENATORIO.**, refiere que si el trabajador ejercita como acción la de reinstalación derivada del despido injustificado, y el patrón ofrece el trabajo, y aquél lo rechaza, la acción de reinstalación

ejercitada en el juicio queda invalidada ante el rechazo del ofrecimiento de trabajo, ya que dicha conducta denota una falta de interés en el trabajador de retornar a sus labores, lo cual constituyó el motivo de su acción.

Consecuentemente, es factible concluir que el rechazo del ofrecimiento de trabajo por el trabajador que demandó la reinstalación por despido injustificado, hace innecesaria su calificación de buena o mala fe.”

Cuando el trabajador, opta por la reinstalación, y cuando el patrón ofrece el trabajo, este lo rechaza, queda invalidada esta acción. Sin embargo para que se invalide dicha acción esta deberá ser calificada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, tal como lo expresa la siguiente jurisprudencia, publicada en el Semanario Judicial de la Federación en abril de 2006, misma que se dio por contradicción de tesis entre las sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito, y que a la letra dice:

**"OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SU RECHAZO POR EL TRABAJADOR QUE DEMANDÓ LA REINSTALACIÓN, INVALIDA LA ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATO, POR ENTRAÑAR DESINTERÉS EN OBTENER UN LAUDO CONDENATORIO,** es necesario que la Junta de Conciliación y Arbitraje califique el ofrecimiento de trabajo, y de estimar que éste es de buena fe, su rechazo entrañará desinterés en obtener un laudo condenatorio, de lo contrario, si es de mala fe habrá que determinar si la negativa del trabajador a ser reinstalado como resultado de la propuesta del patrón demandado obedece a causas justificadas que guarden relación con las condiciones de trabajo cuestionadas.”



Tal como lo podemos observar, la acción de reinstalación, quedará invalidada, cuando el patrón ofrezca al trabajador reinstalarlo y este no lo rechace, siempre y cuando esto sea calificado por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

### **2.3.2. La reforma de 1962, a las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional.**

Es indispensable citar algunos antecedentes legislativos sobre el problema de la estabilidad en el empleo, para entender con mayor claridad, los alcances de la reforma hecha a la Constitución Política del país y a la Ley Federal del Trabajo en 1962.

Antes de 1962 el artículo 123 de nuestra Constitución, estipulaba en sus fracciones XX, XXI Y XXII, lo siguiente:

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

XXI. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con 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 con el

contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se requiere del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él los malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padre, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

Al respecto señala y cita Euquerio Guerrero, lo siguiente:

“El decreto publicado el 21 de noviembre de 1962, contemplaba lo siguiente:

La fracción XX estableció:

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

La Fracción XXI:

“Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad de que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.”

La fracción XXII:

“El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita,

estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad, por parte del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padre, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.”<sup>29</sup>

Con la reforma de este artículo se crea la estabilidad en el empleo, dando paso a dos acciones a favor del trabajador, en caso de despido injustificado:

- Indemnización con el importe de tres meses de salario, (Estabilidad Relativa)
- Cumplimiento del contrato de trabajo. (Estabilidad absoluta)

### **2.3.3. Acciones y efectos que nacen con referencia al artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo**

El artículo 49 de nuestra Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

“El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

---

<sup>29</sup> GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Novena Edición, Porrúa, México, 1977, p. 108-109.

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.”

De este artículo nace la obligación referente a la indemnización, es decir, este numeral no presenta la llamada estabilidad relativa, este es un derecho que tiene los trabajadores cuando son privados de su fuente de trabajo injustificadamente.

De las fracciones del artículo podemos analizar lo siguiente; la primera fracción nos hace referencia a la antigüedad del trabajador, es decir, cuando el trabajador no adquiriera todavía la base (tenga antigüedad menos de un año), el patrón podrá indemnizarlo sin tener la obligación de la reinstalación. La segunda fracción se refiere a la imposibilidad de un desarrollo normal de la relación de trabajo, debido al contacto permanente y a las características que se presentan, en este caso el patrón tendrá que indemnizar al trabajador, sin que la reinstalación sea una opción. Y las últimas tres fracciones, que nos hablan de trabajadores con una categoría especial dentro de la Ley Federal del Trabajo, es decir, los trabajadores de confianza, eventuales y de servicio doméstico.

En este capítulo, observamos los principios generales en materia del derecho del trabajo, siendo el principal para el presente trabajo de investigación, el principio de estabilidad en el trabajo. Asimismo observamos las dos acciones procedentes en caso de despido injustificado, y los diferentes criterios de la Suprema Corte de Justicia, en materia de reinstalación e indemnización.

Este capítulo fue un pilar esencial, que nos ayuda analizar las modalidades de las relaciones de trabajo, ya que con esto, podemos observar si las nuevas formas de contratación, se encuentran relacionadas con los principios rectores en materia de derecho del trabajo.

## **CAPÍTULO III**

### **DURACIÓN Y MODALIDADES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO EN LA REFORMA LABORAL DE 2012**

- 3.1 La relación de trabajo
  - 3.1.1 Prestación de servicio
  - 3.1.2 El salario
- 3.2. El contrato individual del trabajo
  - 3.2.1 Elementos del contrato de trabajo
    - 3.2.1.1 Elementos de existencia
      - 3.2.1.1.1 Consentimiento
      - 3.2.1.1.2 Objeto
    - 3.2.1.2 Requisitos de validez
      - 3.2.1.2.1 Forma
      - 3.2.2.2.2 Capacidad
      - 3.2.2.2.3 Voluntad sin vicios
      - 3.2.2.2.4 Licitud
  - 3.2.3 Derechos y obligaciones de las partes
  - 3.2.4 Contenido del contrato individual del trabajo
- 3.3. El principio de duración indeterminada de la relación de trabajo.
- 3.4. Modalidades al principio de estabilidad en el empleo
  - 3.4.1 Por obra determinada
  - 3.4.2. Por tiempo determinado
    - 3.4.2.1 A prueba
    - 3.4.2.2 Temporal
    - 3.4.2.3 Capacitación Inicial
  - 3.4.3. Trabajo de temporada

### **CAPÍTULO III**

## **LA DURACIÓN Y MODALIDADES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO EN LA REFORMA LABORAL DE 2012**

Es necesario conocer los conceptos básicos en materia derecho del trabajo para un adecuado entendimiento del tema, así como las diferentes formas de contratación y la relación de éstas con la estabilidad laboral, ya que las modalidades de contratación establecidas en la reforma de noviembre de 2012, son el punto central del presente trabajo de investigación.

### **3.1. La relación laboral**

La relación de trabajo se refiere aquel vínculo jurídico que une al patrón y al trabajador, al respecto Juárez Cacho señala: "...es la que nace de la celebración de un contrato de trabajo, sin que sea necesaria para su existencia la efectiva ejecución de la prestación laboral o la incorporación efectiva del trabajador a la empresa. El contrato de trabajo existe desde el momento que media el acuerdo de las partes de prestar una actividad a cambio una actividad a cambio de un salario, lo que puede manifestarse de manera expresa o de forma tácita"<sup>30</sup>.

Por su parte, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

"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."

De lo anterior podemos sustraer los principales elementos de la relación de trabajo:

---

<sup>30</sup> JUÁREZ CACHO, Ángel, *Óp.Cit.* p.209.

- Elementos subjetivos; Trabajador y patrón.
- Elementos objetivos; Prestación de un trabajo personal, subordinado y el pago de un salario.

Por otro lado Mario de la Cueva nos puntualiza: “la relación de trabajo es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patrones del simple hecho de la prestación del servicio.”<sup>31</sup>

La prestación de un servicio, que reúna las características de ser personal y subordinado, da nacimiento ipso facto a una relación de trabajo.<sup>32</sup> Tanto la doctrina como la legislación nos habla de una presunción de la existencia del contrato de trabajo, provenientes de una relación laboral, en otras palabras, todo contrato de trabajo proviene de una relación de trabajo, pero la relación de trabajo puede o no tener contrato de trabajo por escrito.

### **3.1.1. Prestación de servicio**

Al constituirse una relación de trabajo y contrato de trabajo, se debe especificar en qué consiste el servicio a desarrollar por el trabajador, este servicio debe tener las siguientes características:

#### **A. FORMA PERSONAL**

La primera característica que debe tener la prestación del servicio, es que sea de forma personal, es decir, las actividades que se realizan deben ser desarrolladas por el trabajador y no por conducto de otra persona ajena a la relación laboral, salvo pacto en contrario.

---

<sup>31</sup>DE LA CUEVA, Mario, Derecho Procesal del Trabajo, Cuarta Edición, Porrúa, México, 1995, p.97.

<sup>32</sup> Cfr. RAMOS, Eusebio, Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Cuarta Edición, Sista, México, 1993. p.41.



## B. SUBORDINACIÓN

La segunda característica se refiere a la subordinación al respecto Briceño Ruiz señala:

“Esta característica es tal vez la más importante, otro elemento distintivo que permite diferenciarlo de otras relaciones o contrato jurídicos que le son semejantes. Efectivamente, un hombre puede prestar a otros servicios personales y no estar ligado por una relación de trabajo como ocurre en comisiones mercantiles...”<sup>33</sup> Coincidimos con el criterio del maestro Briseño Ruiz, ya que la subordinación es el elemento más importante de la relación de trabajo, ya que diferencia a ésta de otro tipo de relaciones.

Por su parte Euquerio Guerrero señala “...la subordinación se relaciona al deber, al cumplimiento de ciertos lineamientos que afectan a determinada persona por encontrarse en una situación donde resulta obligada. Por otra parte, supone una facultad, esto es, la posibilidad de exigencia, de conminar a un cumplimiento.”<sup>34</sup> La subordinación implica el obedecer los lineamientos que el patrón fija para la prestación de los servicios, sin contraponer lo establecido en el ordenamiento laboral.

La respuesta a una subordinación es considerada como una respuesta a la necesidad al poder de mando que tiene el patrón, como consecuencia de la responsabilidad de dirección, y por tanto, los actos que realice.<sup>35</sup>

Son características esenciales para la relación de trabajo, que el trabajo sea de forma personal y la subordinación, sin esto, no existiría una relación laboral. Estas características como ya lo señalamos, se

---

<sup>33</sup>BRICEÑO RUIZ, Alberto, *Óp. Cit.* p.46.

<sup>34</sup> GUERRERO, Euquerio, *Óp. Cit.* p.122.

<sup>35</sup> *Cfr.* RIVAS, Daniel, *La Subordinación, Criterio distintivo del Contrato de Trabajo*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay, 1999, p.31.

encuentran establecidas en el artículo 20 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

### **3.1.2. El salario**

El concepto de salario ha cambiado con el transcurso del tiempo, el Doctor Mario de la Cueva nos dice que el salario es: “La retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.”<sup>36</sup>

Por otro lado nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 82, refiere que:

“Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”

La obligación principal del trabajador, dentro de la relación de trabajo, es prestar un servicio, mientras que la obligación del patrón es retribuir ese servicio, con el llamado salario.

Al respecto nos dice el Doctor Dávalos “El salario es un elemento esencial en la relación de trabajo.

El salario no es una contraprestación, más bien es un instrumento de justicia social.”<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> DE LA CUEVA, Mario, *Óp. Cit.*, p.293.

<sup>37</sup> DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I. tercera edición. Porrúa, México, 1990, p. 202.

En el mismo sentido el artículo 101 de nuestra Ley laboral, señala:

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

Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.”

En razón de lo anterior podemos establecer lo siguiente:

- El salario es remunerador, eso significa que es proporcional al tiempo de la jornada de trabajo. Debe de ser suficiente para cubrir las necesidades del trabajador y de su familia.
- Debe de ser determinado, es decir, el trabajador debe conocer el monto de su salario.
- El salario debe pagarse en moneda de curso legal, y previo consentimiento del trabajador, podrá pagarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, etc.
- El salario debe cubrirse periódicamente.

Por tanto definiremos, al salario como una retribución periódica, que un trabajador recibe de un patrón, a cambio de su trabajo personal y subordinado.

### 3.2. El contrato individual del trabajo

El contrato individual del trabajo es una pieza básica e importante dentro del derecho del trabajo, ya que da vida a la relación laboral entre el patrón y el trabajador. Nuestra Ley laboral en el segundo párrafo del artículo 20, define a este contrato de la siguiente manera:

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

En razón a lo que antecede, diremos que existen dos obligaciones principales; la primera es por parte del trabajador, prestar un servicio personal subordinado; la segunda es obligación del patrón referente al pago del salario al trabajador.

Esta figura da vida a la relación de trabajo, este contrato refleja los derechos que adquiere el trabajador y a la vez establece las obligaciones que debe cumplir. El diccionario jurídico del trabajo, lo define como: “ ...un acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar el servicio por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración.”<sup>38</sup>

El contrato individual por tanto, deberá tener las siguientes características:

- Es consensual; porque representa el acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador.
- Obliga a las partes a cumplir con lo que se comprometieron recíprocamente.

---

<sup>38</sup> Diccionario Jurídico de Trabajo Sección Contrato Colectivo del Trabajo, Editorial Porrúa, 2007, p.53.

- Es sucesivo, se firma por la continuidad de tiempo determinado lo que queda especificado en el mismo.
- Es oneroso; porque el trabajador tiene la facultad de recibir el pago por el esfuerzo realizado.

La esencia del contrato de trabajo radica en el vínculo que establecen el patrón y el trabajador, que es originado por el acuerdo de voluntades, aunque este vínculo sea expreso o tácito.<sup>39</sup>

En caso de que se niegue la existencia del contrato de trabajo, la carga de la prueba corre a cargo del trabajador, de acuerdo a la Jurisprudencia de la Novena Época, publicada en el Semanario Judicial de la Federación el 24 de abril de 2013, emitida por los Tribunales Colegiados de Circuito, que establece:

**“RELACIÓN LABORAL. CUANDO EL PATRÓN NIEGA LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO, LA CARGA DE LA PRUEBA RECAE EN EL TRABAJADOR.** Lo estatuido por el artículo 784, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que corresponde al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre el contrato de trabajo, sólo tiene aplicación cuando el conflicto versa sobre los términos de una relación laboral cuya existencia es aceptada por las partes, pero no puede hacerse extensivo al caso en que se niega la existencia de ese contrato, porque en tal hipótesis la carga de la prueba recae en el trabajador ya que la Junta no está en aptitud de exigir al patrón la exhibición de documento alguno que la lleve al conocimiento de los hechos, pues de hacerlo, lo estaría forzando a demostrar hechos negativos, lo cual es contrario a la técnica jurídica.”

---

<sup>39</sup> Cfr. DÁVALOS, José. *Óp. Cit.*, p.108.

Contrario a lo que ocurre en un proceso en materia laboral, la carga de la prueba, cuando se trata de demostrar la existencia de un contrato de trabajo, corre a cargo del trabajador.

### **3.2.1 Elementos del contrato de trabajo**

Como todo contrato, el contrato individual de trabajo debe tener elementos esenciales y presupuestos de validez, mismos que veremos a continuación:

#### **3.2.1.1. Elementos de existencia**

El contrato individual de trabajo como todo contrato, tiene elementos esenciales, mismo que expondremos a continuación:

##### **3.2.1.1.1 Consentimiento**

La manifestación de la voluntad y consentimiento constituyen un principio, para que el trabajador y el patrón se hagan acreedores a derechos y obligaciones. Para Néstor de Buen el consentimiento en derecho laboral es "... es el acuerdo de voluntades para constituir una relación de trabajo."<sup>40</sup>

El Doctor en Derecho José Dávalos nos dice que el consentimiento es: "...la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato."<sup>41</sup> Por tanto, el consentimiento dentro de este contrato es la manifestación de voluntades, por parte del trabajador, prestar un servicio personal y subordinado. Y el pago del salario por parte del patrón.

---

<sup>40</sup>DE BUEN L. Néstor, *Op. Cit.*, p. 535.

<sup>41</sup>DÁVALOS, José. *Op. Cit.*, p.108.

### **3.2.1.1.2 Objeto**

Dentro de este rubro, encontramos que el objeto directo. Al respecto José Dávalos manifiesta: “El objeto posible del contrato de trabajo puede ser, un objeto directo:

- I. Por parte del trabajador, consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada, y
- II. Por parte del patrón, el objeto directo consiste en la obligación de pagar el salario.”<sup>42</sup>

### **3.2.1.2 Requisitos de validez**

#### **3.2.1.2.1 Forma**

La falta de este requisito no invalida la relación de trabajo. Sin embargo, el no contar con contrato individual de trabajo, genera consecuencias para ambas partes. En el orden procesal la carga de la prueba corre a cargo del patrón en lo referente a la relación y condiciones laborales. En lo que al trabajador respecta, la firma de un contrato de trabajo, le da una estabilidad en el empleo.

#### **3.2.1.2.2 Capacidad**

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

---

<sup>42</sup> *Ibidem*, p. 109.

la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política.<sup>43</sup> Por su parte el artículo 123, inciso A, fracción III, establece:

“Queda prohibida la utilización de trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima de seis horas.”

Es decir, que la capacidad en el derecho del trabajo para poder trabajar, se adquiere a los 16 años cumplidos. Sin embargo los mayores de catorce años y menores de dieciséis pueden trabajar con autorización de sus padres, tutores, sindicato o Junta de Conciliación y Arbitraje.

### **3.2.1.2.3 Voluntad sin vicios**

Una hipótesis contemplada por la Ley, como vicio del consentimiento, es el dolo, y este supuesto se establece en el artículo 47 fracción I de nuestra Ley Federal del Trabajo:

“Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

---

<sup>43</sup> Cfr. *Ídem*



Cuando hablamos de vicios de consentimiento, como en todo contrato, y para establecer otras hipótesis y supuestos es necesario remitirnos a las disposiciones del derecho común, tales como; dolo, mala fe, error, etc.

#### **3.2.1.2.4 Licitud**

El artículo 5 de nuestra Constitución Política establece que a ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a trabajo, profesión, industria, comercio, siempre y cuando sean lícitos.

Una hipótesis en la que se conjuga un contrato ilícito, se establece en el artículo 5° fracción I de nuestra Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

“Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

I.-Trabajos para niños menores de catorce años.”

En este caso, un contrato de trabajo que se celebra con un menor de catorce años, es declarado nulo, con esto observamos que existe una ilicitud en el objeto.

#### **3.2.3 Derechos y obligaciones de las partes**

Recordando el artículo 20 de nuestra Ley Federal del Trabajo, encontramos dos elementos y las obligaciones de forma genérica en la relación laboral; la prestación de un trabajo y el pago de un salario, elementos que conceden derechos e imponen obligaciones para ambas partes. Sin embargo existen un

conjunto amplio de derechos y obligaciones para los patronos y trabajadores, mismos que se marcan en la legislación y en el contrato de trabajo.

## A. TRABAJADOR

Una parte de los principios, normas e instituciones del derecho individual del trabajo está destinada a defender la salud y la vida del trabajador durante la prestación del trabajo pero al mismo tiempo, si de un lado es la fuente de la que emerge el salario, es también el manantial que hará posible la actividad y el progreso de la empresa, y consecuentemente, el desarrollo ascendente de la economía. Es por ello, que es necesario, no solo establecer derechos, sino también obligaciones.<sup>44</sup>

La principal obligación del trabajador es prestar el servicio, lo anterior con fundamento en la fracción III del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, que nos indica:

“III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;”

Tal como lo dice el Doctor Mario de la Cueva “...el fundamento de esta obligación está en las definiciones de trabajador y de relación<sup>45</sup> y contrato de trabajo, en todas las cuales se habla de un trabajo personal.”

El trabajo desempañado, tal como lo estudiamos con antelación, debe ser de forma personal y bajo la subordinación de un patrón.

---

<sup>44</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario, *Óp. Cit.*, p.385.

<sup>45</sup> Cfr. *Ibidem*, p.386.

*Contrario sensu* a esa obligación, tenemos la falta de probidad y honradez en la relación de trabajo, misma que podemos entender con una Tesis Aislada de la Novena Época, publicada en el Semanario Judicial de la Federación en septiembre de 1998, que nos señala lo siguiente:

**“PROBIDAD Y HONRADEZ, FALTA DE.** La falta de probidad y honradez del trabajador la proyecta su actitud de no proceder rectamente en las funciones encomendadas, apartándose de las obligaciones que se tienen a cargo o procediendo en contra de las mismas, con la dañada intención de perjudicar a la parte patronal, que bien puede ser a través de un hecho aislado, pero que requiere una pensada preparación para su ejecución, o bien, la repetición de algunas actitudes que perjudiquen a la empresa que, aun cuando negligentes, la falta de voluntad del trabajador de no enmendarse refleja tal voluntad de no cuidar la función encomendada y el citado interés del patrón; luego, si no se aportan elementos que acrediten que la falta en que incurrió la parte trabajadora fue producto de una operación maquinada o de una reiterada tendencia al descuido de la función que desarrolla y, por tanto, desinterés por la empresa, es claro que tal hecho aislado no pueda constituir una falta de probidad que justifique su despido.”

La falta de probidad y honradez, es un incumplimiento a las obligaciones laborales por parte del trabajador y afecta directamente la relación laboral, teniendo como consecuencia un despido justificado.

El maestro Dávalos clasifica las obligaciones de los trabajadores, en obligaciones de; dar, hacer, de no hacer y complejas, algunas de las cuales mencionaremos a continuación;

<b>DAR</b>	<b>HACER</b>	<b>NO HACER</b>	<b>COMPLEJAS</b>
-Restituir al patrón los materiales en usados.	-Conservar en buen estado los instrumento y útiles de trabajo  -Realizar su trabajo con intensidad, cuidado y esmero en la forma, tiempo y lugar convenidos.  -Avisar al patrón las causas justificadas que lo impidan asistir al trabajo.  -Integrar Organismos que establece la Ley Federal del Trabajo  -Dar aviso al patrón respecto de enfermedades contagiosas que padezca.	-Guardar secretos técnicos o comerciales  -Queda prohibido que el trabajador ejecute algún acto que pueda poner en peligro su seguridad o la de sus compañeros  -Faltar al trabajo injustificadamente  -Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima.  -Portar armas de cualquier clase en horas de trabajo, salvo que la naturaleza lo exija.	-El trabajador debe cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables.  -Deberá observar las medidas preventivas e higiénicas que establezcan las autoridades competentes y las que indiquen los patronos para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

En cuestión de los derechos, estos abarcan una amplia gama, en otras palabras, todos los señalados por la Ley Federal del Trabajo, algunos de ellos son:

- Recibir un salario
- Una jornada máxima de ocho horas
- Por cada seis días de trabajo disfrutar de un descanso
- Para trabajo igual debe corresponder a salario igual
- Participación en las utilidades
- Derecho de huelga
- Recibir capacitación y adiestramiento
- Derecho a la seguridad social
- Entre otros.

## B. PATRÓN

Al igual que con las obligaciones de los trabajadores, el Doctor Dávalos clasifica las obligaciones a cargo de los patrones, en dos grupos; simples y complejas, mismas que señalaremos a continuación:

<b>Dar</b>	<b>Hacer</b>	<b>No hacer</b>	<b>Tolerar</b>	<b>Complejas</b>
Pagar salarios al trabajador	Expedir cada quince días a solicitud del trabajador una constancia escrita de número de días trabajados.	Mal trato de obra o de palabra a sus trabajadores. No podrán rechazar a trabajadores por razón de edad o	Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en elecciones populares y para el cumplimiento	Cumplir con las disposiciones de las normas laborales vigentes en su empresa.  Cooperar con la autoridades del

instrumentos y materiales necesarios.  Proporcionar un local para que el trabajador guarde sus útiles y herramientas propias.  El patrón debe establecer un número suficiente de asientos a disposición de los trabajadores.	Fijar y difundir las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene en los lugares donde se preste el trabajo.  Participar en la formación y funcionamiento y comisiones que de acuerdo a la Ley deban formarse.	de sexo.  No podrán inmiscuirse en la actividad sindical de sus trabajadores.  No podrán realizar o autorizar colectas o suscripciones en los centros de trabajo.	de los cargos públicos.  Permitir a sus trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar algún cargo sindical o del Estado.  Consentir la inspección y vigilancia que las autoridades laborales realicen.	trabajo y de educación para lograr la alfabetización de los trabajadores.  Proporcionar la capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Como podemos observar, el derecho laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, y por tanto, impone mayores obligaciones a los patrones .El patrono reviste de un número amplio de obligaciones, que se encuentran establecidas en el artículo 132 de nuestra Ley Federal del Trabajo, algunas de las cuales expusimos con anterioridad

Por otro lado, a pesar de que nuestro derecho del trabajo, es un derecho protector de los trabajadores, también se establecen derechos para el patrón, por ejemplo,

- Recibir un trabajo material y/o intelectual del patrón.
- Aplicar medidas disciplinarias
- La dirigir las actividades dentro de la empresa o establecimiento

### **3.2.4 Contenido del contrato individual del trabajo**

La relación de trabajo, se establece de una manera formal. Por medio del contrato de trabajo, dentro del contrato de trabajo se establecen las condiciones de trabajo tal como lo establece el artículo 24 de nuestra Ley Federal del Trabajo:

“Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, los cuales quedará uno en poder de cada parte”

Al respecto, el Doctor en Derecho Mario de la Cueva, puntualiza; “ Las disposiciones constitucionales y legales exigen la separación entre as cuestiones que afectan la formación de la relación y del contrato de trabajo y las que puedan suscitarse en ocasión de las cláusulas que contengan las condiciones de trabajo, este apartamiento es necesario porque si bien no existen disposiciones precisas sobre el primero de los problemas , la cuestión relativa a la condiciones de trabajo está resuelta en la Constitución y en la Ley: muchas veces hemos dicho que la finalidad suprema de todo el derecho del trabajo, porque son ellas las que dirigen en forma inmediata y directa al aseguramiento de una existencia decorosa

para cada trabajador; sabemos asimismo que las condiciones de trabajo constitucionales y legales son los beneficios mínimos para cada relación de trabajo y que las normas que las contienen son de derecho imperativo.”<sup>46</sup> Sin embargo, a pesar de que en nuestra Constitución y Ley del Trabajo, se encuentren establecidos los derechos mínimos de los trabajadores, es necesario plasmar por escrito las condiciones de trabajo.

Respecto al contenido del contrato de trabajo, el artículo 25 de nuestra Ley laboral, nos establece:

“El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener.

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y en su caso, si está sujeta a periodo de prueba;
- III. El servicio o los servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;

---

<sup>46</sup>DE LA CUEVA, Mario, Óp. Cit., p.207.



- VII. El día y el lugar del pago del salario;
  
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
  
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Este artículo nos establece los requisitos mínimos que debe tener el contrato de trabajo. Sin embargo, cuando solo se presume la existencia del contrato de trabajo, no pueden presumirse las condiciones de trabajo, tal como lo observamos con la siguiente Jurisprudencia de la Octava Época, publicada en el Semanario Judicial de la Federación en Enero de 1990, que nos señala lo siguiente.

“RELACIÓN DE TRABAJO PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA. Conforme al artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, de manera que una vez acreditado el hecho puro de la prestación de un servicio, ello es suficiente para presumir la existencia de una relación de trabajo, sin que sea menester justificar por separado los restantes elementos que contribuyen a formarla, puesto que el que tiene a su favor una presunción sólo está obligado a probar el hecho que la funde y no el contenido de presunción.

### **3.3. El principio de duración indeterminada de la relación de trabajo**

De la interpretación de nuestra Ley Federal del Trabajo podemos deducir, que las contrataciones por regla general deben ser por tiempo indeterminado, con el objetivo de salvaguardar la estabilidad en el empleo, sin embargo, existe como excepción, la contratación por tiempo determinado.

La duración indeterminada de la relación de trabajo, protege la estabilidad en el empleo, punto esencial del presente trabajo de investigación. Este principio rige las relaciones laborales, ya que, mantiene el vínculo entre el patrón y el trabajador.

El artículo 39- F de nuestra Ley Federal del Trabajo, nos establece lo siguiente:

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

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

Este artículo nos establece las relaciones por tiempo indeterminado continuas y discontinuas. Las primeras se refieren a las relaciones laborales constantes, es decir, que se trabaja en la mayoría de los días del año, estas relaciones no se interrumpen. Las relaciones laborales discontinuas, son aquellas relaciones periódicas, es decir las que se realizan algunos días de la semana, del mes o del año.

### **3.4. Modalidades al principio de estabilidad en el empleo**

En el artículo 35 de nuestra Ley Federal del Trabajo, se contemplan las modalidades, y a la letra nos dice:

“Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo determinado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo determinado.

Cada una de estas modalidades se analizará a continuación:

#### **3.4.1 Por obra determinada**

De Buen afirma que un contrato por obra determinada no constituye a una modalidad en el contrato individual de trabajo, y nos dice que esto solo expresa una temporalidad en el objeto, y por tanto, concluido y extinguido éste, cesa sus efectos la relación.<sup>47</sup>

Al respecto Alonso Olea, hace una observación importante, al decir que, no se puede señalar una fecha determinada para el fin de este contrato, la duración dependerá de la conclusión de la obra o servicio motivo de la relación de trabajo.<sup>48</sup>

El contrato de trabajo por obra determinada dependerá de las actividades a desarrollar, pues una vez concluida la obra “objeto del contrato”, termina la relación de trabajo, pues ya no existe el motivo que la originó.

---

<sup>47</sup> Cfr. DE BUEN L. Néstor, *Óp. Cit.* P.62.

<sup>48</sup> Cfr. ALONSO OLEA, Manuel., Et al. Derecho del Trabajo, Décimo Octava Edición, Civitas, España, 2000, p.255.

Este contrato surge por la necesidad de contratar personal que presten sus servicios durante la elaboración, distribución, producción de un producto.

### **3.4.2. Por tiempo determinado**

El contrato de trabajo por tiempo determinado, obedece principalmente a que toda relación de trabajo debe de estar predeterminada, es decir, señalar inicio y fecha de terminación.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, señalaba en su artículo 39:

“El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo fijo y para obra determinada.

Si vencido el término del contrato subsisten las causa que dieron origen a la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por el tiempo que duren dichas circunstancias.”

De acuerdo al artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo puede estipularse en los siguientes casos:

- 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.- Los demás casos que prevea la ley.

En este tipo de contratación el patrón y el trabajador, acuerdan la duración del trabajo, en el entendido de que el servicio que se preste, debe ser acorde con el tipo de actividades o servicios.

En la práctica, vemos que este tipo de contratos son celebrados para cubrir una incapacidad temporal. Un ejemplo común, es cuando una trabajadora tiene incapacidad por cuestiones de maternidad, y contratan a otro trabajador para que la cubra por un tiempo determinado.

El contrato por obra y por tiempo determinado, pueden tener una prórroga, lo anterior se fundamenta en una jurisprudencia de la Novena Época, publicada en el Semanario Judicial de la Federación en Septiembre del 2009, que nos señala lo siguiente.

**“ACCIÓN DE PRÓRROGA DE CONTRATO POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL PATRÓN LA CARGA DE LA PRUEBA DE LA INSUBSISTENCIA DE LA MATERIA DE TRABAJO QUE ORIGINÓ LA CONTRATACIÓN RELATIVA.**

El artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo previene que de subsistir la materia de trabajo que dio origen al contrato por tiempo determinado, éste se entenderá prorrogado por todo el tiempo que dure dicha circunstancia, lo cual podrá efectuarse a través de dos modalidades: una tácita, cuando el trabajador continúa en sus funciones sin oposición del patrón, y otra expresa, cuando en el mismo supuesto el obrero pide de manera verbal o escrita la continuación de la relación laboral, con aceptación del patrono, pero si éste no acepta, el referido artículo 39 concede al trabajador el derecho a demandar la prórroga del contrato, de modo que si en el juicio el patrón afirma que ya no subsiste la materia del trabajo que lo justifique, corresponde a éste la carga de la prueba en términos del artículo 789 de la Ley, dado que dicha excepción presupone que no se suscitó controversia sobre la existencia y legalidad del contrato individual con la limitación respectiva, de manera que al ser el patrón quien tiene los elementos que acrediten si ya no subsiste la causa

que originó la contratación temporal, con fundamento en los artículos 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, debe allegar al juicio las pruebas conducentes.”

La prórroga de este tipo de contrato, puede ser tácita, verbal o escrita. Concediéndole al trabajador, demandar la prórroga del contrato.

### **3.4.2.1 A prueba**

El contrato a prueba, es el punto base de nuestra investigación, nuestra legislación actual, ha omitido el establecimiento de una definición precisa para este contrato. Los doctrinarios, en su mayoría, se limitan a discutir si este contrato tiene una existencia legítima o no, en la vida jurídica práctica.

Al respecto Muñoz Ramón puntualiza “Una relación de trabajo a prueba es aquella que se genera por un tiempo fijo a fin de que el patrón según su criterio analice y valúe las aptitudes personales y profesionales del trabajador para iniciar o no, una vez concluida la relación de trabajo a prueba, relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, tiempo determinado u obra determinada

El periodo de prueba es aquel lapso de tiempo de la relación de trabajo que se destina a que el trabajador, con motivo de la prestación de sus servicios, pueda valorar las cualidades del trabajo y del patrón, a su vez, pueda analizar las aptitudes personales y profesionales del trabajador, para que en caso de que a uno o a otro no le satisfaga, la disuelvan, dentro del periodo de prueba, por decisión unilateral, sin incurrir en responsabilidad, o, en caso de que les satisfaga, dejen transcurrir el periodo de prueba sin disolverla para que continúe la relación de trabajo, conforme se requiera y haya convenido, por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o por obra determinada. ”<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> MUÑOZ RAMÓN, Roberto, *Óp. Cit.* p.288.

Esta modalidad de contratación, tiene su fundamento en el artículo 39-A de nuestra Ley Federal del Trabajo, el cual establece:

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

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

Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.”

La contratación a prueba, en tanto, establece una condición, esa condición se refiere a que el trabajador cumpla con los requisitos, aptitudes y capacidades. Contratación que quede principalmente a criterio del patrón, porque es quien lo

evalúa, sin embargo, el trabajador puede decidir si las actividades que realizó durante el periodo de prueba son proporcionales al salario que recibirá.

#### **3.4.2.2 Por temporada**

Es común confundir la contratación por tiempo determinado y la contratación por temporada, sin embargo es incorrecto. La contratación por temporada, tiene como objetivo que se mantenga la relación de trabajo, en cambio, una contratación por tiempo determinado, finaliza cumplido el plazo.

Podemos observar ejemplo de este tipo de contratación, en temporadas navideñas, en donde las personas cada temporada hacen cajas de regalos o adornos, y solo son contratadas durante la época, sin embargo la relación laboral en muchos casos perdura convirtiéndose en contratación por temporada.

#### **3.4.2.3 Capacitación Inicial**

En la reforma a nuestra Ley Federal del trabajo en el 2012, se implementó la modalidad de capacitación inicial, como aquel periodo de tiempo, en el cual el trabajador adquiere los conocimientos y habilidades para desempeñar el trabajo.

El artículo 39-B de nuestra Ley Laboral, nos otorga una definición sobre esta forma de contratación;

“Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que



adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.”

De acuerdo a lo señalado con antelación, podemos resaltar lo siguiente: igual que en cualquier otra relación de trabajo, existe una subordinación patrón-trabajador, sin embargo, este contrato tiene como objetivo principal que el trabajador adquiera los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar el trabajo. El contrato de capacitación inicial, también cuenta con las siguientes características;

- La relación de trabajo tendrá una duración de tres meses, o en su caso de seis meses cuando se trate de puesto de dirección, gerenciales etc.
- Durante la capacitación inicial, el trabajador gozará de salario, seguridad social y demás prestaciones.
- Terminando el contrato, de no acreditar la competencia el trabajador, a criterio del patrón y siguiendo las reglas de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo.

Consideramos que el contrato de capacitación inicial, a diferencia del contrato a prueba, puede presentar más abusos por parte de los patrones, debido al periodo de tiempo. Y por tanto, este contrato atenta con el principio de estabilidad en el trabajo.

## **CAPÍTULO IV**

### **REPERCUSIONES DEL CONTRATO A PRUEBA EN LA REFORMA LABORAL DE 2012**

- 4.1. Antecedentes del Contrato a Prueba (Ley Federal del Trabajo de 1931)
- 4.2. La postura de la Ley Federal de Trabajo de 1970
  - 4.2.1. El periodo a prueba pactado en algunos contratos individuales del trabajo
  - 4.2.2. Periodo a prueba pactado en los contratos colectivos de trabajo, como contrapartida a la cláusula de preferencia sindical
  - 4.2.3. Criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación
- 4.3. La regulación del trabajo a prueba en la Reforma Laboral de 2012
  - 4.3.1. Puntos de vista a favor del contrato a prueba
  - 4.3.2. Críticas al contrato de prueba
- 4.4. El futuro del trabajo a prueba en México

## **CAPÍTULO IV**

### **REPERCUSIONES DEL CONTRATO A PRUEBA EN LA REFORMA LABORAL DE 2012**

Hemos llegado al punto base de nuestra investigación, es decir, el análisis del contrato a prueba. El Derecho, siempre está en constante cambio, como podemos observar normas que antes eran efectivas y se encontraban vigentes, hoy en día son obsoletas. Y por el contrario, cuestiones que antes no tenían una regulación, hoy en día es necesario regularlas. Con el tema del contrato a prueba, se ha presentado esta situación, misma que observaremos y analizaremos a continuación.

El tema de “contrato a prueba”, ha causado polémica entre los doctrinarios, discusiones que versan sobre la legalidad o ilegalidad de dicho contrato. Tal como lo dice Russomano: “... el contrato de trabajo a prueba ha sido elemento de gran polémica, ya que el uso y abuso del mismo, en cuanto su aplicación en la vida práctica llegó a ocasionar inseguridad e incertidumbre con relación a la estabilidad del trabajador en la empresa”<sup>50</sup>

#### **4.1. Antecedentes del Contrato a Prueba (Ley Federal del Trabajo de 1931)**

El contrato a prueba ha sido un tema polémico a lo largo de la historia, tal como lo expresa el Doctor Dávalos: “A través de la historia del derecho mexicano, el trabajo a prueba ha sido elemento de grave polémica, ya que el uso y abuso del mismo, en cuanto a su aplicación en la vida práctica, llegó a ocasionar

---

<sup>50</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor, La estabilidad del trabajador en la empresa, segunda edición, UNAM, México, 1983, p.45.

inseguridad e incertidumbre en relación de la estabilidad del trabajador en la empresa.”<sup>51</sup>

El primer ordenamiento en México, que permitió celebrar los contratos a prueba, fue la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 159, es este artículo se otorgaba la posibilidad de que el trabajador probara sus capacidades en el desempeño del trabajo, y en caso de acreditarlas, podía conseguir la vacante. El contenido de este artículo, señalaba lo siguiente:

“Artículo 159. Si el patrón cumplió con la obligación prevista en el artículo 132, fracción XV, el trabajador al que le corresponda el puesto deberá acreditar que posee los conocimientos y aptitud necesarios para desempeñarlo. En los contratos colectivos se establecerá el procedimiento para que el trabajador compruebe los conocimientos y aptitudes, bien con el certificado que le hubiese extendido al terminar los cursos o enseñanzas de capacitación o adiestramiento, con el certificado de algún instituto o escuela de capacitación, por medio de un examen o período de prueba no mayor de treinta días, por varios de estos procedimientos, o por alguna otra modalidad que se convenga. Si el resultado de la prueba o de las pruebas no es favorable al trabajador, será llamado el que le siga en antigüedad. En los mismos contratos colectivos se establecerá la manera de cubrir las vacantes cuando no exista dentro de la empresa ningún trabajador con los conocimientos y aptitud necesarios para desempeñar el puesto.”

Podemos observar hipótesis marcadas por el artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, encaminadas al procedimiento que debe seguirse para ocupar un puesto en la empresa o establecimiento. Y en el mismo sentido, observamos

---

<sup>51</sup> DÁVALOS, José, *Óp. Cit.* p.113.

como requisito previo, la obligación del patrón a proporcionar capacitación y adiestramiento.

De la misma manera observamos que el procedimiento para que se dé este contrato a prueba, debía de ser establecido, en su caso, en el contrato colectivo de trabajo, en un periodo no mayor de treinta días, es decir un mes aproximadamente.

En este caso el contrato a prueba, no era para que a una persona se le otorgará un trabajo, sino que, era para que un trabajador pudiera ascender en el puesto de trabajo es decir, la prueba únicamente operaría, cuando el trabajador fuera a ocupar un puesto diferente a aquél que venía desarrollando. La prueba en ningún momento afectaba la seguridad o estabilidad del trabajador, puesto que era un contrato de prueba, con personas que ya tenían una relación laboral dentro de la empresa o establecimiento.

#### **4.2. La postura de la Ley Federal de Trabajo de 1970**

Después de casi 40 años de vigencia, la ley de 1931, fue abrogada y se aprobó en 1970 la Ley Federal del Trabajo de 1970. El país era por tanto, diferente; más población, una nación más moderna, nuevas tecnologías y diferentes sistemas de trabajo. Todo esto hizo necesario la necesidad de una nueva legislación.<sup>52</sup>

El contrato a prueba, es uno de los temas más polémicos en materia de derecho del trabajo, referente a la postura que adoptaba la Ley Federal del Trabajo de 1970, José Dávalos puntualiza: “Durante las etapas previas a la aprobación y promulgación de la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1970 grupos empresariales buscaron con insistencia que se incorporara la figura del periodo

---

<sup>52</sup>Cfr. BERMÚDEZ, Miguel, Derecho del trabajo, Oxford, México, 2012. p.96.

de prueba, intento que fue rechazado por los sindicatos de trabajadores: consiguieron finalmente impedir que formara parte de la iniciativa.

La LFT de 1970 establecía, en el artículo 159, la posibilidad de evaluar la aptitud del trabajador para desempeñar el trabajo en una vacante o en un puesto de nueva creación, entre otras formas, por medio “de un período de prueba no mayor de treinta días”, adherencia que desapareció en 1978 con las reformas sobre capacitación y adiestramiento.”<sup>53</sup>

Tal como nos dice el Doctor Dávalos, el artículo 159 de Ley Federal del Trabajo de 1970, nos hablaba de un periodo de prueba, mismo que desaparece gracias a las reformas sobre capacitación y adiestramiento. Consideramos normal que este periodo desapareciera, ya que, es común que los primeros treinta días se ocupe para capacitar al trabajador. Es normal que este periodo desaparezca, gracias a las reformas en materia de capacitación y adiestramiento

#### **4.2.1. El periodo a prueba pactado en algunos contratos individuales del trabajo**

Como lo vimos con antelación, el contrato de trabajo debe contener ciertos requisitos, cuando hablamos del contrato a prueba, los requisitos que dicho contrato debe cubrir, aumentan.

Tal como lo establece el artículo 39-C de nuestra Ley Federal del Trabajo, refiriéndose al tema de seguridad social, esta prestación debe ser garantizada al trabajador y debe establecerse en el contrato a prueba.

El contrato a prueba, no se puede prorrogar, lo anterior tiene su fundamento en el artículo 39-D, de nuestra Ley Laboral, y a la letra establece:

---

<sup>53</sup>DAVALOS José, Tópicos laborales, segunda edición, Porrúa, México, 1998, p.49.

“Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.

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

El periodo a prueba es improrrogable, y por tanto, un patrón no puede celebrar múltiples contratos a prueba, respecto a una misma persona en relación al mismo puesto.

#### **4.2.2. Periodo a prueba pactado en los contratos colectivos de trabajo, como contrapartida a la cláusula de preferencia sindical**

Dentro de los contratos colectivos de trabajo, encontramos la cláusula de “exclusión por admisión”, cuando dentro de un contrato colectivo se encuentra esta cláusula, el patrón se encuentra obligado a contratar exclusivamente a trabajadores que propone el sindicato, y de acuerdo con las aptitudes que el trabajador presente, servirá de base para que la relación de trabajo continúe por tiempo indeterminado, o bien, dar por concluida la relación laboral.

Al respecto Manuel Lastra nos dice que la cláusula de exclusión por admisión “En una normación de contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley, que obliga al empresario a no admitir como trabajadores de su empresa sino a quienes están sindicalizados”<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup>LASTRA LASTRA, José Manuel, Diccionario de Derecho del Trabajo, Porrúa, México, p.38

### **4.2.3. Criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación**

El tema del contrato a prueba, es un tema muy reciente, por ser una figura de reciente creación, no existen pronunciamientos formales al respecto. Sin embargo existen diversos criterios de doctrinarios y juristas, respecto a la validez y la eficacia de esta forma de contratación.

Al realizar el presente trabajo de investigación, nos hemos dado cuenta de múltiples lagunas jurídicas respecto al tema del contrato a prueba, y no dudamos que pronto sobresalgan jurisprudencias al respecto.

Anteriores a la reforma del 2012, podemos analizar algunas jurisprudencias y tesis aisladas, referentes al contrato a prueba

### **4.3. La regulación del trabajo a prueba en la Reforma Laboral de 2012**

A partir de la reforma a nuestra Ley Federal del Trabajo en noviembre del 2012, misma que en su artículo 35 refiere:

“Las relaciones de trabajo puede ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.”

En el artículo 35 se establecen las modalidades de contratación en nuestro Derecho Mexicano de Trabajo. Mientras el artículo 39-A establece:

“En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo de prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de



verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

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

Durante el periodo de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del período de prueba, de no acreditar que el trabajador satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.”

Teniendo como base ese artículo podemos destacar lo siguiente;

- El término de prueba no podrá exceder del término de 30 días, salvo los casos de puestos, de dirección, gerenciales, o labores técnicas profesionales o especializadas.
- Durante el periodo de prueba el trabajador obtendrá un salario, seguridad social y demás prestaciones.
- El periodo de prueba es improrrogable

- El patrón deberá evaluar al trabajador respecto a conocimientos y requisitos tomando en cuenta a la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.

#### **4.3.1. Puntos de vista a favor del contrato a prueba**

El desempleo en nuestro país se ha convertido en un problema, y una de las formas que los legisladores han optado para frenar o solucionar este problema, es implementar una contratación a prueba, que pueda observar el desempeño, las aptitudes y necesidades del trabajador.

El autor del libro “El contrato de Trabajo”, nos maneja algunas de las ventajas del contrato a prueba; “La ley admite entre los que estipulan el contrato de trabajo se establezca un periodo de prueba, el cual, además, es aconsejable cuando no se trata de personas cuyas capacidades de trabajo son conocidas en orden al que han de realizar, evitándose así todas las consecuencias legislativas que derivan de una admisión definitiva al servicio de prestador de obra.”<sup>55</sup>

Una de las ventajas de un contrato a prueba es que el trabajador gozará de salario, la garantía de seguridad social y demás prestaciones del puesto que desempeñe.

Otra ventaja que podemos observar, es que el patrón puede observar durante el periodo de prueba las capacidades de su probable trabajador. Es decir, durante este periodo el patrón podrá observar si el trabajador posee los conocimientos necesarios para desarrollar la actividad. El periodo de prueba da seguridad, da pauta a una admisión definitiva, dadas las capacidades que muestre el prestador del servicio. Tal como lo dice Luigui De Itala “La prueba es, pues, de

---

<sup>55</sup> DE ITALA, Luigui, El Contrato de Trabajo, segunda edición italiana totalmente corregida, López/Etchgoyen S.R.L. 1946. p. 197.

gran utilidad, no sólo para poder observar desde el punto de vista técnico moral, disciplinario, al trabajador, sino como control para la equitativa medida de la compensación, que debe ser proporcional a la capacidad.”<sup>56</sup>

Por otro lado, el periodo de prueba le permite al trabajador observar si el salario le es suficiente, en proporción a las actividades que debe realizar, tal como lo dice Luigi de Itala “... el trabajador tiene el interés en observar si la obra que debe prestar exige esfuerzos desproporcionados a la retribución.”<sup>57</sup>

#### **4.3.2. Críticas al contrato de prueba**

En contrato de prueba, ha sido a través de la historia del derecho del trabajo en nuestro país, un instrumento de constantes violaciones, la utilización de esta modalidad de contratación, acarrea una serie de problemas jurídicos y sociales para los trabajadores.

Al existir un contrato a prueba, el trabajador esta suspenso no solo respecto a tener o no el trabajo, sino a todos los derechos que este implica. Es decir, existe una inseguridad, puesto que está a criterio del patrón, continuar laborando o no. De mediana manera en artículo 39-A en su tercer párrafo intenta regular este aspecto, y a la letra establece:

“Durante el periodo de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe... “

Durante el periodo que señala el contrato a prueba, el trabajador gozará de un salario. Sin embargo, el tema de seguridad social trasladado a la realidad, no se parece a lo establecido en nuestra Ley, ya que, la mayoría de los patrones no

---

<sup>56</sup> *ídem*

<sup>57</sup> *ídem*

dan de alta en el seguro social a los posibles trabajadores, porque es “un periodo de prueba”, es decir, no existe una seguridad de contratación.

En el mismo sentido, tanto el contrato de capacitación inicial, como el contrato a prueba, pueden prestarse a que los patrones evadan las obligaciones que tiene con sus trabajadores.

Algunos doctrinarios consideran, que a lo largo de la historia mexicana, el contrato de prueba ha servido como instrumento para ejercer constantes violaciones a los derechos de los trabajadores. Al respecto el Doctor Dávalos puntualiza: “El contrato a prueba es pernicioso, porque se utiliza artificiosamente por los patrones para mantener a los trabajadores atados y sometidos a una inestable relación, basada en la constante renovación de contratos temporales. Los trabajadores tiene necesidad de percibir salario para sostener a sus familias, se ven obligados a aceptar estas irregularidades.”<sup>58</sup>

Contrario de lo que manifiesta el Doctor Dávalos, consideramos que la reforma a nuestra Ley Federal del Trabajo, ha regulado de forma mediana el contrato a prueba. Y con ello, evita que se cometan violaciones a los derechos de los trabajadores.

#### **4.4. Operatividad de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento**

Para la integración de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, el artículo 153-E, nos establece lo siguiente:

---

<sup>58</sup> DÁVALOS José, Óp. Cit., p.50.

“En las empresas que tengan más de 50 trabajadores se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y serán las encargadas de:

- I. Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento;
- II. Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual;
- III. Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad a que se refieren los artículos 153-K y 153-Q, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios;
- IV. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; y
- V. Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad. Para el caso de las micro y pequeñas empresas, que son aquellas que cuentan con hasta 50 trabajadores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía estarán obligadas a incentivar su productividad mediante la dotación de los programas a que se refiere el artículo 153-J, así como la capacitación relacionada con los mismos. Para tal efecto, con el apoyo de las

instituciones académicas relacionadas con los temas de los programas referidos, convocarán en razón de su rama, sector, entidad federativa o región a los micro y pequeños empresarios, a los trabajadores y sindicatos que laboran en dichas empresas. Artículo 153-F.”

Como podemos observar, solo empresas con más de 50 trabajadores, pueden crear una Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento. Es decir, en cuestión de este tipo de Comisiones, nos encontramos con un grave problema, ya que, en las empresas o establecimientos con menos de 50 trabajadores, la decisión de contratar o no contratar al trabajador quedará únicamente a criterio del patrón.

Sin embargo una empresa con menos de 50 trabajadores, tiene la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

#### **4.5. El futuro del trabajo a prueba en México.**

El aumento del desempleo, la nueva organización de las empresas con la finalidad de aumentar la productividad han propiciado la búsqueda de reformas en materia de derecho del trabajo. Algunas de estas reformas son consideradas como formas que atentan contra los derechos de los trabajadores, tal es el caso del contrato a prueba, contrato de capacitación inicial y la subcontratación.

Sin lugar a dudas, uno de los temas que más llamó la atención en las reformas que sufrió nuestra Ley Federal del Trabajo en el 2012 fue la del contrato a prueba. Esta nueva forma de contratación entró con el objetivo de poder hacer más flexible la forma de contratación, y poder disminuir el desempleo.

Es importante señalar que las formas de contratación no se modifican, ya que siguen existiendo la relación de trabajo por tiempo determinado y la relación de trabajo por tiempo indeterminado. En el caso del contrato a prueba, este se muestra como un medio para poder evaluar los conocimientos del trabajador para poder contratarlo.

Estas reformas se hicieron con el objetivo de que haya mayor flexibilidad en el mercado laboral, y por tanto, se espera como resultado el crecimiento de empleo. Consideramos que la contratación a prueba, es un medio idóneo que se ajusta a nuestros tiempos, sin embargo, esta forma de contratación puede presentar repercusiones, ya que los patrones pueden utilizarla, como medio para evadir obligaciones con respecto a sus trabajadores.

Esta figura resulta eficaz, pero en mayor medida para el sector patronal, ya que gracias a ella, el patrón puede evaluar al trabajador. Y en el mismo sentido, un beneficio que tiene el trabajador, es observar si las actividades que realizará son proporcionales a la retribución.

El aumento del desempleo, la nueva organización de las empresas con la finalidad de aumentar la productividad han propiciado la búsqueda de reformas en materia de derecho del trabajo. Algunas de estas reformas son consideradas como formas que atentan contra los derechos de los trabajadores, tal es el caso del contrato a prueba, contrato de capacitación inicial y la subcontratación.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** La principal finalidad de “la contratación a prueba” es evaluar si el trabajador cumple con los requisitos aptitudes y conocimientos necesarios para poder prestar los servicios, en el puesto que solicita.

**SEGUNDA.** Para los trabajos en general, la duración del contrato a prueba será por treinta días, en los puestos o categorías de gerentes, administrativas, actividades técnicas o especializadas la duración del contrato podrá extenderse hasta ciento ochenta días, es decir, en puestos de trabajadores de confianza, la duración del contrato a prueba puede ampliarse únicamente hasta ciento ochenta días.

**TERCERA.** La duración del contrato a prueba no se puede ampliar, solo en los casos mencionados con anterioridad, ni tampoco se pueden firmar diversos contratos a prueba respecto a un mismo trabajador y mismo puesto o categoría.

**CUARTA.** El contrato a prueba debe garantizar al trabajador, un salario, seguridad social y prestaciones correspondientes al puesto o categoría, sin embargo, aunque este escrito en el contrato de trabajo, en la mayoría de las ocasiones, el patrón no da de alta en el seguro social al trabajador, puesto que está en periodo de prueba (y son 30 días).

**QUINTA.** La contratación a prueba tiene validez jurídica, puesto que se contempla en nuestra Ley Federal del Trabajo. Consideramos que este contrato no afecta con la estabilidad en el empleo por las siguientes razones:

- El contrato tiene la finalidad de evaluar los conocimientos y requisitos del trabajador.
- El contrato tiene un plazo de 30 días y se puede prorrogar hasta 180 días en algunos casos.



- Finalizado el contrato, el patrón debe decidir si contratará o no al trabajador y así poder empezar con una relación de trabajo por tiempo determinado o indeterminado.

**SEXTA.** La modalidad de contratación a prueba brinda grandes beneficios al patrón, ya que, aunque este deba brindar salario, seguridad social al trabajador.

**SÉPTIMA.** La modalidad del contrato a prueba, puede ser eficaz cuando nos referimos a un sector de competencia laboral, sin embargo pueden resultar a futuro, problemas de excesos y abusos por parte de los patrones.

**OCTAVA.** La contratación a prueba entra a la par de dos principios en el derecho del trabajo; productividad y competitividad, sin embargo pueden convertirse en una excusa para que los patrones evadan derechos laborales de los trabajadores.

**NOVENA.** Si bien es cierto que el patrón debe evaluar los conocimientos y requisitos necesarios para el trabajador, el patrón aun teniendo funciones de dirección y supervisión, puede carecer de los conocimientos en cuestión de trabajos técnicos y especializados.

**DÉCIMA.** La contratación a prueba rompe con el principio de estabilidad en el empleo de forma parcial, porque si bien es cierto deja en incertidumbre al trabajador durante el periodo de prueba sobre su situación laboral, también es cierto que después de ese periodo el patrón debe decidir si contratará o no al trabajador, y en caso de que sea positiva la respuesta, se establecen relaciones de trabajo por tiempo determinado o indeterminado.

**DÉCIMA PRIMERA.** Con respecto a la Comisión mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, nos encontramos con un problema, dado que esta Comisión únicamente se puede constituir cuando la empresa o establecimiento cuenta con 50 trabajadores como mínimo. Entonces, en caso de que la empresa no cumpla con los requisitos para constituir esta Comisión, la decisión sobre la contratación del trabajador, quedará totalmente a criterio del patrón.

## FUENTES DE CONSULTA

### DOCTRINA

- ALONSO OLEA, Manuel., Et al. Derecho del Trabajo, Décimo Octava Edición, Civitas, España, 2000.
- BERMÚDEZ, Miguel. Derecho del trabajo, Oxford, México, 2012.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto; Derecho Individual del Trabajo, Harla, México 1985.
- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Libros Certificados, Argentina, 1968.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Trabajadores de Confianza, Trillas, México, 1993
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, Tercera edición., Trillas, México, 1998.
- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Tercera Edición. Porrúa, México, 1990.
- DÁVALOS José, Tópicos laborales, Segunda Edición, Porrúa, México, 1998.
- DE BUEN L. Néstor, Derecho del Trabajo, Novena Edición, Porrúa, México, 1992.

- DE ITALIA, Luigui, El Contrato de Trabajo, Segunda Edición italiana totalmente corregida, Lopez/Etchgoyen S.R.L. 1946.
- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Procesal del Trabajo, Cuarta Edición, Porrúa, México, 1995.
- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Sexta Edición, Porrúa, México, 1991.
- DE POZZO, Juan, Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Tercera Edición, De Palma, Argentina, 1990.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Novena Edición, Porrúa, México, 1977.
- JUÁREZ CACHO, Ángel. Nuevos Contratos Laborales, Raúl Juárez Carro., México, 2007.
- KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Segunda edición, De palma, Argentina, 1988.
- LEÓN MAGNO MELÉNDEZ, George; Derecho Burocrático, Porrúa, México, 2005.
- MORALES SALDAÑA, Hugo Ítalo. La estabilidad en el empleo, Trillas, México, 1987.
- MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1976.

- OLVERA QUINTERO, Jorge; Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 2001.
- RAMOS, Eusebio. Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Cuarta Edición, Sista, México, 1993.
- REYNOSO DEL CASTILLO, Carlos. Derecho del Trabajo panorama y tendencias, Porrúa, México, 2006.
- RIVAS, Daniel. La Subordinación, Criterio distintivo del Contrato de Trabajo. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay, 1999.
- RUSSOMANO, Mozart Víctor, La estabilidad del trabajador en la empresa, Segunda Edición, UNAM, México, 1983.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo; Teoría Integral, Cuarta Edición, Porrúa, México, 1980.

## **LEGISLACIÓN NACIONAL**

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EDITORIAL ISEF, 2015.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO EDITORIAL ISEF, años 2011 Y 2015.
- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

## **METODOLOGÍA**

- PONCE DE LEÓN ARMENTA, Luis, Metodología del Derecho, Décimo segunda edición, Porrúa, México, 2008.
- WITKER VELÁSQUEZ, Jorge Alberto. La investigación Jurídica, Segunda Edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2011.

## **OTRAS FUENTES**

- Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. P-Z. Décima edición, Porrúa-UNAM, México, 2002.
- Diccionario Jurídico de Trabajo Sección Contrato Colectivo del Trabajo, Editorial Porrúa, 2007.
- Diccionario de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1997.