



Revista Latinoamericana de Derecho
Social

ISSN: 1870-4670

revistaderechosocial@yahoo.com.mx

Universidad Nacional Autónoma de
México
México

Macías Vázquez, Ma. Carmen

LAS NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN Y SUS REPERCUSIONES EN LOS
DERECHOS LABORALES. ESTUDIO DESDE EL MARCO JURÍDICO LABORAL
VIGENTE

Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 16, enero-junio, 2013, pp. 83-121

Universidad Nacional Autónoma de México
Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640271004>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

**LAS NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN
Y SUS REPERCUSIONES EN LOS DERECHOS LABORALES.
ESTUDIO DESDE EL MARCO JURÍDICO LABORAL VIGENTE***

NEW FORMS OF RECRUITMENT AND THEIR REPERCUSSIONS
IN LABOUR RIGHTS. STUDY FROM THE LEGAL LABOUR
FRAMEWORK IN FORCE

NOUVELLES FORMES D'EMBAUCHE ET SON IMPACT
SUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS

Ma. Carmen MACÍAS VÁZQUEZ**

RESUMEN: El derecho del trabajo vigente en México, sostenido bajo los pilares constitucionales de derecho social, se ha visto en los últimos años en franco debate sobre su actualidad. Las propuestas de reforma a la ley laboral de los distintos grupos parlamentarios, que incluyen las nuevas formas de contratación, han puesto de manifiesto la necesidad tanto de modernizar la ley con el objeto de alcanzar niveles de competitividad y productividad que exige el mundo globalizado, como de abatir el desempleo. Propuestas que en el fondo, en este estudio, el punto de debate es que las relaciones laborales se alejan de los principios que les permiten a los trabajadores contar con los mínimos derechos que reglamenta el sistema jurídico laboral en su beneficio y el de su familia. Los cambios, como en cualquier circunstancia y modo de vida, no son del todo malos; el problema, como muchos coincidimos, es que en materia laboral los cambios no traen aparejadas compensaciones sino, por el contrario, muchas exigencias hacia los trabajadores, como lo concierne a la capacitación, condición *sine qua non* para ser contratados.

Palabras clave: Reforma laboral, nueva contratación laboral, flexibilidad, estabilidad laboral.

* Recibido el 22 de febrero de 2012 y aceptado para su publicación el 7 de mayo de 2012.

** Investigadora en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México (*maricar.menmacias@yahoo.com*).

ABSTRACT: Mexican Labour Law in force, held on the constitutional pillars of Social Law, has been in recent years in open debate on its relevance. Proposals to reform it which include new recruitment by the various parliamentary groups, have highlighted the need to modernize the Law in order to achieve competitiveness and productivity levels demanded by the globalized world, as well as reduce unemployment. The focal point of debate is that labour relations get away from those principles that allow workers to have the minimum rights determined by the legal labour system to their benefit and that of their families. Changes as in all circumstances and lifestyle, are not all bad, the problem, as many agree, is that in labour issues, the changes do not imply compensation but on the contrary, imply demands to the workers, as regards to training which is *sine qua non* condition for recruitment.

Key Words: Labour reform, new job recruitment, flexibility, job security.

RÉSUMÉ: Le droit du travail en vigueur au Mexique tenue sous les piliers constitutionnels du droit social a été ces dernières années dans un débat ouvert sur sa validité. Les propositions visant à réformer le droit du travail, y compris l'embauche de nouveaux employés par les différents groupes parlementaires ont souligné la nécessité, de moderniser la loi à la fois pour atteindre bons niveaux de compétitivité et productivité exigées par le monde globalisé, tels que la baisse du chômage. Les propositions dans le contexte de cette étude affirme que le point du débat est que les relations industrielles sont loin des principes qui permettent aux travailleurs d'avoir les droits minimaux qui régle le fonctionnement du système juridique à leur bénéfice et celui de sa famille. Changements comme dans toutes les circonstances et mode de vie ne sont pas mal du tout, le problème, comme beaucoup s'accordent à dire c'est que dans le lieu de travail les changements n'apportent pas de l'indemnisation, mais au contraire, de nombreuses demandes vers les travailleurs en ce qui concerne de forme et condition pour être embauché.

Mots-clés: Réforme du travail, nouvelles embauches, flexibilité, sécurité d'emploi.

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *El carácter social de la Constitución mexicana de 1917 y del derecho del trabajo.* III. *Nuevas formas de contratación.* IV. *Consideraciones finales.* V. *Bibliografía.*

I. INTRODUCCIÓN

En las últimas tres décadas el mundo del trabajo se ha visto modificado tanto en la práctica de los mercados laborales como en el aspecto regulatorio; muchos países han efectuado reformas laborales tratando de dar respuesta al nuevo panorama planteado por la economía liberal y la globalización. El caso de México, en el camino de sus reformas, se ha topado con reticencias desde diferentes frentes a aceptar cambios en su sistema normativo laboral. Así, pues, en los últimos años se han presentado propuestas de reformas laborales tanto por los partidos políticos como por el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Los argumentos, todos, han coincidido en que la actual Ley Federal del Trabajo es una ley que no responde a las nuevas exigencias del mundo productivo. Conceptos como productividad, competitividad, flexibilidad y globalización obligan a plantear nuevas reglas de contratación que permitan a los empleadores seguir apostando por invertir en la producción y prestación de servicios.

La flexibilidad laboral como concepto y como práctica es un nuevo paradigma en las relaciones de trabajo que ha venido a polemizar sobre la vigencia de las actuales formas de contratación, por ello se hace necesario el análisis de las nuevas formas de contratación, en virtud de que en la medida en que se conozcan los alcances y sus límites se tendrá mejor conocimiento y perspectiva para descifrar su impacto en materia laboral.

Realizar este tipo de estudio tiene por objeto conocer las nuevas figuras jurídicas, al menos como son propuestas, para saber sobre sus alcances y límites, sobre todo las repercusiones que puedan tener en los derechos de los trabajadores: estabilidad laboral, salario, jornada y vacaciones, entre otros, sin olvidar qué tanto implican o no contar con la protección de la seguridad social.

Contribuye al análisis el tener presente que en el régimen jurídico laboral mexicano el artículo 123 de la Constitución general de la República Mexicana y la Ley Federal del Trabajo vigentes fueron creadas bajo una filosofía y principios basados en criterios de carácter social y proteccionista hacia la clase trabajadora; por lo tanto, desde 1931, con la primera Ley Federal del Trabajo, el legislador permanente mexicano configuró un sistema jurídico laboral tuitivo basado en la justicia social que reafirmó con la Ley Federal

de 1970. En ese sentido, se había venido privilegiando la estabilidad laboral (con la contratación por tiempo indeterminado), generadora de derechos muy importantes para los trabajadores, dejando a la contratación por obra y por tiempo determinado como formas excepcionales de contratación. En la actualidad, la disyuntiva se presenta en razón de que el ordenamiento jurídico laboral garantiza los derechos laborales, y por otro lado, en la práctica, se ha ido dejando de lado los principios rectores (sobre todo la estabilidad laboral), dando lugar a contrataciones sujetas a cierta temporalidad, impactando en las condiciones de trabajo. En otras palabras, si tomamos en cuenta las características social y protectora de la legislación laboral, por un lado y, de aprobarse las propuestas de reformas a dicha legislación con nuevas formas de contratación, por el otro, nos encontramos ante un enorme problema: una ley que tiene como fundamento la justicia social y principios rectores en la protección de los trabajadores, y dentro de esta misma ley, adiciones que tienen como principios rectores intereses económicos contrarios a la justicia social.

El trabajo lo desarrollaremos en dos partes. En la primera abordaremos el estudio del contrato de trabajo a la luz del carácter social de la Constitución de 1917, los principios laborales, las formas de contratación que se regulan y las condiciones de trabajo. En la segunda parte nos avocamos a analizar las propuestas de reforma relativas a las nuevas relaciones laborales, las condiciones de trabajo que se derivan de éstas, y el impacto en los derechos de los trabajadores.

II. EL CARÁCTER SOCIAL DE LA CONSTITUCIÓN MEXICANA DE 1917 Y DEL DERECHO DEL TRABAJO

La expedición de la Constitución mexicana de 1917, a principios del siglo XX, significó un parte aguas al sistema jurídico de tradición romano-germánica hasta entonces imperante, tanto en el orden de creación de normas jurídicas para regular nuevas relaciones interpersonales, como para la elaboración de todo el basamento doctrinal y su enseñanza, así como en la creación de los tribunales laborales que se avocarían a resolver los conflictos que se suscitaran con motivo del trabajo.

De manera general, el reconocimiento de los derechos de los trabajadores fue el resultado de movimientos de la clase trabajadora organizada en diversos

países de Europa y Latinoamérica que pugnaba por atemperar la explotación de que eran objeto los hombres que trabajaban para otros, cuya regulación asumía el derecho común. La exigencia de respeto a múltiples demandas, entre otras, sobre un salario justo y jornadas de trabajo humanas, logra resultados en algunos países como Alemania con la regulación de los seguros sociales, pero encuentra su máxima expresión con la expedición de la Constitución mexicana de 1917,¹ que a diferencia de otras normatividades eleva a nivel constitucional, de manera excepcional, derechos de los trabajadores. Este reconocimiento de los denominados “derechos sociales” se concretizó por el Constituyente de forma singular al establecer todo un capítulo sobre la materia en la carta magna, en el cual se construyó además un sistema jurídico laboral adelantado para la época, logrando sistematizar las demandas laborales a partir del contrato de trabajo, al que hace referencia en el preámbulo al señalar: “El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo”.²

El actual artículo 123 constitucional sufre algunas modificaciones a partir de la creación de la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamentaria de dicha disposición constitucional; no obstante, conserva el sentido original que le imprimió el Constituyente de 1917, al establecer:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

¹ Como ha expresado algún sector de la doctrina, el sistema jurídico de carácter social creado no correspondía a una situación económica productiva ni de un mercado laboral consolidado, ya que no se contaba con un número significativo de trabajadores ni de fuentes de trabajo que ameritara resolver jurídicamente la problemática al respecto, y si nos quedamos con esta afirmación mayor mérito se le concede al Constituyente por avizorar un acontecimiento que era ya inminente, como se dijo, debido a la presión que realizaban los sindicalistas de todo el mundo y de lo cual los legisladores mexicanos no eran ajenos.

² Palavicini, Félix F., *Historia de la Constitución de 1917*, México, s. e., s. a., t. I, p. 330; H. Cámara de Diputados, *Derechos del pueblo mexicano. México a través de sus Constituciones*, 4a. ed., México, H. Cámara de Diputados-LV Legislatura, Miguel Ángel Porrúa, 1994, t. XII, p. 508.

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

Una vez que se logró regular apropiadamente las relaciones de los hombres que trabajan para otros, basándose en el contrato de trabajo³ con características propias, fue como se logró establecer los principios, instituciones y el fundamento para la creación de una nueva rama del derecho, rompiendo con la dicotomía hasta entonces imperante. La nueva reglamentación, denominada “derechos sociales” o “derechos de la segunda generación”, permitió no sólo el reconocimiento de derechos a grupos sociales, como la clase trabajadora, sino que con ello el Constituyente estableció la obligación del Estado de actuar para garantizar el goce de tales derechos.

Ahora bien, siguiendo con el contrato de trabajo previsto en el artículo 123 de la Constitución, la nueva normatividad tiene la virtud de alejarse de la regulación tradicional del derecho común, imponiéndose la voluntad del legislador a la autonomía de la voluntad de las partes, estableciéndose de esta manera los derechos mínimos para los trabajadores. En ese sentido, el contenido del contrato de trabajo igualmente está detallado en las fracciones que conforman el artículo en comento. Así, se recogen dentro de las demandas más importantes: el regular la duración de la jornada, estableciendo como máximo las ocho horas de labores, previendo en este rubro variables en tratándose del trabajo nocturno, de siete horas; en el caso de menores trabajadores, mayores de catorce años pero menores de dieciséis, tendrán jornadas de seis horas (prohibición de ciertas labores y horarios); igualmente se contempla el goce del descanso obligatorio de un día por cada seis de trabajo; el pago de salario mínimo (general o profesional); el derecho a participar en las utilidades de las empresas (con algunas excepciones).

³ El contrato de trabajo ha sido un tema de grandes disertaciones en las que se ha analizado su origen, fuentes, principios, elementos y alcances; igualmente se ha cuestionado sobre su estado actual y futuro, estudios todos ellos que nos plantean un panorama en el que hay claras muestras de lo dinámico que es el derecho del trabajo. Para ahondar más en el tema, entre otros, véase Buen Lozano, Néstor de, *La decadencia del contrato*, 2a. ed., México, Porrúa, 1986; Sánchez Castañeda, Alfredo, *Las transformaciones del derecho del trabajo*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2006; Kurczyn Villalobos, Patricia y Puig Hernández, Carlos Alberto (coords.), *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003.

Por su parte, la vigente Ley Federal del Trabajo (en adelante LFT) de 1970 regula de manera más amplia el contrato de trabajo (artículo 20), señalando que “cualquiera que sea la forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.⁴ Cabe agregar que, atendiendo a las reformas que se hicieron en ese año, se adiciona el término de relación de trabajo de la siguiente manera: “...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”.⁵ Además, a este respecto el legislador, pretendiendo dejar en claro sobre la nueva terminología empleada, es determinante al señalar que ambos producen los mismos efectos.

La propia ley laboral regula una hipótesis muy importante, nos referimos a la presunción⁶ de la existencia de un contrato de trabajo cuando entre dos personas una presta su trabajo personal y otra lo recibe; en ese sentido se entenderá que existe un vínculo jurídico *de facto* con todas sus consecuencias.⁷

En las reformas procesales a la LFT efectuadas en 1980 se vuelve a dar importancia a la figura del contrato de trabajo, de acuerdo con los artículos 784 y 804, mediante los cuales se le impone al empleador la obligación de conservar y presentar en juicio el documento, como garantía probatoria para el trabajador.

Cabe mencionar que el legislador de 1970, previendo los cambios en el mundo productivo, tomó la tarea de actualizar la terminología y conceptos jurídicos para hacerlos acorde con los nuevos tiempos, dado que como sabemos las reglamentaciones en el ámbito laboral van de la mano de los cambios productivos, tecnológicos e innovaciones de la producción y prestación de

⁴ Clímént Beltrán, Juan B., *Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, 23a. ed., México, Esfinge, 2002, p. 85.

⁵ *Idem*.

⁶ “Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

⁷ Algunos estudiosos han señalado que no es sencillo saber cuándo se trata de un contrato de trabajo al existir una multiplicidad de contratos que se asemejan a aquél; no obstante, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha propuesto, para dilucidar sobre esta problemática, que es importante e indispensable tomar en cuenta la presencia de la subordinación jurídica establecida entre el patrón y el trabajador, a lo que también agregamos tomar en cuenta la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, de 2006, sobre la Relación de Trabajo.

servicios; así pues, la relación de trabajo, esta “figura jurídica nueva...” que se adiciona, constituye, “...en consonancia con el moderno concepto del trabajo, al que va unido, más aún, cuya estructura no está delimitada todavía, sino en trance de evolución ligada a las transformaciones sociales del trabajo mismo”.⁸ Transformaciones que son el tema medular de los grandes debates que ahora se presentan y son motivo de las propuestas de reforma a la ley laboral mexicana y que veremos más adelante.

La ley laboral prevé que el contrato o relación de trabajo, cuando sea individual, debe hacerse por escrito, en el cual se establecerán las condiciones de trabajo, haciéndose por duplicado para cada una de las partes. Si bien se señala la posibilidad de que las partes contratantes acuerden las condiciones de trabajo, lo cierto es que el legislador, previendo que el trabajador podría situarse en desventaja, impone el contenido de la relación laboral basándose primordialmente en derechos mínimos, de ahí que es difícil hablar en estricto sentido de “contrato” y de la “autonomía de la voluntad”. Por otra parte, también se ha visto en la práctica que los empleadores han tomado como regla las normas mínimas establecidas en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, sobre todo en la asignación del salario mínimo. Así pues, el escrito en que conste la relación de trabajo, de acuerdo con el artículo 25, deberá contener el nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; si el trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado; la determinación precisa del servicio o servicios que deban prestarse; el lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo; la duración de la jornada; la forma y el monto del salario; el día y el lugar de pago del salario; la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado, y otras condiciones de trabajo, como los días de descanso, vacaciones, entre otras.

Las condiciones de trabajo que hemos mencionado son muy importantes en la prestación personal y subordinada de los trabajadores en razón de que el conjunto de las mismas permite al trabajador no solamente contar con la retribución debida por la entrega de su fuerza de trabajo. Lo es también porque las condiciones generales de trabajo, como se les suele llamar, le permiten al trabajador desarrollarse y elevar su nivel de vida al igual que el de su familia. En ese sentido, las condiciones de trabajo se entienden como “...la determi-

⁸ *Ibidem*, p. 86.

nación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral...”,⁹ o bien bajo la idea de que son “...normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.¹⁰ Así pues, los derechos y obligaciones que establecen recíprocamente los trabajadores y patrones constituyen la esencia de la relación de trabajo.¹¹ Empero, dada la característica dinámica del derecho del trabajo, permite que las condiciones de trabajo se modifiquen,¹² por acuerdo de las mismas partes si se cuenta con un contrato colectivo de trabajo, o bien, en algunas situaciones, por disposición de la ley; para el caso, pensemos en el salario, que puede ir aumentando por acuerdo de los sujetos de la relación laboral o puede ser de aplicación automática al expedirse el decreto que autorice el aumento anual determinado, según corresponda. La modificación de esta condición de trabajo va a permitir que se aumenten el poder adquisitivo (al menos en teoría) y demás prestaciones económicas en beneficio del trabajador y su familia.

Complementa al capítulo de las condiciones de trabajo y al goce de los derechos mínimos a favor de los trabajadores, la prevención acerca de las

⁹ Buen, Néstor de, *Derecho del trabajo*, 5a. ed., México, Porrúa, 1983, t. II, p. 133.

¹⁰ Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 7a. ed., México, Porrúa, 1981, t. I, p. 266.

¹¹ Cfr. Santos Azuela, Héctor, “La flexibilización y las condiciones generales de trabajo”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, año XXXII, núm. 94, enero-abril de 1999, p. 177.

¹² La propia LFT, en el artículo 57, prevé varias situaciones en las que se puede solicitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, para el caso del trabajador, en tratándose del “salario cuando no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que lo justifiquen”. Por otra parte, “el patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que lo justifiquen”. Asimismo, el artículo 426 de la propia ley laboral establece la modificación colectiva de las condiciones de trabajo, esto es, se establece que tanto “los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contrato-ley; cuando las circunstancias económicas lo justifiquen, o bien cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo”. La solicitud se llevará a cabo atendiendo a los artículos 398 y 419, fracción I, siguiendo las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica (artículo 900). De acuerdo con lo expresado, no se tiene conocimiento de que algún trabajador de manera individual haya tramitado la modificación de las condiciones de trabajo; caso contrario, en el aspecto colectivo, los empleadores ejercieron esta facultad, entre otros casos, en el de la Compañía Mexicana de Aviación y la de Aeroméxico, en el que se recortaron prestaciones de forma colectiva a los trabajadores.

condiciones de trabajo en el sentido de que “no podrán ser inferiores a las fijadas en la ley” (artículo 56). El carácter protector que distingue a la ley laboral cobra mayor relevancia al aplicarse el principio de la “irrenunciabilidad de derechos” (artículo 33). En ambos supuestos el carácter tuitivo de la ley se impone estableciendo garantías mínimas para los trabajadores, por lo que el empleador podrá, a partir de derechos básicos establecidos en la ley laboral, contratar a los trabajadores; en la misma idea, se tiene la hipótesis de que el trabajador agradecido con el empleador de que le haya dado trabajo acepte solamente su salario y renuncie a vacaciones, horas extras, u otros derechos, por lo tanto, en virtud de lo establecido resulta nula su renuncia por mandato legal, esto es, el legislador procuró abarcar diversos supuestos de desventaja en los que se podría situar el trabajador frente al patrón, por lo que se tutela al trabajador aun en contra de sí mismo debido a su permanente “estado de necesidad”.¹³

El contrato o relación de trabajo como forma de establecer el vínculo jurídico entre el trabajador y el empleador presenta determinadas formas en la ley reglamentaria del precepto constitucional; en ese tenor, se establece en principio, y por regla general, que el contrato de trabajo será por tiempo indefinido, privilegiándose la mayor durabilidad del trabajador en sus labores; en otras palabras, lograr la estabilidad¹⁴ en el trabajo, entendido

...como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiera causa justificada para ello, si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista

¹³ Buen, Néstor de, *Derecho del trabajo*, 6a. ed., México, Porrúa, 1986, t. I, p. 61. El autor citado señala que es importante precisar sobre la característica de protección del derecho del trabajo, a lo cual expresa: “...partiendo del supuesto de una determinada relación jurídica, la norma protectora será aquella que suponiendo la desigualdad entre los sujetos de la relación, concede al que está en situación de inferioridad, ciertas prerrogativas que no alcanzaría si el derecho contemplara la relación imparcialmente... Si las leyes no contuvieran esas normas protectoras, los trabajadores laborarían más allá del límite de su capacidad física, con salarios aún más bajos que los salarios mínimos, sin descansos semanales, ni vacaciones, ni atención médica ni nada”.

¹⁴ Refiérase como aquellas normas “...que tienen por objeto evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Así la estabilidad en términos generales representa un freno a la extinción del contrato de trabajo”. Russomano, Mozart Víctor, *La estabilidad en el empleo*, México, UNAM, 1980, p. 11.

la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando, es decir, el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación “natural”.¹⁵

Habiendo mucho que decir sobre la estabilidad, por lo pronto simplemente manifestaremos que en la práctica de la relación laboral es uno de los principios básicos del sistema jurídico laboral de carácter social y el detonante por consiguiente de que se puedan generar otros derechos.

De acuerdo con el artículo 35, “las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

Ahora bien, en atención al artículo 35 citado, existen otras formas de contratación previstas por la ley que son de excepción, nos referimos a la relación de trabajo por tiempo determinado y el contrato de trabajo por obra determinada. En ambos casos se prevé que se admiten estas variantes al carácter indefinido solamente cuando la naturaleza del trabajo así lo justifique, por lo que no depende del arbitrio del empleador, tal y como se señala en los siguientes preceptos:

Artículo 36. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

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

Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Como se observa en estas hipótesis, aun cuando se establecen modalidades o excepciones a la estabilidad, se busca proteger a lo máximo al traba-

¹⁵ Buen, Néstor de, *op. cit.*, nota 13, p. 573.

jador que es empleado por obra o tiempo determinado, dado que la relativa estabilidad con la que se cuenta también da lugar al nacimiento de otros derechos. Por lo tanto, la excepción a la duración más o menos permanente del trabajador en su trabajo, acerca de la obra determinada (artículo 36), debe ser entendida en atención a la naturaleza de la obra, y en cuanto al tiempo determinado (artículo 37) a la naturaleza del trabajo; en otras palabras, en cuanto al primero se deben especificar detalladamente sus características y los servicios que debe realizar el trabajador, de tal suerte que si se ha fijado un tiempo aproximado de duración del contrato, la conclusión de éste no estará supeditado al término señalado, sino a la conclusión de la obra, y como consecuencia queda terminada también la relación de trabajo. Por lo que hace a la hipótesis del contrato por tiempo determinado (artículo 37, fracción I), se debe tener presente la naturaleza del trabajo, es decir, la duración del servicio, y si se llegare al término pactado y subsiste la materia de trabajo, queda prorrogada la relación de trabajo, de acuerdo con el artículo 39.¹⁶ Dentro de la temporalidad (artículo 37, fracción II) también se plantea la sustitución temporal de un trabajador, a la cual corresponde igualmente la característica de la naturaleza del trabajo, pero con una modalidad específica (interinato).

Complementa a lo señalado el artículo 784, fracción V, de la ley laboral surgido de las reformas de 1980, en la cual se establece la imposición de la carga de la prueba al patrón sobre la terminación laboral para obra o tiempo determinado, en virtud de lo cual, ante la terminación de la relación de trabajo, el trabajador podrá impugnar haciendo el señalamiento de la subsistencia de la materia de trabajo y por ello la prórroga del contrato de trabajo, a lo que el patrón deberá exhibir, además del contrato escrito, las circunstancias que acrediten la terminación de la obra, o bien, en su caso, que ya no subsiste la materia de trabajo. La comprobación de los dichos de despido injustificado del trabajador hasta antes de las reformas aludidas fue un monopolio a favor del empleador, contrario al derecho del trabajo, protector de los trabajadores, por lo que la Ley lo hace suyo mediante la inversión de la carga de la prueba en el despido, “en el sentido de que el trabajador, no obstante ser quien afirma el hecho del despido no está obligado a probarlo, sino únicamente a demostrar que prestaba sus servicios al patrón, y a éste le corresponde probar

¹⁶ “Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”.

que no lo despidió o que lo está despidiendo justificadamente; bajo la presunción de que el trabajador está interesado en mantener su trabajo”.¹⁷ En dichas reformas se estableció enfáticamente que la carga de la prueba es una obligación para el patrón,

... toda vez que al disponer el patrón de los medios de prueba, a él le corresponde la obligación de probar, de acuerdo con el principio de que el derecho a la prueba pertenece al juez, más que a las partes, porque representa en el proceso el interés social que tiene primacía sobre el interés de las partes. Como derivación de ese interés social, surge el nuevo principio de participación activa del juzgador en el proceso, no limitándose a ser observador impasible de “un torneo de astucias”, según la gráfica frase de Mario de la Cueva, sino el principal protagonista en el esclarecimiento de la verdad.¹⁸

No se debe de olvidar que ante el despido injustificado, la carga de la prueba hacia el patrón se ha visto modificada en los últimos tiempos, invirtiéndose dicha carga a los trabajadores a propósito de la creación de figuras jurídicas jurisprudenciales como “el ofrecimiento de trabajo”, que ya hemos analizado en otra oportunidad, y que incide en el artículo 784, fracción V, ya citado.

La contratación laboral en México, de acuerdo con la legislación vigente, se ha desarrollado bajo un modelo de protección hacia la clase trabajadora, estructurándose un sistema jurídico fielmente correspondido con una doctrina y filosofía propias. En esa virtud, los principios jurídicos¹⁹ creados para darle esa cimentación, o como también se ha dicho “...inspiradores del derecho positivo...”,²⁰ son vitales, jurídicamente hablando, para darle armonía y una apropiada interpretación a las normas laborales. Así pues, los principios generales del derecho del trabajo como inspiradores del derecho, o como

¹⁷ Clímént Beltrán, Juan B., *op. cit.*, nota 4, p. 492.

¹⁸ *Ibidem*, p. 493.

¹⁹ El legislador ordinario le concedió gran valor jurídico a los principios generales del derecho y a los relativos al derecho del trabajo al establecer el artículo 17 de la LFT su base jurídica; los cuales se podrán aplicar a falta de disposición expresa en la Constitución, en la ley laboral o en sus reglamentos o en los tratados internacionales suscritos por México. Son varios los principios que la doctrina ha considerado que rigen de forma particular a las relaciones laborales, entre los que se encuentran: el principio protector, el principio de la irrenunciabilidad, el principio de continuidad y el principio de primacía de la realidad. Véase Plá, Américo, *Los principios del derecho del trabajo*, Montevideo, MBA, 1975, p. 333.

²⁰ Buen, Demófilo de, *Introducción al estudio del derecho civil*, Madrid, 1932, pp. 321 y 322.

enunciados que condicionan y orientan la comprensión del ordenamiento jurídico o como fuente subsidiaria en efecto de ley o costumbre, permiten la comprensión integral del sistema jurídico laboral de que se trate y “preservar a toda costa y por encima de cualquier interés egoísta el valor supremo del trabajo, la dignidad y el bienestar de quienes entregan el único valor originario y auténtico suyo”.²¹ En el caso que nos ocupa, son fundamentales los principios relativos: a la justicia social, el que el trabajo no es una mercancía, la estabilidad en el empleo, la libertad, dignidad y salud de los trabajadores, la norma más favorable, equidad y buena fe, normas mínimas para los trabajadores, la irrenunciabilidad de derechos, igual salario para igual trabajo, entre otros.

De acuerdo con lo expuesto en esta primera parte, es primordial tomar en cuenta que el sistema jurídico laboral y los derechos que este ordenamiento establece, al igual que los principios laborales en los que se basa, forman un conjunto armónico cuyo sustento es la justicia social, por lo que cualquier variación a lo establecido que afecte los derechos de los trabajadores sin que conlleve una compensación repercutirá, asimismo, sobre la viabilidad del orden jurídico laboral concebido.

III. NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN²²

En este apartado se hará el análisis de las nuevas formas de contratación que se han propuesto en las iniciativas²³ de reforma a la Ley Federal del Trabajo por distintos partidos políticos. El estudio partirá de la identificación de

²¹ Lastra Lastra, José Manuel, “La valoración del trabajo ante la ineficacia de la economía”, *Laboral*, México, año IV, núm. 45, 1996, p. 6.

²² Véase Macías Vázquez, María Carmen, “La estabilidad en el empleo. Estudio comparado de México y España”, González Martín, Nuria, (coord.), *Estudios jurídicos en homenaje a Marta Morineau*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2006, t. II, pp. 497-536.

²³ La iniciativa de reforma a la LFT que tomaremos como base es la presentada al Congreso de la Unión por el Grupo Parlamentario del PRI el 10 de marzo de 2011, ya que al revisar las demás iniciativas, desde la presentada por el PAN el 12 de julio de 1995, las subsecuentes del PRD (1996), la de la Secretaría del Trabajo (9 de febrero de 2009), la del PRD-UNT (2010) y otra más del PAN (2010), todas ellas comparten en mayor o en menor medida reformas semejantes. Cabe mencionar que la propuesta de iniciativa del PAN, la que adoptó y presentó el PRI en 2011, ha venido haciendo una recopilación de los trabajos en esta línea, anteriores y posteriores a la “Ley Abascal”, presentada en 2002. No obstante lo señalado, haremos las acotaciones pertinentes cuando así se amerite.

los nuevos contratos laborales que se pretende reglamentar y las exposiciones de motivos que explican las razones de su implementación. Sobre las nuevas figuras se recogerá la terminología, significado, características, alcances y límites. Asimismo, se abordará de forma comparativa las nuevas formas de contratación con el objeto de conocer y apreciar su posible cabida dentro de un sistema jurídico basado en una filosofía social diferente.

Como se sabe, desde la década de los ochenta ha sido insistente el tema de reformar la Ley Federal del Trabajo; entre las razones se encuentran el que los mexicanos sean productivos y competitivos como lo exige el mercado internacional. En efecto, no se puede negar que el mundo en los últimos cuarenta años ha experimentado grandes cambios. Los avances de la ciencia y la tecnología han transformado el mundo de hoy, ya prolongando la vida del ser humano, ya acortando las distancias, por mencionar algunos ejemplos, teniendo, pues, efectos sobre el hombre y su entorno.

Por lo que respecta a las nuevas relaciones económico-sociales y su incidencia en el mundo del trabajo, son varios los cambios que se han venido experimentando. Podríamos decir, por principio de cuentas, que la empresa tradicional, aquella que la Ley de 1970 definió como la unidad económica de producción, se ha visto inmersa en situaciones nuevas y que en la mayoría de las veces es superada por cuestiones tecnológicas y por necesidades económicas de disminuir costos que le permitan permanecer en el mercado productivo. Como ejemplo de ello se presenta la oportunidad a las empresas de aprovechar los adelantos tecnológicos y descentralizar los lugares de trabajo, avivando, en este caso, una de las figuras que se regula de manera especial, nos referimos al trabajo a domicilio, ahora con una subespecie denominada teletrabajo (aun no regulado), desdibujando el típico local o establecimiento que reúne a los empleados de una empresa.

Sin duda, la tecnología abrió la gran posibilidad de presentar múltiples productos y servicios que son ofrecidos tanto por teléfono como por Internet, que se suman a lo que ya venían realizando la televisión y la radio. “Así, en una sola llamada telefónica podemos recibir una información detallada de servicios, logramos una comunicación mediante una voz automatizada que hace varias sugerencias hasta llegar al punto deseado”.²⁴

²⁴ Kurczyn Villalobos, Patricia, “Nuevas formas de contratación”, Kurczyn Villalobos,

Ahora bien, las empresas que ofrecen producción de bienes o de servicios de la forma tradicional plantean la situación de estar agobiados, económicamente hablando, por tener que sortear la planta de trabajadores y sus prestaciones que, según señalan, les es muy costosa, aunado a los impuestos y gastos del local o establecimiento. Si a lo anterior se le agrega la competencia en los mercados, la suerte de los empresarios no es nada favorable.

Ante la difícil situación de las empresas, desde hace tiempo se han puesto en práctica contrataciones, muchas de ellas por tiempo determinado, sin que de acuerdo con la ley se expresen los fundamentos o naturaleza de este tipo relaciones laborales. La tendencia es clara, los empresarios buscan reducir sus costos y obtener mayores ganancias. El sacrificado no podía ser otro que el trabajador, como siempre. Pero ¿qué implica esta forma de contratación en los derechos de los trabajadores? ¿Será que la apuesta es que si no se logra reformar la ley laboral, sea mediante la práctica que se conforme un nuevo sistema laboral mexicano? Si éste fuera el caso, ¿qué pasa con las condiciones generales de trabajo?, es decir, ¿se respetarían sus derechos? A estas interrogantes trataremos de darles respuesta a partir del análisis de las nuevas formas de contratación que a continuación desarrollaremos.

De acuerdo con las propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo que han llegado al Congreso de la Unión, la última, cuya “autoría” corresponde al Partido Revolucionario Institucional (PRI),²⁵ presenta tres figuras jurídicas

Patricia (coord.), *Relaciones laborales en el siglo XXI*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social-UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2001, p. 44.

²⁵ En la exposición de motivos se ha señalado la necesidad de que tanto las normas laborales, las formas de contratación y los sistemas productivos se modernicen para adaptarse a las nuevas exigencias económicas y tecnológicas del mundo globalizado, tal como se extrae parte de la misma, al mencionar:

“Frente a los cambios globales en la economía y la sociedad, los actores productivos y sociales en México hemos vivido un proceso de ajuste importante, pues las formas de producir y de organizar el trabajo han venido cambiando, al tiempo que la planta productiva ha tenido adaptaciones importantes. Estas adaptaciones, sin embargo, han planteado un conjunto complejo de nuevos problemas que deben solucionarse de acuerdo al marco normativo vigente...

Ello hace que sea necesaria una modificación a la Ley Federal del Trabajo que sin alterar los principios plasmados en el artículo 123 de la Constitución Política y los derechos fundamentales de los trabajadores en México, que son la base de nuestro derecho del trabajo... que actualmente permiten el equilibrio entre los factores de la producción.

Esta propuesta plantea la posibilidad de facilitar el acceso al mercado laboral y la creación de empleos, incluyendo nuevas modalidades de contratación individual que permitirán a los jó-

identificadas como: el contrato a prueba, la contratación para capacitación inicial y la contratación temporal, que veremos enseguida.

1. *El contrato a prueba*²⁶

De acuerdo con la iniciativa del PRI, el contrato a prueba se incluye en el artículo 39A, dentro del título de la duración de la relación de trabajo, que a la letra dice: “En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, podrá

venes y mujeres que año con año se incorporan al mercado de trabajo, crear la experiencia que les requiere el mismo, no hay mejor derecho al trabajo que tener trabajo y no existe una lesión mayor a este derecho que no poder tener trabajo, por no acumular experiencia para el mismo...

Se propone integrar a la Ley cambios importantes en la contratación, como son los periodos de prueba, contratos de capacitación inicial y el trabajo de temporada, para adecuar a la empresa y a la oferta de trabajo a las circunstancias de competencia, especialización y desarrollo que requieren los trabajadores para integrarse a la producción, ya que deben capacitarse y desarrollar nuevas habilidades y sobre todo experiencia que les permita contratarse, ya que con estos esquemas se abrirá el empleo a los jóvenes y mujeres que llegan cada año al mercado de trabajo.

Ello se ha incluido también incorporándose medidas y candados para evitar posibles abusos que se dieron cuando existieron modalidades similares en la Ley de 1931 y que consisten en: prever como obligación que los contratos con estas modalidades se celebren por escrito; que los periodos de prueba y los contratos de capacitación inicial sean improrrogables y no puedan repetirse en relación a la misma persona; que no puedan aplicarse dentro de una misma empresa o establecimiento al mismo trabajador, simultánea o sucesivamente, ni en más de una ocasión; que en estas modalidades de contratación se garantice a los trabajadores las mismas prestaciones, derechos y obligaciones que los demás trabajadores, en proporción al tiempo que hayan laborado.

Estas modalidades que el mundo moderno ha contemplado en sus legislaciones del trabajo permitirá al patrón contratar a personal con la experiencia y habilidades que requiera, o proporcionársela a él o a los trabajadores que contrate, contar con un tiempo prudente para comprobar sus capacidades, sin que le implique una responsabilidad la terminación de la relación de trabajo.

Con ello se facilitará el acceso al mercado laboral formal y la creación de empleos, beneficiando, entre otros, a jóvenes sin experiencia o baja escolaridad...”. *Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*, Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional (PRI), a cargo de Medina Ramírez, Tereso; Rojas Gutiérrez, Francisco; Martel López, José Ramón *et al.*, Palacio Legislativo, San Lázaro, 10 de marzo de 2011, pp. 2 y 3.

²⁶ Véase Macías Vázquez, María del Carmen, “Contrato a prueba y la estabilidad en el trabajo”, en Ochoa Camposco, Víctor Manuel (coord.), *Análisis del “Proyecto Abascal” de reforma de la Ley Federal del Trabajo*, México, Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados-LVIII Legislatura, Congreso de la Unión, 2003, pp. 41-49.

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”.²⁷

Este contrato, como su nombre lo indica, se refiere a que el trabajador ha sido contratado para demostrar, en un tiempo determinado, que es apto para desarrollar las tareas que requiere la empresa. Por lo tanto, se caracteriza por estar limitado a una temporalidad, a demostrar habilidades, aptitudes y cualificaciones a juicio del empresario, y de lo cual depende que se contrate al trabajador por un tiempo más o menos prolongado. En otras palabras, es una forma de contratación que queda supeditada a que el trabajador demuestre, en el tiempo de treinta días, que cumple con los conocimientos indispensables para desarrollar el trabajo que le es necesario a la empresa y así acceder a una relación de trabajo de duración indefinida.

En la modalidad del contrato a prueba encontramos que los juslaboralistas mexicanos tienen opiniones encontradas respecto de su viabilidad y existencia. Castorena, por ejemplo, se refiere a la existencia de éste²⁸ cuando se señala que el patrón podrá dar por terminado el contrato de trabajo en el supuesto de que el trabajador o el sindicato lo engañen, con documentación falsa, respecto de las capacidades, habilidades y facultades del trabajador que proponen para ocupar un puesto de trabajo, y podrá hacerlo durante el periodo de prueba, que es de un mes. Asimismo, se argumenta que el patrón, atendiendo a las necesidades de la empresa, puede someter a una prueba práctica a los trabajadores para reconocer sus capacidades laborales. Se suma al caso cuando se trata de una nueva actividad o de una nueva empresa en la que pactan el patrón y el sindicato, las ampliaciones de un negocio o proyección de creación de nueva empresa.

²⁷ *Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*, Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional (PRI), *op. cit.*, nota 25, pp. 16 y 17.

²⁸ Al tratar sobre las modalidades del contrato de trabajo, el término y la condición, expresa que ésta se encuentra en el artículo 47, fracción I (rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón sin que incurra en responsabilidad), refiriendo que la existencia del contrato a prueba es reiterada cuando se trata sobre la clasificación de las modalidades de los contratos de trabajo, pudiendo ser, además, ordinarias o generales, a término o condición, y sobre las particularidades del mismo reconoce: 1) la obra, que da lugar a la concepción del contrato de obra; 2) la inversión de capital determinado, en la industria minera; 3) el aprendizaje; 4) la prueba (contrato); 5) el viaje, en el trabajo marítimo; 6) la eventualidad; 7) el equipo; 8) la ausencia de patrón determinado. *Cfr.* Castorena, J. Jesús, *Manual de derecho obrero. Derecho sustantivo*, 6a. ed., México, s. e., 1984, p. 86.

Similar interpretación se le da cuando se trata de la capacitación y adiestramiento previsto en el artículo 132, fracción XV, de la ley de la materia, al establecer que dicho artículo expresamente se refiere al periodo de prueba cuando el patrón al dar cumplimiento a las obligaciones de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, "...el trabajador al que le corresponda el puesto deberá acreditar que posee los conocimientos y la aptitud necesarios para desempeñarlo", y para tal caso deberá terminar y acreditar los cursos o enseñanzas de capacitación o adiestramiento, a través de los certificados que se le extiendan por parte de las escuelas o instituciones que se hayan asignado para tal efecto por parte de las autoridades laborales. En caso de que existan contratos colectivos de trabajo, se incluirán los procedimientos para acreditar los conocimientos y aptitudes, que bien pudieran ser los certificados expedidos al terminar y acreditar los cursos de capacitación y adiestramiento, por medio de un examen, o bien a través de un periodo de prueba no mayor a treinta días.

Otros tratadistas sostienen, en cambio, que la LFT no admite ni reconoce el contrato a prueba debido a que va en contra del principio general que sustenta al contrato por tiempo indefinido: la estabilidad en el empleo. En ese sentido, el maestro Trueba Urbina señala que "...carece de validez, ya que desde que se inicia la prestación del servicio el trabajador adquiere los derechos que consigna la ley laboral en su favor, en tanto subsista la materia de trabajo, por lo que si un patrón o empresa despide a un trabajador al término fijado en el contrato de trabajo a prueba, subsistiendo la materia del trabajo, el despido es injustificado y le da derecho al trabajador a ejercitar las acciones respectivas".²⁹ No obstante lo mencionado, agrega el autor, se reconoce el contrato a prueba solamente en tratándose de dos casos: en el trabajo doméstico, en el que el patrón tiene el derecho de rescindir el contrato de trabajo dentro del término de 30 días (artículo 343 LFT);³⁰ y también existe

²⁹ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 54a. ed., México, Porrúa, 1986, p. 41.

³⁰ *Idem.* Respecto a lo expresado, el precepto que se cita debe ser considerado para darle validez al criterio que se emite sobre el trabajo doméstico, pero se cree que no pueda ser aplicado ni ser contundente para el caso que nos ocupa, dado que de la lectura del precepto se contempla que en el periodo de 30 días iniciales del servicio y dentro de los cuales puede un patrón dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad con el trabajador doméstico, empero, dicho artículo también establece la hipótesis de la terminación de la relación de

un periodo de prueba, no mayor a 30 días, para que el trabajador compruebe su aptitud para efectos de lograr un ascenso en la empresa, por vacantes o creación de nuevos puestos (artículo 159 LFT).

Las autoridades jurisdiccionales, por su parte, se han pronunciado en el sentido de que los contratos a prueba “no están reconocidos en nuestra legislación laboral”, tal como se menciona a continuación:

EJECUTORIA. CONTRATO A PRUEBA, INEXISTENCIA LEGAL DEL. Los contratos de trabajo en que se deje al criterio del patrón calificar las aptitudes de los trabajadores mediante un periodo determinado, para otorgar o negar la contratación definitiva, o sea los llamados “a prueba”, no están reconocidos en nuestra legislación laboral y deben entenderse celebrados por tiempo indefinido al no existir causa legal que motive la limitación en su duración.

Amparo directo 867/79. Bernabé Terán Román. 17 de marzo de 1980. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Víctor Ceja Villaseñor. Informe 1980, Cuarta Sala, p. 44.

Este criterio jurisprudencial reafirma el principio sobre la estabilidad laboral, que para esta etapa aún se defendía con gran vehemencia y lealtad por todos los sectores, a pesar de los cambios que en materia laboral se venían gestando en varias latitudes.

trabajo en cualquier tiempo por parte del patrón, sin necesidad de que tenga que comprobar las causas y simplemente estará sujeto al pago de la indemnización correspondiente. En este caso particular, el trabajo doméstico es un tipo de trabajo especial, en el cual se dan dos situaciones de terminación de la relación de trabajo, pero no por el hecho de que se mencione un periodo de 30 días necesariamente tenga que ser considerado como contrato a prueba, pero por otro lado deja la inquietud del tema y sobre todo pone de manifiesto la delgada línea que separa el contrato a prueba de hecho y los contratos de trabajo por tiempo determinado que en la actualidad se practican.

Sobre esta modalidad de contratación se ha señalado también que en tratándose de los contratos colectivos de trabajo se ha llegado a estipular en el clausulado los “periodos de prueba o de ensayo como una justa y equitativa compensación para el patrono, quien en el lapso de treinta días puede percatarse de la eficiencia de las labores desarrolladas por el trabajador y en caso de que no resulten satisfactorias, dar por concluido el contrato de trabajo...”, ello como contrapeso a la exclusividad por admisión que detenta el sindicato. En suma, a pesar de que se establezcan periodos de prueba en los contratos colectivos no pueden considerarse, en estricto sentido, como contratos a prueba, “porque no reúne todas las características de esta modalidad del contrato de trabajo, lo cual no se encuentra previsto en nuestra legislación... no puede afirmarse que se haya realizado el contrato de trabajo, porque propiamente está sujeto a una condición suspensiva que al cumplirse deja concluido formalmente el contrato de trabajo”. Cfr. Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, 3a. ed., México, Porrúa, 1949, t. I, p. 777.

*Características y consecuencias que implica este tipo de contratación**A. Implicaciones formales*

- Por principio, esta modalidad de contratación es temporal y condicionada, además no encuadra en el actual sistema jurídico laboral, el cual se basa teórica y normativamente en un conjunto de principios y reglas que privilegian la estabilidad, o al menos permiten la posibilidad de que un trabajador permanezca en su trabajo por un tiempo prolongado por encima de las formas de contratación excepcionales.
- Este tipo de “contrato”,³¹ caracterizado por su propia condición suspensiva, presenta la gran dificultad de no cumplir con los requisitos formales que la ley exige, esto es, de acuerdo con la propuestas de reforma que la presentan, la formalización del contrato de trabajo indeterminado queda supeditado a que se cumpla satisfactoriamente la condición de demostrar los conocimientos para desempeñar de forma idónea las actividades que la empresa requiere.
- Asimismo, la situación de dar por terminado el contrato, truncando la posibilidad de lograr una relación laboral de duración indeterminada, cuando no se satisface la aprehensión de conocimientos a juicio del empleador y sin responsabilidad, lejos de tener como sustento los casos de rescisión previstos en la ley y que le sirvan de defensa para dar por terminada una relación laboral, se interpreta como un presupuesto jurídico a favor del empleador para reducir costos y abaratar los sueldos. Ahora bien, no se puede discutir que el empleador procure contratar a los más capacitados en beneficio de la empresa, lo cierto es que la población trabajadora en general no es especializada, y la poca o mucha capacitación que ha tenido o que puede obtener se lo ha proporcionado su propia trayectoria laboral o los cursos de capacitación que por alguna causa personal haya logrado; incluso los egresados de las universidades carecen en su mayoría de la vinculación con la práctica, lo que hace más complicado las contrataciones laborales en México, por lo que la capa-

³¹ Recordemos que en materia laboral, si bien es importante la formalización de la relación de trabajo, también lo es que de acuerdo con la ley, para que ésta surta sus efectos basta con que se preste un trabajo para que se presuma la existencia de una relación laboral, independientemente del nombre o acto que le de origen.

citación que ahora exigen los empresarios no depende únicamente del trabajador, sino de un sistema educativo diseñado con particularidades muy específicas.

B. *Implicaciones del orden económico*

- Si bien se ha planteado que la temporalidad de este tipo de contrato es con el objeto de que el empleador durante este tiempo pueda decidirse sobre la contratación indefinida del trabajador cuando haya satisfecho las necesidades de conocimientos para el desarrollo de las tareas que requiere la empresa, naturalmente por el bien de ésta, es también cierto que la empresa durante ese lapso se beneficia con el trabajo prestado, aun cuando sea temporal, y a cambio no tiene que hacer más erogaciones que el pago del salario, por lo que en estos supuestos el ahorro de costes laborales es amplio, sobre todo si se toma en cuenta que pueden ser varios los trabajadores contratados de esa forma y una constante en la empresa.
- En cuanto al trabajador, que ha sido “contratado” bajo esta modalidad, le toca invertir un tiempo para demostrar aptitudes y capacidades, que puede ser un tiempo de su vida laboral no valorado para la generación de derechos, más aún cuando no es considerado apto para ser contratado bajo otra modalidad.

C. *Duración de la relación de trabajo*

La temporalidad de 30, 60 o de 90 días que caracteriza a esta modalidad de contratación conlleva que durante estos lapsos no se genere antigüedad ni los supuestos jurídicos que deben amparar a los trabajadores que cuentan con una relación laboral relativamente estable. En suma, las condiciones generales de trabajo se limitarán únicamente a la percepción del salario y sin que se puedan aplicar los demás derechos, incluyendo los de la seguridad social.

D. *Condiciones generales de trabajo*

La temporalidad que caracteriza a este tipo de contratos no permite que se generen más derechos que el de percibir el salario como contrapartida a

la prestación de la entrega de la fuerza de trabajo. Igualmente, no se especifica qué tipo de salario percibirá el trabajador, lo que nos hace suponer que dependerá del puesto por el que se le contrate; por tanto, lo que no podrá admitirse es que con el pretexto de que se contrata al trabajador para comprobar sus capacidades se le sujete a remuneraciones por debajo de los mínimos establecidos por la ley. Respecto a las demás condiciones de trabajo, quedan sin efecto según lo preceptuado en la iniciativa de ley; no obstante, si tomamos como un elemento de base la temporalidad, no existe razón para que se hagan diferencias con los actuales trabajos temporales regulados en nuestra ley, por lo tanto deberían generar, aunque de manera proporcional, los demás derechos establecidos en la normatividad laboral, inclusive la prestación de la seguridad social.

E. Terminación de la relación de trabajo

Una de las peculiaridades de este tipo de contratación lo constituye sin duda la forma en que se concibe la terminación del mismo; en otras palabras, se observan dos situaciones: la primera consiste en que al llegar a su fin el tiempo que se estableció para demostrar que el trabajador es capaz para desarrollar los trabajos que requiere el empleador, y si a juicio de éste el trabajador cumple con las cualidades requeridas, de acuerdo con lo preceptuado, la relación de trabajo continuará con vigencia indefinida, dado que el periodo de prueba se inscribía dentro de un contrato laboral de duración indefinida (artículo 39A), con todas las consecuencias que ello implica. Una segunda posibilidad es aquella en que llegado a término el periodo de prueba el trabajador demuestra ciertas capacidades que no satisfacen al empleador, por lo que, de acuerdo con lo que señala el precepto citado, se termina el contrato por tiempo indeterminado sin que exista alguna responsabilidad y sin que el trabajador cuente con los medios para impugnarlo, lo que a su vez cancela la posibilidad de formalizar el contrato por tiempo indefinido que se estableció suspensivamente como una “promesa”.

F. Tendencias en la contratación

Tenemos que señalar que en los últimos años las contrataciones en materia individual de trabajo, en la práctica laboral mexicana, se han desarrollado bajo

una tendencia dirigida a establecer contratos de trabajo con duración de 3, 6 o 9 meses, en los que se estipula una relación laboral por tiempo determinado, pero en realidad se trata de un contrato a prueba en el que el trabajador tendrá que mostrar aptitudes, habilidades y capacidades para poder tener derecho a que se le contrate nuevamente por otro periodo de tiempo determinado; de esta manera, sucesivamente el trabajador en su estado de necesidad firma los contratos que se le presenten a pesar del precario salario que recibe y de la ausencia de las demás prestaciones laborales.

La persistencia a contratar bajo los términos anteriormente mencionados obedece a la orientación ya común de establecer relaciones laborales flexibles o “contratos flexibilizados”, en los cuales se deja de lado la observancia de la ley laboral atendiendo a las necesidades empresariales y de cómo se encuentre el mercado productivo. Así, las exigencias económicas vigentes plantean la postura reduccionista del derecho del trabajo; en otras palabras, “...adaptar al derecho laboral a las nuevas circunstancias en que se presenta el modo de producción...”.³² De esa forma, las normas jurídicas laborales, que en teoría son para proteger a los trabajadores, ahora se pretenden modificar para servir al sector empresarial y el mundo productivo, dejando escasos o limitadísimos derechos a favor de los trabajadores.

2. *El contrato de trabajo por temporada*

Se entiende por contrato de trabajo temporal aquel en “...que los trabajos únicamente se desenvuelven en determinada estación del año”.³³ Siendo tradicional en nuestro medio principalmente en las negociaciones de la agricultura y de forma reciente en eventos sobre espectáculos, en épocas navideñas y diversos de tipo comercial.

Esta forma de contratación la encontramos expresada en el artículo 35³⁴ de la propuesta de reforma a la ley laboral del Grupo Parlamentario del PRI,

³² Buen Unna, Carlos de, *La flexibilidad de las relaciones de trabajo*, República Dominicana, ponencia sustentada en la Universidad Madre y Maestra de Santiago de los Caballeros, agosto de 1989, p. 3.

³³ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 30, p. 772.

³⁴ *Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*, Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional (PRI), *cit.*, nota 25, pp. 16 y 17.

que a la letra dice: “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

Por otra parte, el artículo 39-F se refiere a esta modalidad al señalar:

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.

No obstante lo preceptuado, y a diferencia del contrato a prueba, se adolece en la ley de una definición o explicación de lo que debe entenderse por trabajo de temporada.

Según el artículo citado, de acuerdo con las particularidades de “temporada” de esta modalidad de contratación, se considera dentro de las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, discontinuas,³⁵ de labores fijas y periódicas. En suma, esta forma de contratación es muy recurrida en la práctica

³⁵ Esta modalidad ya había sido propuesta en la Iniciativa de Reforma de la Ley Federal del Trabajo por el PAN en 1995, en el artículo 34, al señalar: “Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general. Podrán pactarse para labores discontinuas cuando lo exija la naturaleza de los trabajos en los siguientes casos: I. Cuando los servicios del trabajador sean requeridos para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o campañas o que no exijan la prestación de los servicios todos los días”. *Iniciativa de decreto que reforma el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y reforma a la Ley Federal del Trabajo*, Jiménez Remus, Gabriel y Castro Lozano, Juan de Dios, Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional (PAN), Senado de la República, 12 de julio de 1995, p. 40. Por su parte, el Partido de la Revolución Democrática (PRD) también hace mención a los trabajos discontinuos al señalar: “Artículo 39. El trabajo por tiempo indeterminado puede ser continuo o discontinuo. Por trabajo por tiempo indeterminado discontinuo, debe entenderse aquel que se desarrolle de manera permanente por temporadas en ciertos periodos del año, mes, semana o por días, en atención de la naturaleza de los trabajos o actividades”. *Anteproyecto de Reforma Laboral*, Campo, Jesús Martín del, Escobar Toledo, Saúl, Garavito Elías, Rosa Albina *et al.*, Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática (PRD), Cámara de Diputados-LVII Legislatura, Congreso de la Unión, México, 1996, p. 35.

y tiene toda la validez jurídica de una relación laboral, de ahí que la duda es, ¿por qué o para qué establecer esta tipología de forma expresa en la ley cuando ya existe el contrato por tiempo determinado?

A. Características

La doctrina³⁶ ha señalado las características de este contrato, entre las cuales se encuentran:

- a) Primero, se implementan los trabajos de temporada porque las necesidades de la empresa son permanentes, aunque no absolutamente continuas.
- b) Segundo, en este tipo de trabajo, cada año, en el periodo de que se trate, el trabajador volverá a ocupar su puesto.
- c) También se ha mencionado que el patrón preferirá contratar para la próxima temporada a aquellos trabajadores que hayan servido satisfactoriamente. En dicho supuesto, los trabajadores que así lo necesiten sabrán que cada año, en los mismos días, se les ocupará por determinado tiempo.

La particularidad de esta modalidad de contratación es la temporalidad.

Ahora bien, a nuestro parecer es importante señalar que no se necesita que en la ley se describan puntualmente las clases de trabajos y de trabajadores, ya que especificarlos de manera casuística traería más problemas que soluciones; por ello en lo que cabe, la manera en que la ley del trabajo vigente nos refiere al contrato de trabajo y la relación de trabajo ya anotados es suficiente. Además, en los mismos contratos laborales, ya sea individuales o colectivos, y en los contratos-ley celebrados en la práctica se especifican las labores permanentes, temporales, eventuales y otras que serán desarrolladas, según las necesidades de la propia empresa. Igualmente, la intervención de los órganos jurisdiccionales y los criterios jurisprudenciales han allanado el camino en este tema para despejar dudas sobre los tipos de trabajo y trabajadores.

³⁶ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 30, p. 772.

B. Condiciones generales de trabajo

Si nos apegamos a las fórmulas de contratación establecidas en la actual ley, el trabajo de temporada no es otra cosa que la contratación por tiempo determinado, y como consecuencia el trabajador gozará de los derechos establecidos en la ley, que sean consecuentes con su propia naturaleza. En otras palabras, tendrá derecho a percibir un salario, descansos semanales, utilidades y aguinaldo proporcionales, y sobre todo a la protección de la seguridad social.

En esta forma de trabajo se tiene la ventaja de que va generando antigüedad, al menos por lo que toca a la seguridad social, sólo que, paradójicamente, para poder llegar a una jubilación el trabajador tendría que laborar entre 120 y 150 años, según se ha estimado, en tratándose del trabajo temporal en la agricultura.

C. Terminación de la relación laboral

Esta forma de contratación es, por esencia, por tiempo determinado, por lo que llegado a la fecha establecida como final, dará lugar a que se terminen sus efectos jurídicos. No obstante, este tipo de contratación permite la posibilidad de que el trabajador sea contratado cuantas veces sea solicitado y la virtud que encierra es que genera todos los derechos laborales estipulados para los trabajadores por tiempo indeterminado, lo que con todo y todo representa una “leve ganancia” para los trabajadores.

3. Contrato de trabajo de capacitación inicial

Este tipo de contrato es un tanto novedoso³⁷ dentro de las propuestas de reforma a la LFT, y a diferencia del contrato anterior sí se establece lo que se debe entender por el mismo en el artículo 39-B, que señala:

³⁷ Algunas voces mencionan que el contrato de capacitación inicial tiene su antecedente en el contrato de aprendizaje regulado en la LFT de 1931, vigente hasta la reforma de la ley laboral de 1970, en la que “una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida” (artículo 218); el aprendiz gozará de todos los derechos que correspondan a los de su clase (artículo 221); asimismo, se establece la consideración de que el aprendiz pueda ser despedido sin responsabilidad para el patrón en los casos de “incapacidad manifiesta del aprendiz para

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

La vigencia del contrato a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración hasta de tres meses o hasta de seis meses 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 ese tiempo el trabajador disfrutará del salario de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, pagándosele al trabajador las prestaciones devengadas a esa fecha.³⁸

El precepto transcrito sobre la capacitación inicial nos lleva obligadamente a tratar este aspecto en un sentido más amplio, como el que actualmente se regula en la LFT, con el objeto de comprender de mejor manera el sentido de la propuesta.

El tema de la capacitación y adiestramiento se empezó a tratar en México a finales de los años setenta, buscando dar respuesta a los cambios que el mundo venía experimentando, estableciendo de esta manera en el artículo 123 constitucional, fracción XIII, que: “Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cum-

el arte u oficio de que se trate” (artículo 225), teniendo el derecho a ser indemnizado con mes y medio (artículo 226). Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, *Ley Federal del Trabajo*, México, Talleres Gráficos de la Nación, 1931, pp. 48-50. En este caso, México, como varios países, reglamentó este tipo de contrato en atención a las necesidades que imponía el mundo productivo de inicios del siglo XX, siguiendo desde luego las formas de producción del sistema corporativo que se impuso en el mundo y en nuestro país durante la Colonia por los españoles. El abandono de esta figura en la legislación laboral mexicana en 1970 se debió a que bajo el pretexto de la enseñanza y aprendizaje, finalidad primordial del contrato, se llegó a la explotación, principalmente de los jóvenes.

³⁸ *Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*, del Grupo Parlamentario del PRI, *cit.*, nota 25, pp. 16 y 17.

plir con dicha obligación”.³⁹ Asimismo, como consecuencia se reglamenta en la LFT que: “Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores, y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”⁴⁰ (artículo 153-A), preceptos que conjuntamente con otras disposiciones⁴¹ componen el sistema integral sobre la capacitación.

Cabe agregar que el término de capacitación inicial⁴² que nos ocupa, como habíamos señalado, no es un concepto nuevo; de hecho se incluye en la LFT a partir de las reformas emprendidas al artículo 123, fracción XIII, de la Constitución en 1978, ya anotadas, en tratándose de trabajadores de nuevo ingreso, al establecerse que: “Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a la que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos” (artículo 153-G).

A. *La capacitación como una obligación patronal*

Ahora bien, si la capacitación y el adiestramiento se instituyeron en el sistema laboral mexicano principalmente como una obligación patronal, cabe la pregunta: ¿por qué proponer este tipo de contrato cuando ya se encuentra regulado en la LFT? Sin duda, la respuesta va en la misma lógica en que se proponen las otras modalidades de contratación a que nos hemos referido. Pero acotemos las particularidades sobre el tema.

De acuerdo con la ley laboral vigente, el objetivo de la capacitación y adiestramiento, en términos generales, es actualizar y perfeccionar los cono-

³⁹ La fracción se adiciona al artículo 123 de la Constitución, publicada el 9 de enero de 1978 en *Derechos del pueblo mexicano. México a través de sus Constituciones*, México, Cámara de Diputados, *Diario Oficial de la Federación*, consultada en H. Cámara de Diputados-LV Legislatura, Miguel Ángel Porrúa, 1994, t. XII, p. 732.

⁴⁰ Clímént Beltrán, Juan B., *op. cit.*, nota 4, pp. 208 y ss.

⁴¹ Artículos 3º; 25, fracción VIII; 132, fracción XV; 153-A a 153-X; 159; 178, fracción III; 353, fracción I; 391; 412; 523, fracción V; 526; 527-A a 529, y 537 a 539.

⁴² Algunos autores han considerado que el contrato de aprendizaje, regulado en la ley laboral de 1931, es el antecedente del contrato de capacitación inicial.

cimientos y habilidades del trabajador para desarrollar su actividad; asimismo, proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología; también preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; prevenir riesgos de trabajo; incrementar la productividad, así como mejorar las aptitudes del trabajador (artículo 153-F).⁴³

B. *Características*

- a) El contrato de capacitación inicial que se propone como reforma tiene por objeto que el trabajador adquiera, en un periodo determinado, los conocimientos o habilidades necesarios en la actividad para la cual se oferta ser contratado. Durante ese tiempo el trabajador estará bajo la dirección y mando del patrón (artículo 39-B).
- b) Bajo este supuesto, existe una relación laboral caracterizada por un tiempo determinado, con una duración de tres meses o hasta seis meses cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.
- c) La capacitación la hará, según se infiere, el propio patrón.
- d) La capacitación se efectuará mientras el trabajador presta sus servicios subordinados.

La propuesta de reforma señala que este tipo de contrato, al igual que el de prueba, es improrrogable y que debe ser por escrito, y que a falta de esta formalidad se considerará contrato por tiempo indeterminado.

C. *Condiciones generales de trabajo*

Respecto a las condiciones de trabajo, según consta en el artículo 39-A, el trabajador gozará del salario que le corresponda a la categoría o puesto que desempeñe; por lo tanto, y en razón de la temporalidad, solamente tiene derecho al salario, situación que se modificará en “indefinida” si logra acreditar las capacidades requeridas por el empleador, computándose para los efectos de antigüedad (artículo 39-E).

⁴³ Cfr. Climent Beltrán, Juan B., *op. cit.*, nota 4, p. 210.

En este contrato, al igual que en el contrato a prueba, el trabajador solamente tendrá derecho a percibir su salario. Y en los mismos términos que expusimos, no encontramos fundamentos jurídicos que sostengan la supresión de los demás derechos laborales consagrados.

D. Terminación de la relación de trabajo

Se establece que al finalizar el tiempo de la capacitación inicial, si el trabajador no acredita competencia se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. Esta parte del precepto nos lleva a considerar lo siguiente: primero, que esta propuesta de modalidad de contratación es muy parecida en los términos al contrato a prueba, es decir, se contrata para condicionar el nacimiento de una nueva relación jurídica, es decir, otra contratación, al señalar: "...con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado". Lo cual nuevamente rompe con el esquema tradicional de capacitación y adiestramiento que deberá ser proporcionada por el patrón durante la vigencia del contrato, ya sea indefinido, por obra o por tiempo determinado. Segundo, la manera de dar por terminado un contrato que ya tiene una duración determinada (tres o seis meses con la expectativa de que se vuelva un contrato indefinido), sin que haya responsabilidad para el patrón, nos hace pensar que es una manera de hacer excepciones de las excepciones a la estabilidad que la ley actual regula, con el consecuente alejamiento de apego al principio de estabilidad, lo cual se traduce en menos costos para el patrón y en la reducción de los derechos laborales.

4. El salario⁴⁴

Un tema importante que no queremos dejar de comentar es el relativo al salario respecto de las nuevas formas de contratación laboral que se propo-

⁴⁴ Se ha señalado por especialistas que actualmente el salario mínimo mensual que se percibe es de \$1,870.00, y que el requerido para cumplir con lo estipulado por la Constitución es de \$12,000.00 para cubrir la canasta básica (vivienda, alimentos, vestido, etcétera), lo que deja un déficit de \$10,130.00, que aunado al encarecimiento de productos básicos provocado por los fenómenos climatológicos, entre otros, nos presentan un panorama bastante crítico para los trabajadores y la población en general, lo que ocasiona un aumento del número de pobres

nen. Es común en las relaciones laborales propuestas que los trabajadores reciban una contraprestación mientras están a prueba, laboran temporalmente o se sujetan a una capacitación inicial (lo contrario sería el acabose). Se infiere que el salario correspondiente durante la vigencia del contrato será el salario mínimo, difícilmente podría ser de otra manera; pero el caso es que de sobra se sabe que el salario mínimo que aplica en México está, desde hace mucho tiempo, alejado de lo que prescribe la Constitución (artículo 123, fracción VI, “Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos”), no obstante, ha sido degradado a tal punto que ya no es ni de subsistencia. Este es un punto sobre el que se tiene que discutir independientemente de que se alegue la situación de crisis económica. Más aún, en los contratos de prueba y de capacitación inicial es imperioso que los trabajadores demuestren capacidades y habilidades para ser contratados de forma indefinida, pero aun con la posible demostración de dichas cualidades no se establece que percibirán salarios superiores al mínimo establecido. Por tanto, nos parece que las propuestas de reforma a

(pobreza de patrimonio, de capacidades y alimentaria) que pueden ya considerarse un poco más de 50 millones de mexicanos. No obstante, el tema y su complejidad no es nuevo, por el contrario, ha sido tratado desde hace mucho tiempo, incluso fue motivo de que se reformara la Constitución en el artículo 123 y la ley laboral para incluir a los salarios mínimos profesionales, el 21 de noviembre de 1962. Al respecto se exponía: “Las realidades sociales y económicas y la doctrina jurídica han puesto de relieve que el concepto de salario mínimo es doble, uno es el salario mínimo vital que puede definirse como la retribución menor que puede recibir un trabajador a cambio de su trabajo, atendiendo a las circunstancias de tiempo y lugar, pero sin tomar en consideración la diversidad de las industrias y profesiones, y otro es el salario mínimo profesional, que se define como la retribución menor que puede recibir el trabajador de una profesión determinada.

Los salarios mínimos vitales sirven para determinar el nivel de vida mínimo que se asegura a los trabajadores, estimándose que de reducirse, la vida del trabajador descendería a una condición inhumana; los salarios mínimos profesionales se fijan por profesiones y constituyen un punto de partida para que los trabajadores y los empresarios fijen en los contratos colectivos las escalas de salarios para las distintas categorías de trabajo. Los salarios mínimos profesionales sirven, además, para fijar salarios más justos, particularmente en aquellas actividades en las que por no existir un movimiento sindical importante, no se logra la fijación colectiva de las condiciones de trabajo y constituyen actualmente una necesidad en ciertas actividades, tales como los varios trabajos a domicilio, el trabajo en restaurantes, cafés y otros establecimientos análogos, el trabajo doméstico, etcétera”. González Blanco, Salomón, “Reformas a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del inciso ‘A’ del artículo 123 constitucional”, *Revista Mexicana del Trabajo*, México, mayo-junio de 1962, pp. 15 y ss.

la LFT deberían ir acompañadas de mejores ofertas de salarios, porque de no ser así no se entiende que se exijan mejores capacidades a los trabajadores y no se expresen correlativamente compensaciones.

5. Cuadro comparativo de las modalidades de contratación

A manera de acercarnos a las conclusiones, en seguida presentamos un cuadro comparativo de las formas de contratación, tanto las reguladas en la ley de la materia y las que se proponen en las iniciativas de reformas, con el fin de advertir los pros y contras, siempre tomando en cuenta sus repercusiones sobre la clase trabajadora presente y futura.

CONTRATOS (RELACIONES) DE TRABAJO	
<i>LFT</i>	<i>Nuevas formas de contratación</i>
Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado (artículo 35).	<p>Las relaciones de trabajo pueden ser <i>para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado</i> (artículo 35).</p> <p>En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, podrá establecerse un <i>periodo de prueba de 30 días</i>, con el fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos para desarrollar el trabajo que se solicita (artículo 39-A).</p> <p>Para puestos de dirección, gerenciales... se extiende a 180 días.</p> <p>Se establece el <i>contrato de capacitación inicial</i> como “aquel por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, durante un periodo determinado bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado” (artículo 39-B).</p> <p>El contrato de temporada se inscribe dentro de los contratos por tiempo indeterminado en labores discontinuas “...en los <i>casos de actividades de temporada...</i>” (artículo 39-F).</p>

DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO			
LFT	Propuestas de nuevas formas de contratación		
La contratación <i>por regla es de carácter indeterminado</i> y excepcionalmente por obra y tiempo determinado cuando así lo exija su naturaleza (artículos 35 a 39). <i>Reconoce la estabilidad en las relaciones laborales como principio fundamental.</i>	<p><i>Contrato a prueba.</i> Se <i>privilegia el periodo de prueba</i> de 30 días para acceder a un contrato por tiempo indeterminado.</p> <p>El periodo se extiende a 180 días para puestos de dirección, gerenciales y demás (artículo 39-A).</p> <p><i>Se supedita la estabilidad de una relación laboral indefinida</i> a un periodo de prueba en el que se comprueben los conocimientos (condición).</p>	<p><i>Contrato de temporada.</i> Se contempla para <i>realizar trabajos cíclicos</i> pero dentro de una relación de trabajo por tiempo indeterminado de labores discontinuas con actividades fijas y periódicas (artículo 39-F).</p> <p><i>Le otorga el carácter de “estabilidad”</i> a actividades que por naturaleza son temporales.</p>	<p><i>Contrato de capacitación inicial.</i> Se caracteriza por su <i>duración limitada a 3 meses</i> para ser capacitado. Se extiende a 6 meses en tratándose de gerentes, administradores, profesionalización y trabajos especializados (artículo 39-B).</p> <p><i>Se supedita la estabilidad</i> al cumplimiento de un contrato temporal y condicionado.</p>

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO			
LFT	Propuestas de nuevas formas de contratación		
Bajo las formas de contratación reguladas por la ley los <i>trabajadores gozan de condiciones generales de trabajo</i> , esto es, salario, descansos semanales, vacaciones, participación de utilidades, aguinaldo, etcétera. <i>Las prestaciones de seguridad social son fundamentales en estos contratos.</i>	<p><i>Contrato a prueba.</i> <i>Solamente se tiene derecho al salario.</i></p> <p>Se <i>condiciona la estabilidad y el goce de los derechos laborales</i> a que el trabajador demuestre tener conocimientos para desarrollar las actividades que se requieren.</p> <p><i>No se cuenta con prestaciones de seguridad social.</i></p>	<p><i>Contrato de temporada.</i> En esta modalidad de contratación los <i>trabajadores tendrán los mismos derechos y obligaciones que corresponden a un contrato por tiempo indeterminado</i>, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.</p> <p><i>Se cuenta con prestaciones de seguridad social.</i></p>	<p><i>Contrato de capacitación inicial.</i> <i>Solamente se tiene derecho al salario.</i></p> <p>Se <i>condiciona la estabilidad y el goce de los derechos laborales</i> a que el trabajador demuestre capacidades.</p> <p><i>No se cuenta con prestaciones de seguridad social.</i></p>

RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO			
LFT	Propuesta de nuevas formas de contratación		
<p>El trabajador o el patrón <i>podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo</i>, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad (artículos 46 a 55).</p> <p>La ley distingue entre rescisión y terminación de la relación de trabajo.</p> <p><i>Se trata de proteger la estabilidad.</i></p> <p>Cuando se rescinda la relación de trabajo por el patrón, el trabajador tendrá derecho a solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que <i>se le reinstale o se le indemnice</i> con el importe de tres meses de salario (artículo 48).</p>	<p><i>Contrato a prueba.</i></p> <p><i>Concluido el periodo de prueba se termina la relación de trabajo (condicionada) sin responsabilidad para el empleador.</i></p> <p>El trabajador no cuenta con medios de defensa.</p> <p><i>Se condiciona la estabilidad.</i></p> <p>Si a juicio del empleador el trabajador comprueba habilidades para desempeñar el puesto ofrecido, se continuará con la vigencia del contrato de trabajo indefinido.</p> <p>Si concluido el periodo <i>subsiste la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado</i> (artículo 39-E).</p>	<p><i>Contrato de temporada.</i></p> <p>No hay señalamiento específico al respecto, no obstante, <i>los trabajadores tendrán los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado</i> (artículo 39-F).</p> <p>Los trabajadores tendrán los <i>mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado</i> (artículo 39-F).</p>	<p><i>Contrato de capacitación inicial.</i></p> <p><i>Concluido el periodo del contrato de capacitación inicial se puede dar por terminada la relación de trabajo (condicionada) sin responsabilidad del empleador.</i></p> <p>El trabajador no cuenta con medios de defensa.</p> <p><i>Se condiciona la estabilidad.</i></p> <p>Si a juicio del empleador el trabajador comprueba estar capacitado para desempeñar el puesto, se formalizará un contrato de tiempo indefinido.</p> <p>Si concluido el periodo y <i>subsiste la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado</i> (artículo 39-E).</p>

No queremos parecer negados a ultranza de los cambios, pero sucede que se pretende pasar de un sistema protector de la clase trabajadora a un sistema de protección de mercado, sin que existan condiciones para ello. Me explico: por principio de cuentas, el diseño de la ley laboral mexicana de 1917 propuso al trabajador como el centro de las relaciones laborales; su carácter tuitivo se

trazó como su objetivo principal, por lo tanto el trabajo es, en esta filosofía, un derecho, elevándolo a la categoría de humano; en cambio, en la actual pretensión y práctica, el trabajador es considerado un elemento más del proceso productivo que puede ser maleable para lograr los fines económicos de la empresa, el trabajador, como sujeto, pierde su calidad de humano; el trabajo, por tanto, se convierte en una mercancía, echando abajo uno de los principios superiores de la ley laboral, de la Organización Internacional del Trabajo y demás ordenamientos internacionales. Partiendo de este hecho, dentro del ámbito económico queda poco o nada en defensa de los trabajadores. Sin embargo, sería inútil obviar que los cambios económicos no afectan a los trabajadores y sus derechos. Los resultados están a la vista; independientemente de que muchas naciones han logrado un nivel y desarrollo macroeconómico, la población del mundo se encuentra en uno de sus peores momentos de pobreza y desempleo. Lo que nos lleva a considerar que no todos los cambios económicos benefician a la mayoría; además la pobreza (monetaria) impide el consumo, con lo que se rompe uno de los principios de la economía de mercado y con efectos nefastos para el propio sistema capitalista.

IV. CONSIDERACIONES FINALES

Es innegable que el mundo productivo de nuestros días se ha transformado aceleradamente y se ha vuelto muy complicado. La sociedad del conocimiento monopolizado ha enriquecido en unas pocas décadas la ciencia y tecnología, dejando en claro el dominio de ciertas potencias económicas en el mundo.

Las transformaciones del mundo productivo traen aparejadas, a su vez, cambios en las formas de producir o prestar servicios, lo cual impacta en las maneras en que se regulan las relaciones de producción.

La mayoría de las legislaciones laborales del mundo han adecuado las normas laborales a las nuevas exigencias, realizando reformas a las leyes del trabajo a fin de lograr objetivos económicos, pasando por alto los derechos laborales, celosamente protegidos desde su aparición.

En el caso de México, la ley laboral no se ha podido reformar bajo la tendencia economicista a pesar de muchos intentos; no obstante, la realidad

supera a la ley, pues es común la contratación por determinado tiempo sin que medie una justificación, terminan los contratos y sucesivamente se vuelven a contratar, dejando de lado todas las prevenciones que la ley establece en perjuicio de los trabajadores, aprovechando la situación de desempleo y que el trabajo es muy escaso.

El contrato a prueba, el contrato de trabajo temporal y el contrato de capacitación inicial son, en el fondo, instrumentos reguladores flexibles en los que se basan las propuestas de reforma a la LFT en el aspecto individual del trabajo. Se argumenta en las iniciativas en las que se incluyen que estos tipos de contratos laborales permitirán modernizar el proceso productivo mexicano, y para ello se le concede al empleador manejar con mayor margen las contrataciones y despidos, sobre todo para contratar a los mejor capacitados con el objeto de elevar la productividad y la competitividad. El problema que se observa de esta postura es el hecho de que la implementación de nuevas figuras jurídicas de contratación precarizan el empleo y sus prestaciones en perjuicio de los trabajadores, y al mismo tiempo debilitan enormemente instituciones dedicadas a la seguridad social.

Nos llama la atención de manera particular que en las iniciativas de reforma laboral sobre las nuevas relaciones laborales que se proponen no se haga hincapié sobre el salario y mucho menos la recomendación de que éste deba apegarse a lo establecido por la Constitución; en otras palabras, el salario, como uno de los elementos de la relación laboral y como una de las condiciones generales de trabajo, seguirá reprimido debido a la permanente crisis económica en la que vivimos.

A pesar de las prácticas orientadas por los fines económicos, los fundamentos jurídicos, a los que apelamos, deben ser el freno y contrapeso a las nuevas circunstancias que rodean a las relaciones laborales. No podemos dejar de señalar que el Estado ha incumplido una de sus funciones básicas establecidas en el artículo 5º de la Constitución, al no implementar políticas laborales (ni administrativas ni fiscales, etcétera) que posibiliten la empleabilidad. Y en los casos de desempleo, no ha logrado cubrir el derecho humano básico de subsistencia con el seguro de desempleo.

Una reforma laboral como la pretendida, lo hemos señalado en repetidas ocasiones, no es garantía de la modernización del sistema productivo ni de que se logre mayor productividad y competitividad, y menos aún que me-

diante la reforma se logre abatir el desempleo. El orden laboral se ocupa solamente de un aspecto del amplio y complejo mundo productivo, por lo que se deben analizar de forma integral todos los factores que lo componen para, al menos, acercarnos a políticas y normas laborales, económicas, educativas, administrativas, fiscales, de derechos humanos, etcétera, más cercanas a resolver la gran encrucijada en la que se encuentra el mundo laboral.

V. BIBLIOGRAFÍA

- BUEN, Demófilo de, *Introducción al estudio del derecho civil*, Madrid, 1932.
- BUEN, Néstor de, *Derecho del trabajo*, 5a. ed., México, Porrúa, 1983, t. II.
- , *Derecho del trabajo*, 6a. ed., México, Porrúa, 1986, t. I.
- , *La decadencia del contrato*, 2a. ed., México, Porrúa, 1986.
- BUEN UNNA, Carlos de, *La flexibilidad de las relaciones de trabajo*, edición mecanográfica, República Dominicana, ponencia sustentada en la Universidad Madre y Maestra de Santiago de los Caballeros, agosto de 1989.
- CÁMARA DE DIPUTADOS, LV LEGISLATURA, *Derechos del pueblo mexicano. México a través de sus Constituciones*, Miguel Ángel Porrúa, 1994, t. XII.
- CASTORENA, J. Jesús, *Manual de derecho obrero. Derecho sustantivo*, 6a. ed., México, s. e., 1984.
- CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B., *Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, 23a. ed., México, Esfinge, 2002.
- CUEVA, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, 3a. ed., México, Porrúa, 1949, t. I.
- , *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 7a. ed., México, Porrúa, 1981, t. I.
- GONZÁLEZ BLANCO, Salomón, “Reformas a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del inciso ‘A’ del artículo 123 constitucional”, *Revista Mexicana del Trabajo*, México, mayo-junio de 1962.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, “Nuevas formas de contratación”, en KURCZYN VILLALOBOS, Patricia (coord.), *Relaciones laborales en el siglo XXI*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social-UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2001.

- y PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto (coords.), *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003.
- LASTRA LASTRA, José Manuel, “La valoración del trabajo ante la ineficacia de la economía”, *Laboral*, México, año IV, núm. 45, 1996.
- MACÍAS VÁZQUEZ, María del Carmen, “El contrato de prueba y la estabilidad en el trabajo”, en OCHOA CAMPOSECO, Víctor Manuel (coord.), *Análisis del “Proyecto Abascal” de la reforma a la Ley Federal del Trabajo*, México, Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados-LVIII Legislatura, Congreso de la Unión, 2003.
- , “La estabilidad en el empleo. Estudio comparado de México y España”, en GONZÁLEZ MARTÍN, Nuria (coord.), *Estudios jurídicos en homenaje a Marta Morineau*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2006, t. II.
- PALAVICINI, Félix F., *Historia de la Constitución de 1917*, México, s. e., s. a., t. I.
- PLÁ, Américo, *Los principios del derecho del trabajo*, Montevideo, MBA, 1975.
- RUSSOMANO, Mozart Víctor, *La estabilidad en el empleo*, México, UNAM, 1980.
- SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, *Las transformaciones del derecho del trabajo*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2006.
- SANTOS AZUELA, Héctor, “Flexibilización y las condiciones generales de trabajo”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, año XXXII, núm. 94, enero-abril de 1999.
- SECRETARÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO, *Ley Federal del Trabajo*, México, Talleres Gráficos de la Nación, 1931.
- TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 54a. ed., México, Porrúa, 1986. 