

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
CAMPUS GUADALAJARA

FRANCISCA JAZMIN GUERRERO CRUZ

**ANÁLISIS DE LAS NUEVAS MODALIDADES DE
CONTRATACIÓN LABORAL Y SUS
IMPLICACIONES AL DERECHO MEXICANO DEL
TRABAJO**

**Tesis presentada para optar por el título de Licenciado en
Derecho con Reconocimiento de Validez
Oficial de Estudios de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA,
según acuerdo número 86809 con fecha 13-VIII-86**

Zapopan, Jalisco, Agosto, 2016.



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
CAMPUS GUADALAJARA

DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

C. FRANCISCA JAZMÍN GUERRERO CRUZ

Presente.

En mi calidad de Presidente del Comité de Titulación y después de haber analizado el trabajo de TESIS titulado: **“ANÁLISIS DE LAS NUEVAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL Y SUS IMPLICACIONES AL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO”**, presentado por usted, le manifiesto que reúne los requisitos a que obligan los reglamentos para ser presentado ante el H. Jurado de Exámenes Profesionales.

Atentamente

EL PRESIDENTE DEL COMITÉ

DR. EDUARDO ISAÍAS RIVERA RODRÍGUEZ

MTRA. YURIXHI GALLARDO MARTÍNEZ

Secretaria Académica de la Licenciatura en Derecho
Presente.

Por medio del presente hago de su conocimiento que **FRANCISCA JAZMIN GUERRERO CRUZ**, quien cursó la Licenciatura en Derecho, ha concluido satisfactoriamente su trabajo de tesis titulado: "ANÁLISIS DE LAS NUEVAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL Y SUS IMPLICACIONES AL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO"

Manifiesto que después de haber sido dirigida y revisada por el suscrito, reúne todos los requisitos técnicos y académicos para solicitar fecha de Examen Profesional.

Agradezco de antemano la atención que puedan brindar al presente, reiterándome a sus órdenes.

Atentamente



KARINA SAHAGÚN MARTÍNEZ
Director de Tesis

Dedicatorias:

*A Dios, por permitirme existir y obtener tantas bendiciones,
A mis padres, por ser el motivo principal para realizarme a mí misma,
A mis hermanas, por ser mi apoyo incondicional,
A mis amigos, por todos los consejos y buenos momentos que me regalan con su amistad,
A mi asesora y en general, a todos los especialistas del derecho que he podido consultar
para hacer posible la realización de mi tesis,
Al personal de la Universidad Panamericana, por los valores y la integridad que
distinguen a la Institución,
Y desde luego, a mi alma mater, por permitirme pertenecer a sus filas y recibir la
formación personal y académica que me acompañaran a lo largo de mi vida.*

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	9
I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO LABORAL.....	21
1. EL TRABAJO EN LA EDAD ANTIGUA	21
1.1 EL TRABAJO COMO OBLIGACIÓN	Error! Bookmark not defined. 21
1.2 EL TRABAJO Y LA ESCLAVITUD	22
2. EL TRABAJO EN LA EDAD MEDIA	24
2.1 EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA PROPIEDAD PÚBLICA Y PRIVADA.....	24
2.2 LA ORGANIZACIÓN GREMIAL.....	25
3. EL TRABAJO EN LA EDAD MODERNA	26
3.1 LA ERA DE LA INDUSTRIALIZACIÓN	26
4. FACTORES QUE HICIERON POSIBLE EL NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO	26
4.1 TRANSICIÓN FABRICA A TALLER	27
4.2 MOVIMIENTO OBRERO	27
4.3 LA REBELIÓN DEL PENSAMIENTO	28
5. ETAPAS DEL NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO	28
5.1 ERA DE LA PROHIBICIÓN	29
5.2 ERA DE LA TOLERANCIA	30
5.3 ERA DE LA REGLAMENTACIÓN	30
6. DOCUMENTOS INTERNACIONALES DEL DERECHO DEL TRABAJO	31
6.1 LA I GUERRA MUNDIAL Y SUS IMPLICACIONES AL DERECHO LABORAL	31
6.2 LA II GUERRA MUNDIAL Y SUS IMPLICACIONES AL DERECHO LABORAL	33
7. DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.....	34
7.1 EL ESTATUTO DE COMONFORT: PRIMEROS INTENTOS DE REGULACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO	34
7.2 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1857	36
7.3 TRATAMIENTO CIVIL AL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.....	36
7.4 NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO	40
7.4.1 LA FEDERALIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	42

7.4.2 SURGIMIENTO DE LAS FORMAS DE CONTRATACIÓN EN MÉXICO	43
8. LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 Y LA REFORMA LABORAL 2012	48
II. CARÁCTERÍSTICAS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	52
1. NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO	52
2. ELEMENTOS DE UNA RELACIÓN LABORAL	57
2.1 TRABAJADOR	57
2.2 PATRON	58
2.3 EMPRESA	60
2.4 RELACION LABORAL	61
3. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO	68
3.1 FUENTES DEL DERECHO ESCRITO	69
3.2 LAS NORMAS IMPLÍCITAS.....	74
3.3 LAS FUENTES EN GENERAL.....	75
4. FUENTES ESPECIALES	76
4.1 PARTICULARIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO	79
4.2 DERECHO INCONCLUSO	79
4.3 MÍNIMO DE GARANTÍAS.....	79
4.4 DERECHO DE CLASES	80
4.5 DERECHO EN CONSTANTE EXPANSIÓN.....	81
4.6 CARÁCTER IMPERATIVO.....	81
5. FINALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO	82
6. DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO	89
III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	94
1. LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	96
1.1 PANORAMA EN LA QUE SURGE LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	98
2. DIFERENCIA ENTRE MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y CONTRATOS DE TRABAJO	99
3. LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL PREVIO A LA REFORMA LABORAL.....	100
3.1 POR TIEMPO INDETERMINADO.....	101
3.2 PARA OBRA DETERMINADA.....	101

3.3 POR TIEMPO DETERMINADO.....	102
3.4 PARA OBRA POR CAPITAL DETERMINADO.....	103
4. LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN INCORPORADAS A PARTIR DE LA REFORMA LABORAL 2012.....	105
4.1 SUJETA A PRUEBA.....	105
4.2 POR CAPACITACIÓN INICIAL.....	108
4.3 POR TEMPORADA.....	110
IV. LAS IMPLICACIONES AL DERECHO DEL TRABAJO A PARTIR DE LAS NUEVAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.....	113
1. TIPOS DE TRABAJADORES EN RAZÓN DE LA TEMPORALIDAD DE SUS LABORES.....	113
2. PRESTACIONES LABORALES EN RAZÓN DE LA TEMPORALIDAD LABORAL.....	119
2.1 PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO.....	119
2.2 JORNADA LABORAL.....	123
2.3 DESCANSO.....	123
2.4 VACACIONES.....	124
2.5 PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.....	124
2.6 HABITACIÓN.....	125
2.7 INVENCION DE LOS TRABAJADORES.....	125
2.8 MUJERES Y MENORES.....	125
2.9 SALARIO.....	126
2.10 AGUINALDO.....	128
2.11 SINDICATOS.....	129
2.12 RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.....	129
2.12.1 INDEMNIZACIÓN LABORAL.....	131
2.12.2 REINSTALACIÓN LABORAL.....	132
2.13 SEGURIDAD SOCIAL.....	133
3. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	139
3.1 TIPOS DE ESTABILIDAD LABORAL.....	140
3.2 ESTABILIDAD IMPERANTE EN MÉXICO.....	141
3.3 LAS NUEVAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	144
4. LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.....	146

4.1 PARTICULARIDADES A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A PARTIR DE LA REFORMA LABORAL	148
4.2 LA PRODUCTIVIDAD LABORAL COMO FACTOR DETERMINANTE EN LAS RELACIONES DE TRABAJO	154
4.3 LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y LAS NUEVAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL	158
4.3.1 PRINCIPALES INTERROGANTES EN TORNO AL ACTUAR DE LAS COMISIONES MIXTAS DE PRODUCTIVIDAD, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.....	161
V. COMPARATIVO SOBRE LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL Y LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN PREVIAS A LA REFORMA LABORAL 2012.....	170
1. LA RELACIÓN DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO	170
2. LA RELACIÓN DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO	171
3. LA RELACIÓN DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA.....	171
4. LA RELACIÓN DE TRABAJO PARA OBRA POR CAPITAL DETERMINADO	172
5. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE COMO ANTECEDENTE DE LOS CONTRATOS SUJETOS A PRUEBA Y POR CAPACITACIÓN INICIAL.....	173
5.1 EL CONTRATO DE APRENDIZAJE A TRAVÉS DEL TIEMPO	173
5.2 EL CONTRATO DE APRENDIZAJE Y LOS CONTRATOS A PRUEBA Y POR CAPACITACIÓN INICIAL.....	175
6. EL CONTRATO DE TRABAJO POR TEMPORADA	181
7. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LAS NUEVAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL.....	182
VI. EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD	186
1. EL PAPEL DEL ESTADO EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO	186
1.1 EL SALARIO MÍNIMO EN MÉXICO	190
1.2 EL SALARIO COMO FACTOR VULNERABLE EN UNA RELACIÓN LABORAL	190
1.3 EL SALARIO MÍNIMO Y LAS NECESIDADES BÁSICAS DE UN JEFE DE FAMILIA.....	190
2. POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA EN MÉXICO	194
3. LA POBREZA LABORAL EN MÉXICO.....	199
VII. CASO PRÁCTICO	201

1. CASO PRACTICO SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A PRUEBA	201
1.1 CONCLUSIONES DEL CASO PRACTICO	212
VIII. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	211
1. CONCLUSIONES SOBRE LAS NUEVAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL	212
1.1 SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A PRUEBA	212
1.2 SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO POR CAPACITACIÓN INICIAL ...	215
1.3 SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO POR TEMPORADA	219
2. CONCLUSIONES GENERALES	220
HIPOTESIS.....	222
PROPUESTAS.....	223
ÍNDICE DE ABREVIATURAS	226
ANEXOS	227
BIBLIOGRAFÍA	230

INTRODUCCIÓN

Adentrándome en el extenso mundo del estudio del derecho, y en especial a la rama a la cual he decidido dedicar mi vida profesional, el Derecho del Trabajo; he sido testigo de infinidad de relaciones laborales que surgen día con día, en una sociedad en constante expansión y desarrollo, en la cual, surge la innegable necesidad de proveer a la ciudadanía una serie de preceptos jurídicos que hagan posible regularlas de forma justa, eficaz y oportuna.

Por ser el derecho del trabajo una de las ramas jurídicas con más hondo sentido social, un conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores de un sector social económicamente desfavorecido, reviste vital importancia la creación de una normatividad eficaz en la materia, para de esta manera lograr el justo equilibrio entre los factores de producción que conforman una relación de esta naturaleza.

Es sólo a partir del trabajo, en el que toda persona encuentra el medio de supervivencia necesario para alcanzar los objetivos y cubrir las necesidades vitales dentro de toda sociedad, por esta causa nacen las relaciones obrero-patronales, atravesando por varias etapas y concepciones clásicas, como la llamada "*lucha de clases*", en la cual, se interponen los intereses entre las partes que conforman una relación de carácter laboral.

La desigualdad de oportunidades en las relaciones obrero-patronales es una de las características del derecho del trabajo, y en la cual la legislación nacional, haciendo uso de su facultad legislativa, emplea todo su empeño para que tanto patrón como trabajadores conscientes del papel que desempeñan, logren conjuntamente la realización de la justicia social.

El Derecho del Trabajo cuenta con vital importancia en nuestra vida diaria, en la medida en que éste sea eficazmente regulado igualmente eficaz será el desarrollo social de toda una colectividad.

Una regulación acorde a las necesidades de la sociedad provee a los individuos de los recursos necesarios para cubrir las necesidades básicas e imprescindibles para su subsistir diario, tales como: la salud, la educación, el vestido, las actividades recreativas, los alimentos; una familia desprovista de las necesidades antes expuestas difícilmente podrá desarrollarse plenamente en la sociedad puesto que, es precisamente en el plano familiar núcleo y punto de partida de la estabilidad social, donde el individuo conforma su propia personalidad e intereses a futuro.

Por lo que el Estado Mexicano, consciente de las realidades sociales de la sociedad actual, tuvo a bien considerar conveniente para la mejora de las relaciones de trabajo, el surgimiento de una reforma a la Ley Federal del Trabajo, misma que ocurrió el pasado 30 de noviembre del año 2012, donde el titular del ejecutivo Federal en su exposición de motivos dio a conocer su objetivo primordial: *“Promover la generación de más empleos y lograr que aquellas relaciones laborales que se desarrollan en la informalidad, se regularicen y transiten al mercado formal”*.¹

Es a partir de esta premisa en la que el ex representante del Ejecutivo Federal, consideró necesaria la modificación a la normativa laboral, tomando en cuenta que la vigente Ley Federal del trabajo fue creada en el año 1970.

Esta ley resultaba demasiada ambigua para regular de forma eficaz y oportuna las nuevas relaciones de carácter laboral que surgían con la nueva economía global.

¹ Iniciativa de trámite preferente. Exposición de motivos del Ejecutivo Federal. Reforma Laboral 2012. México.

De esta forma surge a la vida social, como un intento por afrontar los nuevos retos que la era de la globalización ha traído consigo en el ámbito laboral, las nuevas modalidades de contratación laboral con la reforma a la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que en la presente, conoceremos los inicios del derecho laboral hasta el reconocimiento legal y la lucha que debió enfrentar la clase trabajadora tanto a nivel nacional como internacional, en aras de lograr un equilibrio justo entre los factores de producción y la justicia social.

En lo que concierne a la legislación nacional, se desglosarán los intentos realizados por el derecho civil para otorgar un tratamiento digno a las relaciones de índole laboral, los primeros contratos de trabajo y sus características, hasta llegar a la actual legislación nacional.

En el capítulo II nuestro estudio se centra en aquellos principios rectores de toda relación laboral, los cuales, resultan ser los elementos esenciales que dan origen a las relaciones de esta naturaleza.

Este capítulo se desglosan las fuentes del derecho laboral, los elementos que conforman una relación de trabajo, los principios jurídicos que hacen posible su existencia, su naturaleza jurídica y sus finalidades, esto con el objeto de obtener un conocimiento general acerca de esta importante ciencia jurídica y estar en posibilidad de aportar una definición del derecho del trabajo.

En el capítulo III se estudiará el objeto principal de nuestro trabajo de investigación; es decir, la reforma laboral en cuanto a las modalidades de contratación que surgen a la vida jurídica a partir del 30 de noviembre del año 2012.

En este capítulo se desglosarán las modalidades de contratación que existen actualmente en el sistema laboral mexicano, haciendo un estudio de manera general de las modalidades incorporadas a partir de la multicitada reforma, con la finalidad de conocer sus características y objetivos para abordar de manera posterior la problemática planteada a partir de su incorporación.

En el capítulo IV se aborda el planteamiento del problema generado por las implicaciones jurídicas que las modalidades de contratación han traído consigo al mundo del derecho del trabajo.

En primer lugar, analizaremos de forma detallada el impacto generado a los trabajadores en general, mismos que han sido objeto de clasificación jurídica por la temporalidad de las relaciones obrero-patronales, después se analizarán las prestaciones laborales a que tienen derecho los trabajadores, tomando en cuenta la temporalidad de su labor.

Del mismo modo se abordará a la estabilidad en el empleo, como la figura jurídica con mayor afectación como resultado del mundo globalizado y las nuevas políticas económicas, jurídicas y sociales en la actualidad.

Finalmente se examinará a la Capacitación y Adiestramiento en México, como tema toral de la reforma en cita, toda vez que a partir de la nueva regulación laboral replantearon sus actividades, añadiendo diversos conceptos novedosos y nuevas funciones, por lo que estudiaremos bajo qué condiciones y en qué medida repercutirá en las nuevas modalidades de contratación.

Punto importante en lo antes descrito, es la labor que desempeñará a partir de ahora la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad (CMCA), ya que a partir de la reforma laboral se les concedió

diversas facultades, mismas que serán estudiadas en el capítulo correspondiente.

En el Capítulo V se abordaran diversos cuadros comparativos sobre las varias formas de contratación laboral creadas a partir de la legislación civil hasta nuestros días; detallándose de forma pormenorizada las similitudes y diferencias que a través del tiempo han incurrido en sus dispositivos legales, para concluir con las ventajas y desventajas que las mismas han obtenido en el Derecho Laboral en México.

En el Capítulo VI se realizará un estudio general sobre el panorama en el que actualmente se encuentra México, las condiciones laborales en las que en la actualidad se desenvuelve la población ocupada; se estudiara, cuáles son los retos y que problemas que enfrenta tanto la población activa y la inactiva; que políticas públicas ha adoptado el Estado para su solución y que le depara a México en el futuro desarrollo social.

Para dar por concluido el presente trabajo de investigación en el Capítulo VII se planteará un caso práctico para aplicar lo que se ha estudiado a lo largo de la presente finalizando con el Capítulo VIII se abordarán las conclusiones en cuanto al tema toral de nuestro estudio, las nuevas modalidades de contratación, sus implicaciones a nuestro sistema laboral mexicano y el impacto que tendrá en nuestra legislación laboral.

Consideraciones que pretenden de toda forma en base a la información recabada, proporcionar las opiniones más objetivas e imparciales, siempre en búsqueda de la verdad y bajo un hondo sentido de justicia social.

Todas las razones que surgieron para hacer posible este trabajo de investigación se centran en la búsqueda constante de respuestas a las interrogantes planteadas, que desde un inicio, impulsaron a su realización;

interrogantes que se formulan en todas aquellas personas que intervienen en una relación de trabajo y que de alguna forma u otra, se encuentran ligadas a los efectos jurídicos que dichas modificaciones jurídicas significaran en su vida diaria.

Con la realización del presente estudio se pretende contribuir a las aportaciones de investigación jurídica en materia del trabajo, conocer los puntos de vista de diversos autores en torno a la problemática planteada y que significa hoy en día uno de los temas con mayor relevancia en la actualidad, por su sentido social que toca fibras sensibles en la vida en sociedad.

De igual forma aportar y contribuir al esbozo de la cultura de investigación jurídica de todo profesional del derecho, el sentido de deber social en todas las labores de búsqueda de la verdad, para conocer la realidad jurídica que se vive en la actualidad en el Derecho mexicano y reflexionando y proponiendo posturas reales al respecto, toda vez que dichas conclusiones significarán los documentos de referencia del mañana para el cambio y bienestar de nuestra cultura jurídica.

PROBLEMÁTICA

El Derecho del trabajo, se ha visto transformado en diversos aspectos a lo largo de la historia, hoy en día vivimos en una era en la que los avances tecnológicos nos han proporcionado novedosos elementos aplicados a los factores de producción; infinidad de sectores industriales se han visto beneficiados con estos nuevos productores de riquezas a alta escala y que resultan en factores productivos de grandes magnitudes.

Ha llegado a nuestra época la llamada "*Flexibilidad laboral*", que se empieza a manifestar en las economías occidentales en los años 70', dicho fenómeno no posee un concepto jurídico sino económico y su contenido es impreciso, aunque se ha definido como "*el conjunto de respuestas que se*

exigen a la fuerza de trabajo ante los cambios producidos en el ambiente económico y en los mercados de producción”²

La flexibilidad laboral aparece en nuestros días como consecuencia de la globalización; ambos conceptos, permiten que los elementos característicos de una relación laboral, se vean modificados por los avances novedosos que presentan con su aplicación, esquemas laborales más dinámicos y revolucionarios al punto de resultar en verdaderos retos en las legislaciones nacionales.

La Globalización pues, es la razón principal del surgimiento de los nuevos esquemas laborales que han surgido en nuestros días en el Sistema Laboral Mexicano; atendiendo a este fenómeno, se hace necesario conocer su definición la cual es definida de la siguiente manera:

“la expansión del comercio, las operaciones transnacionales de las empresas, la integración de las plazas financieras en un megamercado de alcance planetario, y el espectacular desarrollo de la información, han estrechado los vínculos entre los países”.³

Dicha definición encierra una serie de elementos, que probablemente se escapen a nuestro alcance por la magnitud que significa el fenómeno que se lleva a cabo en la actualidad, pero que tiene consecuencias directas en las regulaciones internas de los Estados soberanos.

Tomando de manera literal el concepto en cita, podemos interpretar como *“integración de las plazas financieras en un megamercado de alcance planetario”*; a aquella situación en la que tanto los países industrializados como los que se encuentran en vías de desarrollo llevan a cabo una relación de

² CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo, *Empresas de trabajo temporal y contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, España, 2000, p. 34

³FERRER, ALDO, *Historia de la Globalización, orígenes del orden económico mundial*, Fondo de Cultura económica, Buenos Aires, 1996, p. 11

cooperación económica sin poner en riesgo su autonomía, como entes soberanos, obteniendo responsabilidad solidaria en beneficio común de la sociedad.

Otro de los elementos que dan origen al fenómeno de la “*Globalización*” es el aumento del volumen y la variedad de las transacciones transfronterizas de bienes y servicios, así como de los flujos de capitales.

Habría que decir que estos fenómenos van en ascenso, el comercio mundial ha crecido de una manera desproporcional, ya que permite a la población a no verse limitada por los bienes y servicios que se producen de forma interna; lo cual podría, en mucho de los casos, no ser suficiente para las exigencias de toda una colectividad.

Por último, se toca a un elemento particular, el espectacular desarrollo de la información, este elemento lo podemos familiarizar a “*la tecnología*”, por su difusión acelerada y generalizada.

La tecnología ha significado un aspecto revolucionante dentro de todas las actividades comunes de nuestra sociedad; tiene implicación en las comunicaciones, los transportes, los métodos aplicados a la ciencia, la difusión de la información, etc.; ha generado una ola de novedosas organizaciones sociales que generan importante impacto desde luego en la vida laboral.

Este fenómeno pues, ha significado sin lugar a dudas un reto para todos los Estados parte de una sociedad en común; ha generado un replanteamiento significativo en los sistemas jurídicos que velan por los intereses de toda una colectividad, puesto que se ha transformado a través de la globalización, no sólo la economía global, sino también las estructuras sociales y de poder.

Por lo anterior se hacía necesario implementar nuevos métodos e instrumentos jurídicos para controlar la cambiante situación global, por lo que a nivel nacional se optó por la creación de una reforma laboral en el año 2012.

Nuestro objeto de estudio se centra en particular, en la incorporación de nuevas modalidades de contratación laboral, mismas que abordan las siguientes problemáticas:

1. Los tipos de trabajadores en razón de la temporalidad en sus labores: En este sentido se pretende conocer si nuestra legislación actual regula de buena manera la clasificación de los trabajadores con motivo de su temporalidad laboral, la cual será inevitable con la nueva reforma del trabajo.
2. Las prestaciones laborales en razón de la temporalidad laboral: Se pretende conocer si las prestaciones laborales que por derecho corresponden a cada trabajador se verán vulnerados de alguna manera en relación a la temporalidad en el empleo.
3. La estabilidad en el trabajo: En este sentido, lo que se pretende es conocer si la estabilidad en el empleo, tutelado por nuestra normativa vigente, se verá limitado de alguna manera con la reforma laboral y de qué manera afectará a las relaciones obrero-patronales desde diferentes puntos de vista.
4. La capacitación y Adiestramiento en el Derecho Mexicano del Trabajo: Finalmente y en lo que respecta al replanteamiento brindado a la Capacitación y Adiestramiento a partir de la reforma laboral, se pretende conocer si los mecanismos utilizados para sus nuevas funciones son eficientes o necesarias, en especial las brindadas a las Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.

JUSTIFICACIÓN

La globalización y posterior flexibilidad laboral dio paso a la reestructuración en la vida jurídica de las relaciones laborales, a través de diversos mecanismos legales para su mejor regulación, en caso concreto: la Reforma Laboral.

El sector obrero por representar la parte vulnerable en una relación de índole laboral, ha visto alterado en diversos aspectos sus condiciones laborales a partir de la reforma mencionada, en especial las que tienen que ver con la temporalidad en sus centros de trabajo, la forma en la que se da término a las relaciones obrero-patronales a partir de su incorporación y el tratamiento legal previsto para su estabilidad laboral.

Por tal motivo nuestro objeto de estudio se centra particularmente en el punto 2. De la Iniciativa de Reforma en cita: las nuevas modalidades de contratación, mismas que nacen a la vida jurídica con el propósito de *“atender las circunstancias que privan en el mercado de trabajo”*, para de esta forma, proveer a la ciudadanía herramientas de creación laboral, acorde a la realidad social.

Para lo cual, dedicaremos especial atención en conocer las implicaciones generales que esta reforma traerá consigo en los nuevos esquemas de organización social.

OBJETIVOS

- Conocer los beneficios o afectaciones al sector laboral a partir de la incorporación de nuevas modalidades de contratación laboral.
- Crear en el lector un sentido de conciencia acerca de las causas que originaron el derecho del trabajo, su tutela, reglamentación y alcances.
- Comparar los distintos sistemas legales que han existido a lo largo de la historia del derecho mexicano del trabajo en cuanto a modalidades de contratación laboral, concluyendo con las ventajas y desventajas de los mismos.
- Proponer las posibles soluciones a las problemáticas planteadas, tomando en consideración el carácter eminentemente social del derecho del trabajo.

METODOLOGÍA

Para la realización del presente trabajo de investigación, se utilizaron diversas metodologías para su mejor desarrollo y análisis; en primer lugar se utilizó el método lógico inductivo ya que en base a los estudios realizados sobre el sistema laboral mexicano en tratándose de las modalidades de contratación laboral, tenemos la posibilidad de deducir si el proceso de incorporación en el terreno del trabajo, son pertinentes y benéficas para las partes; o si por el contrario, son perjudiciales al mundo jurídico-laboral.

Otro método utilizado para la realización del presente trabajo de investigación es el método comparativo en base al cual, se analizó las formas de contratación laboral existentes a lo largo de la historia del derecho mexicano

del trabajo, analizando y estudiando similitudes y diferencias con el objeto de identificar de qué manera se desarrollan en la actualidad.

De igual forma se utilizó el método histórico, ya que es a través de la historia en la que podemos conocer de mejor manera la evolución de la que ha sido objeto el derecho laboral en el sistema mexicano del trabajo, en particular, de las nuevas modalidades de contratación laboral, teniendo la posibilidad de estudiar las particularidades acontecidas en cada momento histórico en particular.

Finalmente se utilizó el método estadístico con la finalidad de presentar de forma objetiva el recuento general de las consecuencias sociales, políticas y económicas que las formas de contratación laboral han significado en la vida jurídica desde su entrada en vigor.

I: ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

El trabajo ha sido objeto desde el inicio de los tiempos a infinidad de abusos por parte de los que ostentan el poder de mando, por lo que en el presente capítulo se recapitulan a grandes rasgos los momentos históricos que debió librar la clase trabajadora para el reconocimiento de sus derechos; de qué manera lo lograron y qué significado el nacimiento a la vida jurídica de este derecho vital para la vida en sociedad.

Para tal fin, es necesario antes considerar el momento en la que a dicha actividad se le considero un derecho y cómo ha ido evolucionando a lo largo de la historia.

1. EL TRABAJO EN LA EDAD ANTIGUA

1.1 EL TRABAJO COMO OBLIGACIÓN

Las bases de la estructura del trabajo provienen de referencias sumamente antiguas siendo el antecedente más remoto los preceptos del Antiguo Testamento.

En este documento (Génesis, III, 17 y 19) Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento *“con grandes fatigas”* y a comer el pan *“mediante el sudor de su rostro”*.⁴

El trabajo visto desde esta perspectiva, es una imposición; una obligación impuesta por aquella persona que ostenta poder y lealtad y respeto.

En este orden de ideas, un segundo momento es aquel en que Dios sentencia a Adán a *“sacar de la tierra el alimento, por haber escuchado la voz de su mujer y comido del árbol prohibido”* al expresarle lo siguiente: *“maldita*

⁴ DE BUEN, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 2008. p.21.

*sea la tierra por tu culpa, con fatiga sacarás de ella tu alimento por todos los días de tu vida, espinas y cardos te dará y comerás la hierba”.*⁵

Bajo esta óptica existe un carácter obligacional de la actividad impuesta por incumplimiento de una condición establecida.

El trabajo pues, considerado bajo esta óptica social implicaban que las labores personales son producto de un “*castigo*” impuesto por desobediencia moral y no como un medio del que se le ha dotado al ser humano para que a partir de ella alcance su perfeccionamiento humano.

El trabajo visto de este modo pareciera ser una carga impuesta por nuestros ancestros, una falta que irremediablemente tenemos que cubrir hasta el final de nuestra vida terrenal, lo cual denotaría a la naturaleza del trabajo en una labor obligatoria carente de sentido y con la única finalidad de compensar la desobediencia moral de los primeros pobladores de la tierra.

1.2 EL TRABAJO Y LA ESCLAVITUD

Otra denotación que se le ha otorgado al trabajo es el ser visto desde un punto de vista de sometimiento de la clase más débil, es decir, la explotación laboral conocida como: esclavitud.

Esta concepción es tan antigua como la existencia misma del hombre por lo que se desconoce el momento exacto en el que surgió esta forma de trabajo en historia.

Para los pobladores de la época antigua, en especial la ciudad de Roma, el trabajo significaba únicamente la obtención de bienes en beneficio de los detentadores del poder; se minimizaba a todas luces su importancia y aún los grandes filósofos y pensadores de aquellos días, lo consideraron como

⁵ PADILLA de Amador, Graciela, *Emanuel*, Palibrio, EE.UU.p.26.

*“actividad impropia para los individuos, por lo que su desempeño quedo a cargo de los esclavos que eran considerados como cosas”.*⁶

En esta época se puede deslumbrar la consideración infrahumana que tiene el individuo para con la sociedad, toda vez que los seres humanos eran considerados cosas y la protección jurídica en cuanto derechos y deberes sociales se refiere, solo se le podía otorgar a un ser humano.

Sin embargo y con el paso del tiempo, la esclavitud tomo gran auge por los territorios conquistados y la importancia de las actividades realizadas fueron aumentando hasta considerar necesaria su regulación.

De este modo surgieron las primeras instituciones contractuales preocupadas por regular las actividades nacientes en la sociedad, pero desde un punto de vista civil; regulando actividades ya sea de producción o venta, sin distinción alguna ni supuestos jurídicos que lo distinguieran de una actividad propiamente laboral.

No se realizó una clasificación entre una actividad personal y una motriz o de alguna otra índole; la fuerza humana desplegada como tal, era considerada igual que la fuerza desplegada por animales de carga.

Así pues, podemos percatarnos que las instituciones de la época antigua, carecían de toda consideración humana, el único objetivo de la carente y efímera regulación que de las actividades personales existían, era la de proveerse de individuos para la explotación de actividades y extensión de riquezas.

⁶ DAVALOS, José, *Derecho del Trabajo I*, Porrúa, México, 1994, p. 5.

2. EL TRABAJO EN LA EDAD MEDIA

Posteriormente en la edad media surgieron diversos sistemas de producción laboral entre los que podemos destacar el trabajo y su relación con la propiedad privada y los gremios.

2.1 EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA PROPIEDAD PÚBLICA Y PRIVADA

Cuando hablamos de propiedad en la época medieval, en realidad nos estamos refiriendo al sistema feudal; esta organización social cobro gran auge con los grandes terratenientes y significo desde luego, una regulación legal.

El feudalismo fue pues:

“un estado de la sociedad en el cual todo, o al menos una gran parte del derecho público y del derecho privado se encuentran intrínsecamente enlazados en la tenencia de la tierra; y en el cual todo el sistema de gobierno –tanto económico como militar y judicial- forma parte y deriva del derecho de propiedad privada.”⁷

En esta organización se encontraba el fenómeno social implementado por la clase ostentadora de riquezas, para hacerse de los servicios de esclavos, siervos y aldeanos, a cambio de protección y habitación.

El poder del señor feudal, radicaba en la posesión territorial del que gozaba (feudo) y la posibilidad de que disponía para brindar protección a cambio del servicio personal subordinado.

Este sistema fue ampliamente criticado por los pensadores Karl Marx y Rosseau, toda vez que para éste último la propiedad privada es el origen de la desigualdad humana, *“causa de todos los males humanos misma que distingue la pre-historia de la historia misma de la humanidad”*.⁸

⁷ WECKMANN, Luis, *La Sociedad Feudal, Esencia y Supervivencias*, Jus, México, 1944, p. 15.

⁸ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México, 1984, p. 38.

La Sociedad así concebida daba lugar a lo *que Marx consideró la “Lucha de clases”*; toda vez que la propiedad privada “al dividir a los hombres en propietarios y en los sin-tierras y consecuentemente en dos clases sociales, había producido la oposición de los grupos, la cual a su vez condujo a la lucha de clases”.

En esta época, al igual que en la época antigua, no se puede hablar de una regulación conforme a los principios fundamentales que conformen un verdadero estado de derecho.

Los ideales pretendidos por Marx y Rousseau no se presentaron en el sistema feudal, ya que, este sistema de organización social en un esquema jerarquizado con el Monarca en la cúspide, por lo que no se puede hablar de una organización que velara por los intereses de toda una colectividad basado en el reconocimiento de la cualidad de persona.

2.2 LA ORGANIZACIÓN GREMIAL

Respecto a la Organización gremial fue la agrupación de individuos dedicados a un mismo oficio, con una misma finalidad: su protección frente al sector patronal.

Esta organización cobró gran auge en la medida en que su actividad fue en ascenso toda vez que se encargaban de la organización de la actividad laboral, el salario percibido, el horario pactado; y en general todas las condiciones en que se llevaría a cabo las relaciones de esta naturaleza monopolizando de esta forma su actividad.

Esta asociación obrera es un claro ejemplo de los Sindicatos de nuestros días.

3. EL TRABAJO Y LA EDAD MODERNA

3.1 LA ERA DE LA INDUSTRIALIZACIÓN

En esta época surge el movimiento conocido como *el maquinismo*, el cual se caracterizó por la maquinaria movida por fuerza diferente de la fuerza tradicional del hombre, y porque la producción masiva suplió del todo hasta lo que entonces se hacía en forma artesanal”⁹

A partir de estas condiciones generadas por la introducción de novedosas formas de producción, se generaron una serie de mecanismos que revolucionaron el desenvolvimiento de las labores cotidianas en la vida social, dando lugar a la creación del derecho del trabajo.

Para el nacimiento del derecho pues, fue necesario que la sociedad fuese testigo de una serie de acontecimientos que harían posible, su existencia, reconocimiento y posterior regulación.

4. FACTORES QUE HICIERON POSIBLE EL DERECHO DEL TRABAJO

El primero de ellos fue el expuesto por el pensador Carlos Marx quien manifestó el fenómeno social ocasionado por el tránsito del taller a la fábrica mediante el cual explica la causa del descontento obrero por la implementación de nuevas formas laborales; en palabras del mismo autor: *...“ Se gestó la rebeldía contra la injusticia, consecuencia de un murmullo y de las conversaciones y de la contemplación de los accidentes, cuya causa eran las máquinas”*¹⁰...

De esta forma y derivado de la gran demanda laboral por la introducción de maquinarias, los propietarios se vieron en la necesidad de extender su fuente de producción dando nacimiento a grandes conglomeraciones de obreros. Fue justo ahí donde directa e indirectamente surgieron también

⁹ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho del Trabajo*, Oxford, México, 2001, p. 11.

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicanodel Trabajo*, Porrúa, México, 1984, p. 13.

grandes conflictos entre propietarios y trabajadores por las condiciones en las cuales los segundos desempeñaban su trabajo, es decir, sin ninguna protección de seguridad social.

4.1 TRANSICIÓN DE FÁBRICA A TALLER

El primero de ellos fue el expuesto por el pensador Carlos Marx quien manifestó el fenómeno social ocasionado por el tránsito del taller a la fábrica mediante el cual explica la causa del descontento obrero por la implementación de nuevas formas laborales; en palabras del mismo autor: *...“ Se gestó la rebeldía contra la injusticia, consecuencia de un murmullo y de las conversaciones y de la contemplación de los accidentes, cuya causa eran las máquinas”¹¹...*

De esta forma y derivado de la gran demanda laboral por la introducción de maquinarias, los propietarios se vieron en la necesidad de extender su fuente de producción dando nacimiento a grandes conglomeraciones de obreros. Fue justo ahí donde directa e indirectamente surgieron también grandes conflictos entre propietarios y trabajadores por las condiciones en las cuales los segundos desempeñaban su trabajo, es decir, sin ninguna protección de seguridad social.

4.2 MOVIMIENTO OBRERO

El segundo factor determinante en el nacimiento del derecho del trabajo es la aparición y el crecimiento del movimiento obrero.

Como consecuencia inmediata del primer factor, el mundo laboral se vio en presencia de grandes agrupaciones obreras emergiendo del mundo de la injusticia laboral de la que habían sido sujetos desde hace muchos años, pero con la diferencia de que dichas agrupaciones ahora se encontraban

¹¹ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México, 1984, p. 13.

organizadas para exigir reconocimiento y protección; eran los llamados *sindicatos*.

4.3 LA REBELIÓN DEL PENSAMIENTO

El tercer y último factor determinante para el reconocimiento del derecho del trabajo, fue el que se conoce como *“la rebelión del pensamiento”*.

Se trata de un período en el cual diversos escritores y polemistas de diversos sectores en su afán de colaboración con la idea de libertad del trabajo sustentaron una serie de pensamientos liberales y coincidieron en la idea de que *“era imprescindible modificar el sistema cruel de la propiedad privada y transformar un orden económico a fin de evitar que la injusticia se perpetuara como la soberana de los hombres y de los pueblos”*.¹²

Derivado de lo anterior, surgieron varios grupos de expositores de varias teorías socialistas entre los que destacan los expositores de las teorías del Socialismo en las que su punto de partida fue la *“creación de una ciencia nueva destinada a procurar el bienestar humano”*.

Esta serie de pensamientos, sustentados en doctrinas liberales, inspiraron en gran medida a la conciencia colectiva, ya que, tan sólo resultó un precedente de los documentos revolucionarios que provocarían finalmente el despertar del proletariado.

5. ETAPAS DEL NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Para que fuese posible el reconocimiento del Derecho del Trabajo fue necesario, que en el cauce de su creación, sucedieran una serie de acontecimientos que permitieran finalmente el otorgamiento legal acorde a lo que significaba esta rama del derecho en el sector social:

¹²*Ídem* p. 14.

5.1 ERA DE LA PROHIBICIÓN

Esta era se refiere a la etapa prohibitiva del Derecho Laboral, etapa en la que el Estado como ente soberano controlaba todo lo concerniente a las disposiciones normativas en la materia; permitiendo y prohibiendo todo aquello que consideraba afín a sus intereses.

El acontecimiento que marcó esta etapa histórica fue el documento creado por Karl Marx y Friedrich Engels en el año de 1848: *El Manifiesto*.

Dicho documento, considerado el “*documento del siglo*” porque, tal y como lo considera el Licenciado Mario de la Cueva “*es la palabra que despertó de su sueño al proletariado y porque su publicación determinó el curso de la historia*”.¹³

Entre las ideas fundamentales del documento podemos citar las siguientes: *La explicación materialista de la historia*, de la que fluye *la ley fundamental de la lucha de clases*; en segundo lugar, *la tesis de que en el sistema de la propiedad privada, la contradicción de las clases es inevitable*; en tercer término *la teoría de la revolución* que enseñó a los trabajadores que solo a través de ella podía ponerse fin a la lucha)...¹⁴

Este documento contenía una serie de ideas y pensamientos de naturaleza liberal que invitaban a la clase trabajadora a luchar por los ideales de justicia social, toda vez que el sistema impuesto ocasionaba de manera inevitable una división clasista donde el proletariado resultaba ser el sector más vulnerable.

¹³ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México, 1984, p. 16.

¹⁴*Ibidem*.

Evidentemente los burgueses se vieron beneficiados de la reglamentación efímera que significaba el derecho social de la época, puesto que si bien existían disposiciones jurídicas en la materia, las mismas resultaron en un intento del Estado por disminuir las libertades de asociación, lo que derivó en un retroceso social colectivo.

5.2 ERA DE LA TOLERANCIA

La característica principal de la era de la tolerancia es que durante ésta se permitió el desarrollo de las actividades sindicales, ya sea por medio de la coalición o bien por medio de la asociación profesional, o la huelga.

Un claro ejemplo, lo encontramos en Inglaterra, en 1824 en el cual el Parlamento reconoció la libertad de asociación y en Francia, en 1864 se derogaron las normas que sancionaban la creación de asociaciones profesionales y las huelgas.

El Estado consciente de la importancia de las actividades realizadas por los ciudadanos de su nación, decide finalmente romper con la actitud abstencionista del estado impuesta por la burguesía, “*laisser-fairer, laisser-passer*”, logrando la creación de cuerpos normativos con alto sentido social en un intento por compensar las adversidades del que habían sido sujetos con anterioridad.

5.3 ERA DE LA REGLAMENTACIÓN

En esta era, las naciones empiezan no sólo a dictaminar disposiciones en torno a las relaciones individuales y colectivas de las clases trabajadoras, sino que esta vez, dichas legislaciones resultaron en beneficio de la clase trabajadora; reconociendo y protegiendo sus derechos sociales.

En la era de la reglamentación, finalmente se reconoció la personalidad jurídica de los sindicatos, como claro ejemplo podemos citar el “*reconocimiento*

*de la personalidad jurídica otorgada a la asociación profesional ocurrida en Inglaterra el 29 de junio de 1871”.*¹⁵

Esta era puede denominarse en el “*reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales del derecho del trabajo por la legislación ordinaria*”.¹⁶

De esta forma, el *Estado* haciendo uso de su facultad reguladora, impuso una serie de preceptos jurídicos, mediante los cuales, finalmente se otorgó a la clase trabajadora aquello que tanto había anhelado: la libertad y reconocimiento del derecho del trabajo.

6. DOCUMENTOS INTERNACIONALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

En la presente se mencionará los documentos internacionales que surgieron con motivo de eventos a nivel internacional y que en la actualidad contribuyen para hacer posible la regulación efectiva global del derecho del trabajo.

6.1 LA I GUERRA MUNDIAL Y SUS IMPLICACIONES AL DERECHO DEL TRABAJO

Entre los años 1914 y 1918 tuvo lugar el primer acontecimiento bélico a nivel internacional, la Primera Guerra mundial.

Las principales repercusiones del conflicto internacional, para el tema que nos ocupa, fueron la redacción y surgimiento de dos instrumentos internacionales que dieron un giro importante a la consideración del trabajo:

a) CREACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): Creada por el Tratado de Versalles como “*una parte*

¹⁵LBoletín Mexicano de Derecho Comparado. *Democracia Sindical*. México 2011.

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/77/art/art2.htm>. fecha de consulta 20 de Enero 2014.

¹⁶DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México, 1984, p. 18.

de la Organización de la Liga”, que se refirió a ella en su parte XIII, la Organización Internacional del Trabajo ha tenido desde 1919 hasta hoy una vida ininterrumpida que le ha permitido pasar sobre la crisis de la Segunda Guerra Mundial, superar la desaparición de la Sociedad de Naciones e incluirse luego en el sistema de las Naciones Unidas.

b) CREACIÓN DE LA CONSTITUCIÓN ALEMANA DE WEIMAR: La Constitución de la República de Weimar expedida en 1919, se erige como la primera constitución en el mundo que hace alusión a disposiciones relacionadas con los derechos sociales.

Esta Constitución en su parte II se refería a los “*derechos y deberes fundamentales de los alemanes*”, entendiéndose no solo los políticos, sino también los sociales.

Entre ellos destaca: *La libertad ilimitada de asociación (art. 159), el derecho al trabajo y al sustento (art. 163), el reconocimiento de los convenios colectivos sellados por las partes sociales (art. 165); entre otros.*¹⁷

Esta Constitución fue considerada una de las pioneras en reconocer la tutela de los derechos sociales, para garantizar la autonomía laboral del individuo y trazar el intervencionismo del Estado en su protección.

Lo anterior, sin olvidar, que México lo había hecho previamente en el año de 1917 con la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en su artículo 5 otorgaba el reconocimiento de la libertad de profesión y en su artículo 123 señalaba los supuestos para su regulación.

¹⁷ Constitución Alemana de Weimar. 1919. Alemania.

6.2 LA II GUERRA MUNDIAL Y SUS IMPLICACIONES AL DERECHO DEL TRABAJO

El segundo conflicto internacional llevado a cabo entre los años 1939 y 1945, fue testigo del nacimiento de una serie de principios sociales que harían del Derecho del trabajo una disciplina reconocida y abordada a nivel internacional.

a) CREACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS:

Es una instancia que creada para que, en su seno, las naciones puedan obrar juntas para afirmar la dignidad y el valor de cada ser humano y garantizar la paz y el desarrollo de todos los pueblos de la Tierra.¹⁸

Firmada el 10 de enero de 1920, entre los documentos creados a partir de esta organización destaca la ***Creación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos*** (10 de diciembre de 1948), que entre los artículos de interés destaca en su artículo 22 el reconocimiento del derecho a la seguridad social y el reconocimiento de la dignidad humana.

Otro de los Instrumentos internacionales que revoluciono en todos sus aspectos al derecho del trabajo fue la carta de las Naciones Unidas aprobada en San Francisco, California en el año 1945, cuyo artículo 55 señala, entre otros aspectos, la promoción de:

*“Niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos, condiciones de progreso y desarrollo económico y social”... “así como el respeto universal a los derechos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades”.*¹⁹

¹⁸ Blind Arnaud & Marín Gustavo. *La ONU y la Gobernanza Mundial*. 2008.

http://www.world-governance.org/IMG/pdf/La_ONU_y_la_Gobernanza_Mundial.pdf. Fecha de consulta: 10 de mayo del 2014.

¹⁹ Carta de las Naciones Unidas. 26 de junio de 1945. USA.

Este fue un reconocimiento de gran importancia para el ser humano como tal, toda vez que hacía hincapié en el deber del Estado miembro de implementar políticas internas capaces de garantizar un nivel de vida elevado y un trabajo permanente para sus ciudadanos; esto desde luego, como simple recomendación.

7. DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

México al igual que en el ámbito internacional, libró incesantes batallas para lograr el reconocimiento y aplicación del derecho del trabajo; pasando desde la ostentación del poder de la Corona Española, regulado por el Derecho Indiano, hasta las ordenanzas y las organizaciones gremiales para promulgar finalmente una Constitución Política propia, la del año de 1824

La Constitución Mexicana promulgada el 4 de octubre de 1824 resultó obsoleta en cuanto a las disposiciones que regulan el derecho del trabajo ya que en la misma no se encuentra alguna que haga referencia al problema social del que eran objeto los trabajadores.

Resultaba inconcebible la falta de regulación laboral toda vez que “a partir del Siglo XVIII en México, se hacía incontrolable el desempleo, la jornada del trabajo” como lo relata el Lic. José Dávalos *“había aumentado a 18 horas”, “y los salarios rebajados a tres reales y medio de cuatro reales que eran para el mismo periodo”*²⁰

7.1 EL ESTATUTO DE COMONFORT: PRIMEROS INTENTOS DE REGULACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

De manera posterior se creó un Estatuto Orgánico Provisional expedido por Ignacio Comonfort, en su calidad de presidente sustituto de la República, el 15 de mayo de 1856.

²⁰ DÁVALOS, José, *Derecho del Trabajo I*, Porrúa, México, 1994 p. 56.

Dicho Estatuto se despachó con fundamento en el Plan de Ayutla integrándose con 125 disposiciones que derogaron expresamente las normas de los estados y territorios en lo que se opusieron al mismo.²¹

Las disposiciones de carácter laboral se encontraban contenidas en la sección Quinta con el rubro “*Garantías Individuales*” en las cuales, los artículos 32 y 33 hacían mención de las condiciones laborales que se llevarían a cabo.

El artículo 32 del citado Estatuto, velaba por la libertad de profesión, sujetando la temporalidad de los contratos a tratamientos especiales, lo que propiciaba abusos en su aplicación:

*Art. 32. Nadie puede obligar sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada. Una ley especial fijará el término a que puedan extenderse los contratos y la especie de obras sobre que hayan de versarse.*²²

La temporalidad de un contrato laboral y su realización se fijaba pues, por una supuesta ley especial, lo que significa que en realidad, se creaban disposiciones jurídicas según las necesidades sociales de la época, creaciones en el transcurso, esporádicas y eventuales.

Por su parte, el artículo 33 versaba sobre el trabajo a menores, en cuanto horario, duración y autorización de la contratación, limitando su duración a un plazo de cinco años, sin hacer mención alguna sobre la prohibición expresa de utilización de menores: *Art. 33. “... En esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los padres, tutores, o la autoridad política en su caso, fijarán el tiempo que han de durar, no pudiendo exceder de cinco años...”*²³

²¹ Zorrilla, Juan Fidel. *Contexto Histórico Constitucional del Estatuto Orgánico de 1856*. México. 1993. <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3447/30.pdf>. Fecha de consulta: 4 de julio del 2014.

²² *Constitucional Federal de los Estados Unidos. México. 4 Octubre 1824.*

²³ *Constitucional Federal de los Estados Unidos. México. 4 Octubre 1824.*

Se hacía también mención sobre los contratos de aprendizaje, sin que éstos estuvieran regulados ni se otorgaran para el caso, ningún tipo de concepto ni definición legal.

El Estatuto Orgánico significó un retroceso en aras de una justa legislación laboral, ya que no se regulaban eficazmente las relaciones laborales, ya que no había distinción entre los ordenamientos de carácter civil y laboral ni tampoco una legislación acorde a las necesidades de la creciente nación.

7.2 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1857

Entre las disposiciones de carácter social que contenía esta Constitución, se encuentran los artículos cuarto, quinto y noveno, relativos a *la libertad de profesión, industria y trabajo, el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento, y a la libertad de asociación.*²⁴

En esta Constitución, si bien la facultad de expedir códigos correspondía a los estados, fue la federación la que tomó la iniciativa codificadora.

El presidente Benito Juárez, encargó a Don Justo Sierra la realización de un proyecto de Código Civil, esta obra integrada por 4 libros, fue terminada en 1860, siendo la primera codificación de alcance nacional en nuestro país.

7.3 TRATAMIENTO CIVIL AL DERECHO DEL TRABAJO

a) Código Civil 1870:

Posteriormente y después de varios procesos de revisión, la Comisión redactó un nuevo proyecto que pasó al Congreso y aprobado por este órgano

²⁴ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México, D.F., 1984, p.40.

se convirtió el 13 de diciembre de 1870 en el Código Civil del Distrito Federal y Territorio de la Baja California.²⁵

Este Código trató de otorgar una serie de disposiciones laborales con el propósito de dignificar el trabajo, ya que previo a éste ordenamiento, el trabajo era considerado como “*artículo de comercio*”.

En ese sentido, sentó las bases para reflexionar en cuanto a la categoría jurídica que se le otorgaba a las actividades personales, y en su exposición de motivos, al referirse al servicio doméstico, en particular, señaló lo siguiente:

*Este contrato) ... (Se llama comúnmente alquiler o locación de obras. Pero como sea cual fuere la esfera social en que el hombre se ha colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, pues atenta contra la dignidad humana) ...*²⁶

Con dicha exposición, se logra crear una separación real entre las actividades propias del ser humano y las cosas; sin embargo, no se logró distinguir la naturaleza del derecho del trabajo, toda vez que las actividades laborales seguían encuadrándose en la categoría del derecho civil.

La reglamentación del derecho del trabajo se encuadro en el Libro Segundo relativo a los bienes, a la propiedad y a sus diferentes modificaciones.²⁷

²⁵Iglesias Román, Moreau Marta. *La influencia del derecho romano en el derecho civil mexicano: Los códigos civiles de 1870, 1884 y 1928*. México.

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revdpriv/cont/7/dtr/dtr4.pdf> fecha de consulta: 23 de mayo del 2014.

²⁶GARRIDO RAMÓN, Alena, *Derecho Individual del Trabajo*, Oxford, México, 2013, p. 16.

²⁷Macedo, Pablo. *El Código de 1870. Su importancia en el Derecho Mexicano*. México.

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/3/pr/pr16.pdf> Fecha de consulta: 25 de junio del 2014.

Las actividades reguladas por la legislación civil se contemplaban en el Título Décimo Tercero “*Del contrato de obras o prestación de servicios*” de la siguiente manera:

- a. Servicio doméstico: Capítulo I, Arts. 2551-2576.
- b. Servicio por jornal: Capítulo II, Arts. 2577-2587.
- c. Contrato de obras a destajo o precio alzado: Capítulo III, Arts. 2588 -2628.
- d. De los porteadores o alquiladores: Capítulo IV, Arts. 2629-2650.
- e. Contrato de aprendizaje: Capítulo V, Arts. 2651-2658.
- f. Contrato de hospedaje: Capítulo VI, Arts. 2659-2662.

Las condiciones imperantes en los distintos contratos variaban dependiendo de la actividad realizada aplicándose por analogía, a las actividades de semejante índole; ejemplo de lo anterior es la realización del servicio por jornal que era equiparable a cualquier contrato de trabajo, toda vez que en el mismo no se especificaba la actividad a realizar.

Entre los contratos considerados “*laborales*” destaca el contrato de hospedaje que, en este contrato en particular, el “*trabajador*” no prestaba un servicio personal subordinado, sino que únicamente permitía a otro obtener albergue o alimentos, lo que en términos generales, no significaba una actividad de índole laboral.

b) Código Civil 1884

Posteriormente, el 31 de marzo de 1884 fue promulgado el Código Civil del Distrito Federal y territorios de Tepic y Baja California, que inicio su vigencia el 1º de junio de ese año, para ser aplicado en el Distrito y Territorios Federales.

Este código sirvió de modelo para que en varios estados de la República se promulgaran diversos códigos civiles.²⁸

En dicho Código se tomaron en cuenta las mismas actividades y contratos que los contenidos en el Código Civil del año 1870.

c) Promulgación Código Civil 1928

De forma posterior, el 3 de enero del año 1928 se expide un nuevo Código Civil, llamado *Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la república en materia federal*, durante el gobierno del Presidente Plutarco Elías Calles.

Las actividades consideradas propiamente de naturaleza laboral se encontraban contenidas en el **TÍTULO DÉCIMO** *Del contrato de prestación de servicios en su* **CAPÍTULO I**; *siendo las siguientes:*

1. El servicio doméstico,
2. El servicio por jornal,
3. El servicio a precio alzado en el que el operario solo pone su trabajo,
4. El contrato de aprendizaje.

En este Capítulo se contemplaba que estas actividades deberían ser reguladas por una Ley Reglamentaria que para el efecto, expediría el Congreso de la Unión haciendo uso de la facultad concedida por el párrafo I del artículo 123 constitucional.

Entre tanto esto no ocurriera, la propia Ley preveía la regulación laboral, por excepción, a las disposiciones contenidas en el Código Civil de 1884, en sus capítulos II, III, IV V y VI, del Título XIII, del Libro Tercero, y en todo lo que

²⁸ Galindo Garfias, Ignacio. *Tres cuartos del Siglo en el Derecho Civil Mexicano*. México. <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/876/21.pdf> Fecha de consulta: 3 de julio del 2014.

no contradijera las bases fijadas en el artículo 123 constitucional y lo dispuesto en los artículos 4 y 5 del mismo código.

Tomando en consideración las actividades de naturaleza laboral estrictamente señalados como tal en el título decimo del C.C. del año 1928, tanto el contrato de portadores o alquiladores como el de hospedaje, dejaron de tener naturaleza laboral y fueron regulados por el mismo dispositivo legal por los Capítulos IV y V respectivamente.

En términos generales, el tratamiento civil que se le otorgo al derecho laboral no cumplió con los propósitos de una reglamentación eficaz en el ámbito de las actividades obrero-patronales; pero procuró sentar las bases para la creación de un cuerpo normativo acorde a las necesidades sociales, políticas y económicas de aquella época.

Lograron marcar cierta distinción entre las distintas formas de contratación laboral las cuales, serían posteriormente perfeccionadas con la promulgación de la primera Ley Federal del Trabajo.

7.4 NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

Dentro de los primeros ordenamientos laborales previos al nacimiento formal del derecho del trabajo en nuestro país, se encuentran la promulgación de varias leyes locales; como es el caso de la promulgada por Manuel M. Diéguez del 2 de septiembre de 1914, en Jalisco en la cual se menciona el descanso dominical, *los días de descanso obligatorio, las vacaciones y la jornada de trabajo para las tiendas de abarrotes y los almacenes de ropa.*

O la del Estado de Hidalgo se encargó sobre Accidentes de Trabajo en 1915 y en ella se establece que los patrones eran responsables por los *accidentes de trabajo obligando la adquisición de pólizas de seguro a las empresas.*

Previo al nacimiento formal del derecho del trabajo Mexicano, ya existía una tendencia legislativa en ese ámbito, pero para hacer posible el reconocimiento real del derecho laboral fue preciso antes que surgiera nuestra carta magna.

Con el movimiento encabezado por Venustiano Carranza el cual, valiéndose del derecho otorgado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del año 1857, que en su artículo 39 legitimaba al pueblo de México, el “*inalienable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno*”, desconocieron el gobierno de Victoriano Huerta.

Se legitimó al movimiento que se autoproclamó como “*constitucionalista*”, dando lugar al nacimiento de la Constitución de 1917, con la consagración de los derechos sociales de los trabajadores.

La redacción del artículo 123 constitucional, entre otras cosas, declaró la constitucionalidad del derecho de huelga que meses antes había sido considerado como delito acreedor de la pena de muerte.²⁹

Así pues, nació nuestra Declaración de derechos sociales, en el que finalmente se reconoció la dignidad de la persona, que fue elevada a la categoría de garantía constitucional.

No obstante, y a pesar del esfuerzo esbozado por los constituyentes y sus antecesores, el artículo 123 constitucional, no cubría con la totalidad de la problemática social que se suscitaba en el mundo laboral, razón por la cual, se hizo necesario el nacimiento de las leyes reglamentarias.

²⁹De Buen Néstor. *El Sistema Laboral en México*. México.
<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2458/10.pdf> Fecha de consulta: 2 de febrero 2014.

7.4.1 LA FEDERALIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

Una vez reconocido el derecho del trabajo en la fracción X del art. 73 del Proyecto de Constitución, se autorizaba únicamente al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia laboral.

Dos consideraciones determinaron a los constituyentes a cambiar de opinión: *“la convicción de que contrariaba el sistema federal y el convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y que requerían una reglamentación diferente”*.³⁰

Por estas razones en el párrafo introductorio del *Artículo 123* se autorizaba al Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados a expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región sin contravenir a las bases que proveía la Constitución.

Sin embargo, el surgimiento de conflictos de trabajo que iban más allá de la jurisdicción de las Juntas de los Estados y que, por esta razón, no podían ser resueltos por dichos órganos jurisdiccionales, así como los conflictos que afectaban directamente a la economía nacional, revelaron la necesidad de crear juzgados especializados en la materia.

Derivado de lo anterior, y tomando en consideración las necesidades reglamentarias que la vida en sociedad represento en las relaciones obrero-patronales, se decidió por la uniformidad del derecho del trabajo, autorizándose únicamente para su atención al Congreso de la Unión.

Lo anterior resultó en una decisión acertada, toda vez que, dada la magnitud de la materia y los problemas que en cada estado acontecían surgían infinidad de criterios en cada región, sobre un mismo supuesto.

³⁰ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México, 1984, p. 51.

Con la uniformidad que se le otorgó al derecho laboral, se logró que todos los conflictos originados entre trabajadores y empleadores, se solucionaran dentro de un mismo ordenamiento legal; sin embargo, aquellos que por su importancia, necesitaban un tratamiento especial, significaron un reto para el ordenamiento en comento.

7.4.2 SURGIMIENTO DE LAS FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL

Una vez logrado el reconocimiento del derecho del trabajo como un derecho propio de la persona humana, el cual tiene su origen y razón de ser en su dignidad como persona, se hacía incontenible la necesidad de un ordenamiento acorde a su efectiva protección.

De esta forma nació el 28 de agosto de 1931 la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 constitucional, la cual cumplió con el objetivo de regular especialmente las actividades laborales, previendo una serie de presupuestos que pretendían en todo su articulado la efectiva protección del derecho del trabajo.

Entre las cuestiones de mayor relevancia que presentó este cuerpo normativo destaca el nacimiento formal de los *regímenes especiales del trabajo*, bajo el concepto de trabajo especial.

La Ley Federal del Trabajo proveyó por primera la idea diferenciadora de los trabajadores especiales, el cual se constitucionalizó una vez que se dividió el artículo 123 constitucional en apartados “A” y apartado “B”.

Los Trabajos especiales que la Ley Federal del Trabajo regulaba eran los siguientes:

- a) **El servicio doméstico**→ Fue regulado mediante tres disposiciones (129 -131 LFT), en las cuales, a diferencia del tratamiento que le otorgó la legislación civil, La LFT no preveía como supuesto necesario que la persona doméstica viviera con la persona a la cual prestaba el servicio, ni se consideraba nulo el contrato concertado de manera permanente.

- b) **Trabajo en el mar y vías navegables**→ A este tipo de actividad en particular, nuestra legislación otorgó un tratamiento especial, toda vez que para su regulación fueron tomados diversos criterios de los convenios internacionales aprobados por la Conferencia de la OIT, ya que para el año de 1931, México se había incorporado a esta organización ³¹

- c) **Trabajo ferrocarrilero**→ Este tipo de contratos podría desprenderse como sucesor del “*contrato de fondeadores y alquiladores*”, ya que en todos ellos se trata de la industria del transporte, con la salvedad que el contrato ferrocarrilero se aplicaba únicamente al transporte terrestre. (Arts. 174 a 189 LFT)

- d) **Trabajo en el campo**→ Los trabajadores del campo, con anterioridad a la expedición de la Ley Federal del Trabajo eran regulados por el “*servicio por jornal*”, ya que en este tipo de contratos no se especificaba la actividad a realizar, razón por la cual se podría encuadrar en cualquier servicio personal convenido.

- e) **Trabajo en la pequeña industria e industria familiar y trabajo a domicilio**→ La LFT en su Capítulo XVIII, regulo tanto a la pequeña industria, a la industria familiar y al servicio a domicilio.

³¹Barajas Montes de Oca, Santiago. *Los Contratos Especiales en la Legislación Mexicana*. México.
<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/953/5.pdf> Fecha de consulta: 4 de agosto del 2014.

Considerándose como pequeña industria las que emplearan a su servicio un total de 10 trabajadores cuando se tratara de “maquinaria movida por fuerza motriz” y hasta veinte cuando no se empleara dicha fuerza. (Art. 206).

El trabajo a domicilio, por su parte, era el desempeñado por toda persona a quien se entregasen artículos de fabricación y materias primas para que sean elaborados en su propio domicilio o en cualquier otro lugar fuera de la vigilancia o la dirección inmediata de la persona que le había proporcionado el material. (Art. 207).

Finalmente como “*Industria Familiar*” fue considerada aquella cuyos obreros sean exclusivamente el cónyuge, los descendientes o los pupilos del patrón. (Art. 208).

Este tipo de contratos fueron incorporados por primera vez como actividades de índole laboral en nuestra legislación nacional.

f) El contrato de aprendizaje→Este contrato de trabajo sobrevivió al tratamiento otorgado por la legislación civil, con varias salvedades; una de las más importantes es la correspondiente al testimonio que debería otorgar dos testigos con respecto a los conocimientos y aptitudes que el aprendiz adquiriese al término de cada periodo, aspecto no abordado por el Código Civil.

En cuanto a la retribución convenida por las partes, en la regulación de carácter civilista el aprendiz recibía como contraprestación principal la enseñanza de su maestro, en tanto no existieran las “*circunstancias necesarias*” para alguna retribución pecuniaria. En tanto en la LFT dicha retribución consistía tanto la enseñanza como el pago convenido.

Este contrato surgió a la vida jurídica en la legislación civilista y desapareció con la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1970; sobre este particular se hará mención en el capítulo correspondiente.

g) Contrato de trabajo para explotación de minas→Este contrato que podría celebrarse ya sea por tiempo determinado, para obra determinada o para la inversión de capital extranjero según lo estipulaba el artículo 40 de la propia ley.

En la citada ley, la actividad obrero-patronal estaba condicionada a la existencia de un contrato de trabajo imputable a la patronal cuyo supuesto tenía validez una vez que, según lo dispone el artículo 17 de la propia ley: *“una persona se obligaba a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida”*.

Por regla general el contrato de trabajo debía celebrarse por escrito y mediante dos ejemplares, aunque existían varias actividades que la propia ley contemplaba como válidas una vez que las mismas eran concertadas de manera verbal. (Art. 26).

Entre el contenido que debía contener todo contrato de trabajo se contemplaba los datos generales de los contratantes, los servicios prestados, su duración, jornada, el sueldo estipulado y los lugares en los que debían prestarse el servicio convenido.

LAS MODALIDADES DE CONTRATACION LABORAL

Las modalidades de contratación se encontraban contenidas en el artículo 39 de la citada ley de la siguiente manera:

- a. Tiempo indefinido,
- b. Por tiempo fijo,

- c. Para obra determinada,
- d. Para la exploración de minas (modalidad que podía celebrarse para obra, por tiempo determinado o para la inversión de capital determinado).

La duración de las relaciones de trabajo, eran por regla general por tiempo indeterminado, una vez que concluía el término y las causas que le dieron origen subsistían, el contrato se prorrogaba por todo el tiempo que perduraban dichas circunstancias según lo estipulaba el propio ordenamiento en su artículo 39.

De esta forma se enmarcaba un principio de estabilidad laboral, en base a la permanencia de los trabajadores en su empleo, con únicamente dos supuestos en los que podría limitarse el goce de derechos.

Por una parte la fijación de un tiempo determinado, en tanto que la actividad a desarrollar así lo requiriese, ya que si las causas que le dieron origen persistían en el tiempo, este contrato se prorrogaba con la posibilidad de convertirse en uno por tiempo indeterminado.

En tanto que el servicio para obra o capital extranjera se trata de un supuesto en el cual un servicio personal tiene fecha de conclusión, sin que esto signifique que por esa razón un trabajador se vea impedido el gozar su derecho de estabilidad laboral.

En términos generales podemos concluir que esta Legislación laboral, constituyó la primera especializada en cuanto a legislación laboral se trata, ya que en la misma se contenían una serie de presupuestos legales en torno las relaciones laborales que no sucedió con las legislaciones anteriores.

8. LAS MODALIDADES DE CONTRATACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 Y LA REFORMA LABORAL 2012

Después de casi 40 años de vigencia la Ley Federal del Trabajo de 1931 fue abrogada y en su lugar se aprobó la Ley Federal de 1970 vigente hasta nuestros días.

Lo anterior resultaba necesario toda vez que la Ley Laboral del año 1931 fue elaborada en un contexto histórico en el que no se vislumbraban los avances económicos y tecnológicos de los que era parte nuestro país.

Tomando en cuenta que una de las características principales del derecho del trabajo es su carácter inconcluso, el legislativo Federal se dispuso a crear una legislación laboral acorde a las realidades y necesidades de la nación.

La vigente Ley del Trabajo tiene dos anteproyectos como antecedente de su creación; uno de 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por Adolfo López Mateos y el otro fue el concluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva Comisión nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz.

El citado anteproyecto fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones. Después de emitir sus observaciones, en diciembre de 1968, el ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de la Federación de 1º de abril de 1970 y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.

Entre las reformas legales y constitucionales del que fue objeto esta ley podemos citar las referentes al salario en el año de 1973, la reforma constitucional del año 1974 que consignó en el artículo 4 la *igualdad plena entre hombre y mujer* y la del año de 1975 en cuanto al ámbito de competencia que tendrían las ramas industriales en torno a la producción de celulosa y papel.³²

Las modalidades de contratación contempladas por la nueva Ley Federal del Trabajo se encuentran en el Capítulo II relativo a la *Duración de las Relaciones de Trabajo*, la cual es una traducción literal de las tomadas en cuenta por la Ley Federal del Trabajo del año 1931:

Del artículo 35 de la citada ley podemos inferir las siguientes:

a. **Por tiempo indeterminado:** Por regla general, Las relaciones de trabajo son concertadas por tiempo indeterminado a falta de estipulaciones expresas en cuanto a su duración, según se desprende del artículo 35 de la LFT.

De este modo, la ley en su carácter proteccionista de la casa trabajadora, prevé en principio las relaciones de trabajo de carácter indefinido, salvo que se presenten circunstancias que obliguen a su terminación.

b. **Por tiempo determinado:** El señalamiento de esta modalidad laboral únicamente puede estipularse en los casos siguientes según se desprende del artículo 37 de la propia ley:

- i. Cuando lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar;
- ii. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- iii. En los demás casos previstos por la ley.

³² DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México, 1984, pp. 62 y 63.

c. **Para obra indeterminada:** La concertación de una obra determinada únicamente se atenderá cuando así lo exija la naturaleza del servicio a realizar. (artículo 36)

d. **Trabajo para la obra de capital determinado:** Esta modalidad se contiene en el artículo 38 el cual establece el criterio para en caso de realizar estas actividades las mismas podrán concertarse por obra o tiempo determinado.

En la clasificación de estas modalidades al igual que en la clasificación otorgada por la Ley Federal del Trabajo anterior, impera como regla general, las relaciones laborales por tiempo indeterminado, teniendo excepcionalmente que celebrarse por tiempo determinado aquellas que por la naturaleza del servicio prestado así lo requieran.

Posteriormente en el año 2012, se reformó la ley con el objeto de implementar nuevas y mejores formas de contratación laboral, bajo la premisa expuesta por el entonces Presidente Lic. Felipe de Jesús Calderón Hinojosa, que en su exposición de motivos expreso lo siguiente: *“Impulsar una reforma laboral como condición para avanzar hacia mejores niveles de bienestar, y que al mismo tiempo contribuya a favorecer los principios de equidad y no discriminación en las relaciones de trabajo”*.³³

En esta reforma laboral se incorporaron a la legislación nacional las siguientes formas de contratación que actualmente rigen en nuestro Derecho Mexicano del Trabajo:

1. Contrato de trabajo sujeto a prueba.
2. Contrato de trabajo por capacitación inicial.

³³ *Iniciativa de trámite preferente. Exposición de motivos del Ejecutivo Federal. Reforma Laboral 2012. México.*

3. Contrato de trabajo por temporada.

Dicha reforma y su impacto social, será tema a tratar a lo largo del presente trabajo de investigación, concluyendo si la misma, ha cumplido con el objeto de su creación, haciendo énfasis en que el único tema de interés es plantear una hipótesis general sobre la realidad actual en el derecho laboral mexicano y de qué manera se han llevado a cabo las relaciones obrero-patronales a partir de la reforma laboral.

En resumen y respecto a la historia de transición del derecho del trabajo en México podemos destacar que si bien es cierto, la legislación civil hizo su mayor esfuerzo por tratar de brindarle un tratamiento justo y equitativo a las relaciones obrero-patronales, esto solo fue posible a partir de la expedición de la primera Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Federalización del Derecho Mexicano del trabajo vino a revolucionar el tratamiento brindado a la materia y proporcionó a la clase obrera la certeza jurídica tan ansiada por el sistema mexicano del trabajo; su expedición significó el que finalmente se les reconociera a los trabajadores la cualidad de personas, tema tan importante aún en nuestros días.

II. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

A través de la presente examinaremos a grandes rasgos los elementos y particularidades del derecho del trabajo para estar en posibilidad de identificar en que momento nos encontramos frente a una relación de naturaleza laboral.

El papel del Estado es muy importante en las relaciones obrero patronales ya que es solo a través de un Estado de Derecho en el que se puede realizar de forma efectiva y justa una relación laboral, por lo que es imprescindible conocer qué papel juega en las relaciones laborales.

1. NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Hablar de la naturaleza jurídica es hablar de la esencia del derecho; el conocer y desentrañar las razones por las cuales un cuerpo normativo fue creado, hacia qué materia legal corresponde su aplicación y cuáles son los principios rectores en su actuar.

Tomando en consideración lo extensivo de la ciencia del derecho, es sólo a partir de su clasificación en el que podemos conocer con precisión a qué conjunto normativo corresponde el derecho del trabajo.

Una definición respecto a la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo nos es proporcionada por el Maestro Mario de la Cueva como: *“el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios”*.³⁴

³⁴ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México, 1984, p.85.

El ilustre Mario de la Cueva atiende a la inminente diferencia existente entre el factor obrero y patronal, mediante el cual, la clase trabajadora es la titular indiscutible de los preceptos que para la causa, se crearon y discutieron en el Constituyente de 1917.

La referida, “*imposición*” que la clase trabajadora se valió para hacer respetar sus derechos, es el resultado de la labor ejercida por el sector obrero, en su esfuerzo por equilibrar las condiciones existentes entre trabajadores y patrones.

Sin embargo, esto no quiere decir que el derecho del trabajo sea exclusivo de la parte obrera, toda vez que, tomando en cuenta la naturaleza propia del derecho del trabajo, existe una necesaria subordinación de una de las partes, sin que esto suponga conceder exclusividad en la normativa jurídica ni mucho menos en la aplicación de la justicia social.

El derecho ha sido comúnmente clasificado como derecho público y derecho privado; en esta clasificación según la teoría de Ulpiano; *el derecho público es el que mira al estado de la cosa romana y el derecho privado, el que se refiere al interés de los particulares.*³⁵

Sin embargo, el derecho del trabajo concebido dentro de uno de estas dos clasificaciones resultaría incorrecto. Si bien es cierto, el derecho del trabajo tiene relación con ambos derechos, ya que se realizan actos tanto de derecho público (registro de sindicatos, inspecciones de autoridades); como de derecho privado (contratos de trabajo, prestación de servicios), las mismas no satisfacen de ninguna forma las hipótesis jurídicas que el derecho del trabajo exige a la sociedad.

³⁵ DE BUEN, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Porrúa, 2008, México, p.94.

Si bien el derecho del trabajo concibe en su haber distintas particularidades, ya sea de derecho público o de derecho privado; ninguno de ellos satisface las necesidades de una ciencia jurídica relativamente nueva, cuyos hechos sociales hacen sumamente necesaria la existencia de un tercer derecho que atienda las relaciones nacientes con una justa y efectiva regulación.

Para conocer la naturaleza jurídica del derecho del trabajo debemos descifrar antes de que normativa jurídica emana, si la concepción clásica *derecho público-derecho privado* es suficiente para nuestra realidad social, o si por el contrario, el nacimiento de un tercer derecho es necesario para la regulación obrero-patronal de nuestros días.

Existen diversos tratadistas que conciben al derecho del trabajo como un derecho social; concepción que deriva de los artículos 27 y 123 constitucionales en cuanto a que *“tutelan y protegen a las clases económicamente débiles”*, que evidentemente, engloba al derecho del trabajo.

Atendiendo al sentido literal de la palabra *“social”*; se puede inferir que todo derecho es eminentemente social puesto que el punto de partida de su creación así como su finalidad, se encuentran dirigidas precisamente hacia la sociedad.

A este respecto se han manifestado diversos y reconocidos juristas y estudiosos del derecho, en un intento por conceptualizar el término Derecho Social y conocer el motivo principal de su creación y el elemento diferenciador de las demás ciencias jurídicas.

El derecho social es concebido desde distintos puntos de vista, están por una parte los que lo consideran como un derecho exclusivo del derecho del trabajo; juristas como Alberto Trueba Urbina, Andrés Serra Rojas, Luis

Recasens, Rupert, Carlos García Oviedo, identifican al derecho social como “*el conjunto de principios jurídicos que regulan las relaciones laborales, que son tutelados por el Estado*”³⁶

Por su parte, para el jurista Mexicano Lucio Mendieta y Núñez, el Derecho social—es:

*El conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos económicamente más débiles para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo*³⁷.

Para este autor la característica principal que distingue al derecho social es el elemento económico; en otras palabras, el elemento que se debe observar para diferenciar si estamos frente a un derecho social es la pobre economía que alberga uno de sus sectores, a diferencia de la primera concepción que centra su atención en la tutela del Estado.

El derecho social cuenta con diversas concepciones, desde las clasistas hasta las modernas, conservadoras o liberales; por ser la sociedad un cuerpo vivo, cambiante, con fines individuales y colectivos la normatividad jurídica deberá concebirse de la misma manera.

El derecho tiene un carácter tetradimensional: forma, contenido, fines y valores,³⁸ lo que explica la diversidad de doctrinas que surgen al respecto.

³⁶ Rojas Roldán, Abelardo. *Derecho Social y Noción Universal del Derecho*. México, 1991

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/175.5/cnt/cnt35.pdf> Fecha de consulta 26 de agosto del 2014

³⁷ Arellano García Carlos. *Las grandes divisiones del derecho*. México.

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/242/art/art1.pdf> Fecha de consulta 28 de agosto del 2014

³⁸ *Ibidem*

La sociedad se encuentra estatuida inevitablemente en una jerarquía social, en la que conviven en un mismo entorno social ricos y pobres, jóvenes y ancianos, hombres y mujeres, profesionales y no profesionales, trabajadores y patronos, gobernados y gobernantes; el derecho social por atender a toda una colectividad, no puede limitarse en su actuar a una determinada esfera social, sino a todas las situaciones en las que intervienen relaciones de índole social.

El derecho social está integrado, de diversas circunstancias en las que intervienen toda clase de sucesos sociales, políticos, económicos, culturales; aquellos relativos a la salud, a la educación, a la vivienda, a la seguridad social etc., por lo que se hace necesario una división exhaustiva para su mejor regulación.

Es por esto, que existe lo que se conoce como “*ramas del derecho*” que, según expresa Guillermo Cabanellas son cada una de las ciencias con personalidad o carácter dentro de la enciclopedia jurídica³⁹.

Cosa que ocurre con el derecho del trabajo el cual es una ciencia que cuenta con personalidad jurídica, autonomía y principios de derecho dentro del esquema jurídico social.

Derivado de todo lo anteriormente expuesto, podemos concluir que, al referirnos a la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, nos referimos en realidad al derecho tutelar del cual emana, es decir, el derecho social.

Así pues el derecho del trabajo es una rama del derecho social según el cual, y atendiendo a los principios que emanan del artículo 123 constitucional, atiende a las necesidades intrínsecas de un grupo de personas, cuya particularidad distintiva con las demás ramas del derecho social, es la prestación de servicios personales subordinados sujetos a un salario.

³⁹ *Ibidem*

2. ELEMENTOS DE UNA RELACIÓN LABORAL

Para la existencia de una relación de índole laboral, es necesaria la concurrencia de una serie de circunstancias y elementos que permitan identificar y diferenciar a una relación obrero-patronal de cualquier otra que surja en la vida en sociedad, mismos que adelante se detallan.

2.1 TRABAJADOR

Tiene esta condición según la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 8, la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, entendiéndose; como *trabajo* toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

La ley de la materia hace distinción entre trabajadores de confianza y trabajadores en general, siendo los primeros aquellos que desempeñan las funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Existe además la clasificación de trabajadores tomando en consideración la temporalidad en sus labores; de esta forma, podemos hablar de trabajadores temporales, eventuales y permanentes; tema que se detallará más adelante.

En este sentido pues, la ley marca la pauta para identificar a la actividad realizada en el ejercicio de sus funciones como plenamente "*humana*," lo que significa, que es una actividad desplegada por el hombre ya sea física o intelectual, quedando superadas las concepciones clásicas que consideraban al trabajo como objeto, sin hacer distinción alguna entre la actividad mecánica o animal.

Dada la extensión y las condiciones en las que un trabajador pudiese desempeñar su empleo, la ley hace diferencias en cuanto a las capacidades, especialización y forma en la que los mismos se desempeñan en sus funciones, por lo que existen trabajadores, de buques, trabajadores domésticos, trabajadores ferrocarrileros, trabajadores del campo, entre otros; mismos que son sujetos a una regulación especial por las condiciones en las que desempeñan su encomienda.

Para estar en posibilidad de conocer si un sujeto se encuentra realizando una relación laboral, basta observar el elemento de la subordinación; elemento diferencial que reviste el trabajador frente al contratante, pues es aquel quien se encuentra en menester de los salarios del empleador como contraprestación de los servicios prestados.

El elemento de la subordinación entendido como *“la virtud por medio de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón”*, según la tesis jurisprudencial bajo el rubro RELACION LABORAL. LA SUBORDINACION ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA; es el elemento esencial de toda relación de trabajo toda vez que su mera presunción será suficiente para determinar que la relación llevada a cabo, es de naturaleza laboral.

2.2 PATRÓN

En cuanto al sujeto empleador la ley también nos proporciona una definición en su *Artículo 10*, mediante la cual, la figura patronal es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Esta definición no nos supone mayor complicación, ya que una persona individual o en su conjunto tiene la posibilidad de contratar los servicios de uno

o más trabajadores; sin embargo, a este respecto, la ley menciona un sujeto individual o colectivo que también podría acatar ese aspecto, los llamados “intermediarios”.

Estos sujetos intervienen en la relación laboral en su misión de ser puente entre contratantes y trabajadores, llevando a cabo la contratación de los segundos para que presten el servicio al patrón, según lo señala el propio Artículo 12 de la Ley de la materia.

Ahora bien, la ley señala una distinción para identificar cuando un trabajador se encuentra a expensas de un patrón, o en su caso, un intermediario, el cual se puede observar en su artículo 13:

“tendrán la condición de patrones y no de intermediarios, aquellos que una vez efectuándose la contratación mencionada, los trabajos contratados son ejecutados con elementos propios suficientes, que permitan cumplir las obligaciones que deriven de las propias relaciones de los trabajadores. (Artículo 13 LFT)

La legislación de la materia otorgó la posibilidad de que entre la relación que normalmente se efectuaba entre trabajador y patrón, interfiriera una tercera figura para colocar la actividad de los trabajadores al servicio patronal, no sin antes asegurar al trabajador, en su afán de preservar los derechos inherentes de su actividad; las prestaciones de seguridad social, y aquellas prestaciones propias de una relación de trabajo.

Cabe hacer mención que existe responsabilidad solidaria del intermediario una vez que se efectuó el incumplimiento por parte del titular de la prestación laboral, por lo que, aunque el intermediario no tenga los suficientes elementos económicos para hacerse de los servicios de un trabajador, sí deberá responder solidariamente con la patronal.

Otra figura patronal es el llamado “*patrón sustituto*”, el cual, una vez que la propiedad de una empresa o establecimiento es transmitida a otra será ésta la responsable de todos los derechos y obligaciones que de ello derivan, por un término de 6 meses contados a partir de la notificación del nuevo patrón a los trabajadores. (Artículo 41 LFT).

Esta figura señala de igual forma la solidaridad de las obligaciones derivadas de las relaciones laborales como un intento del legislador de proveer certeza a la clase obrera, aún y cuando las condiciones de trabajo en las que inicialmente se concertó la relación varíen de forma posterior.

2.3 EMPRESA

El elemento material de una relación obrero-patronal es la empresa, entendida como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. (LFT artículo 16).

La ley hace distinción entre empresas y establecimientos, refiriéndose a las segundas como parte de las unidades económicas que contribuyen a la realización de los fines de las empresas.

Entendida pues, la empresa como una unidad económica en la que concurren una serie de elementos que hacen posible la realización de sus objetivos, los mismos se pueden resumir, siguiendo el pensamiento del Licenciado Dávalos, de la siguiente manera:

- a) Elementos esenciales: Son las personas físicas (trabajadores) y patrones (físicas o morales) que constituyen el elemento subjetivo de la relación económica. El elemento económico de la empresa es su capital que a su vez tiene dos fines; uno inmediato: la producción o

distribución de bienes o servicios y un fin mediato: obtener beneficios y la realización de determinados objetivos.

- b) Elementos accidentales: aquellos que presumen salvo prueba en contrario, la existencia de la empresa; entre los más importantes están: el domicilio común, la explotación de una misma marca y la comunidad de propietarios.⁴⁰

De esta forma pues, dentro de una misma empresa concurrirán elementos tanto esenciales como accidentales que harán posible el pleno desarrollo de las actividades obrero-patronales.

2.4 RELACIÓN LABORAL

La relación laboral concebida como tal, es una situación de hecho en la que se genera la prestación de un servicio personal subordinado y como contraprestación se recibe el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le de origen. (LFT artículo 20).

Para nuestra legislación laboral los elementos esenciales para que exista una relación de trabajo son:

- d) La prestación de un servicio: Cualquiera que sea su denominación, el trabajador deberá prestar un servicio de forma personal, y con los lineamientos previstos en la legislación de la materia para su debido ejercicio.
- e) Que el servicio sea subordinado: La subordinación es el elemento distintivo de una relación laboral, toda vez que este elemento da cuenta de la necesidad por parte de un trabajador, de hacerse del objeto indirecto de su fuerza de trabajo (el salario). La sola

⁴⁰ DÁVALOS, José, *Derecho del Trabajo I*, Porrúa, México, 1994, p. 103,104.

subordinación hace posible la presunción de una relación de naturaleza laboral.

- f) Que exista una contraprestación por el servicio prestado: Este es el último elemento esencial que exige la legislación laboral para reconocer una relación de carácter laboral.

El salario como contraprestación necesaria en las relaciones obrero-patronales representa la obligación que deberá cubrir la patronal; es decir, el salario es aquello por lo que un trabajador presta su servicio y se pone a disposición de un patrón.

a. Los atributos del salario a saber son:

1. Que sea un salario remunerador: Significa que un trabajador deberá recibir un salario proporcional en su cuantía al tiempo laborado (LFT Art. 5 VI y 85).
2. Que el salario sea equivalente al mínimo: Se prohíbe pactar un salario inferior al mínimo legal establecido, para ello la ley prevé un “*mínimo de garantías*” para los trabajadores que en cualquier momento podría ser superado. (LFT Art. 83).
3. Que sea un salario suficiente para cubrir las necesidades laborales: El deber de “*suficiencia*” viene reconocido en el Artículo 90 II de la LFT al afirmar que el salario mínimo “*debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia*”, lo que es verdaderamente controversial si se toma en cuenta las necesidades que representa para cada familia el sustento económico.
4. Que sea un salario determinado o determinable: Esta particularidad viene previsto en los Arts. 25 VI, 82 y 83 de la LFT, en los cuales se

toma en cuenta la certeza que debe imperar al momento de llevarse a cabo una relación laboral, y las cantidades que por ello, le corresponderán al trabajador por la labor desempeñada.

5. Que sea un salario cubierto periódicamente: La ley prevé en sus Arts. 5 VII y 88 que a los obreros se les cubra su salario semanalmente, y a los demás trabajadores cada quince días. (LFT art. 88)
6. Que sea un salario en efectivo cubierto en moneda de curso legal: El salario deberá ser cubierto en moneda de curso legal (Art. 101), sin embargo la ley no establece alguna limitación para que éste sea cubierto en alguna otra modalidad siempre y cuando exista el consentimiento del trabajador.
7. Que el salario en especie sea apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo: El Artículo 102 de la LFT por su parte, determina que las prestaciones en especie deberán ser proporcionales al salario en efectivo, esto con la intención de amparar al trabajador en caso de que obtenga contraprestaciones que impidan hacer posible la obtención de recursos necesarios para su supervivencia.

El salario es el elemento que pretenden obtener la mayoría de trabajadores con la intención de proveer a sus dependientes económicos, una mejor calidad de vida y mayores oportunidades en su entorno social; sobre este particular nos referiremos más adelante.

Ahora bien, por ser la relación de trabajo un acto creador de derechos y obligaciones, la normativa jurídica exige una serie de requisitos para su plena validez. Un esquema de lo anterior nos la proporciona el Licenciado Néstor de Buen:

a. Elementos esenciales:

- 1. Voluntad o consentimiento:** El elemento fundamental que precisamente origina la relación obrero-patronal es el consentimiento ya sea de hecho o tácito; en ausencia de éste estaríamos hablando de esclavismo o explotación laboral.

El consentimiento pues, no es otra cosa que el acuerdo de voluntades para constituir alguna relación, en este caso, laboral. Sin embargo, dicho consentimiento debe estar ausente de vicios para su eficaz funcionamiento (libre albedrío).

En la vida laboral, podrían acontecer diversos supuestos de mala fe, tanto para patrones como empleadores; un ejemplo lo encontramos en el permiso supuestamente justificado que el patrón otorga al trabajador para que no labore en ciertos días, o el engaño previsto en la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que previene como causa de rescisión laboral el engaño del trabajador o sindicato, con certificados falsos o referencias sobre capacidad, aptitudes o facultades que en realidad carece.

De buen afirma que en tratándose de normativa laboral solo se constituyen como vicios del consentimiento el error, el miedo, y el estado de necesidad.⁴¹

El estado de necesidad como su nombre lo indica, es el estado en el que se encuentran los trabajadores en su pretensión de recursos económicos para su debida subsistencia.

⁴¹ DE BUEN, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Porrúa, 2008, México, p.548.

Este elemento, para mi punto de vista, juega un papel importantísimo en las relaciones obrero-patronales, toda vez que es a partir de ella en el que se configuran la mayor cantidad de contrataciones laborales en México, valiéndose de la falta de exigencias al momento de efectuar alguna contratación, ya sea por la necesidad tanto económica como cognoscitiva en la que la misma se lleva a cabo.

2. Objeto Lícito: Aunado a lo anterior, el objeto de la relación laboral debe ser lícito, entendiéndose como ilícito y siguiendo la línea civil, todo hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres. (Art. 1830 Código Civil Federal).

3. Acto solemne: En cuanto a la solemnidad se refiere a una formalidad especial que deben revestir, por excepción, ciertos actos jurídicos para que puedan considerarse existentes de acuerdo al Código Sustantivo Civil.⁴²

b) Presupuestos de validez:

Los presupuestos de validez son aquellos elementos necesarios para la normal producción de efectos jurídicos, su omisión determina la anulación del negocio jurídico.⁴³

1. Capacidad: La capacidad como aptitud de toda persona para ser sujeto de derechos y obligaciones se divide en dos tipos:

1.1 Capacidad de goce: Aquella capacidad que corresponde a todo individuo desde el momento mismo de su concepción.

⁴²TENORIO GODÍNEZ, Lázaro. *El acto jurídico. Elementos, Eficacia y su Confirmación*. México.

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/anjuris/cont/233/pr/pr6.pdf> Fecha de consulta: 3 de septiembre del 2014.

⁴³ DE BUEN, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Porrúa, 2008, México, p.537.

- 1.2 Capacidad de ejercicio: Es la capacidad que se alcanza una vez que la persona cumple con los requisitos legales para ser sujeto de regulación.

En el derecho del trabajo, la capacidad de ejercicio se encuentra regulada en el artículo 23 de la LFT, el cual señala que todo menor de dieciséis años de edad podrá prestar libremente sus servicios en una relación obrero-patronal; sin embargo la legislación en la materia permite que los infantes que cuenten con quince años de edad⁴⁴ desempeñen servicios personales subordinados siempre que obtengan autorización de sus padres, tutores, sindicato al que pertenezca y a falta de ellos, la intervención de las autoridades del trabajo.

- 2. Libre albedrío:** El libre albedrío significa la ausencia de vicios del consentimiento (dolo, mala fe, error, violencia, lesión, estado de necesidad); las cuales son circunstancias que ofuscan y restringen el conocimiento del sujeto en cuestión.
- 3. Licitud en el objeto:** El término “*licitud*” significa todo aquello que está conforme a la ley, entonces la ilicitud, como su nombre lo indica, es todo aquello que está en contra de lo legalmente establecido.

La licitud del objeto no es un elemento de existencia del contrato, sino de validez, el cual, una vez que es decretado como “*ilícito*” daría lugar a las nulidades absolutas o relativas, según lo establezcan las disposiciones normativas al caso concreto.

- 4. La forma:** La formalidad es un requisito legal que debe imperar en todos los actos jurídicos al momento de su realización o posterior a

⁴⁴ DOF: 17/06/2014- DECRETO por el que se reforma la fracción III del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

ésta y que supone, para algunos autores, la existencia o inexistencia de contratos.

En materia laboral el contrato de trabajo es un presupuesto procesal que deberá cumplir la parte contratante.

La falta de forma en una relación obrero-patronal no invalida el negocio jurídico, toda vez que con la prestación del servicio personal subordinado se configura la normativa del trabajo, con todos los derechos y obligaciones que de ella derivan y en todo caso la omisión será responsabilidad de la parte patronal.

c) Requisitos de eficacia:

Para de Buen los requisitos de eficacia inciden sobre el momento de iniciarse o extinguirse los efectos jurídicos. De ello depende, su aptitud para producir efectos jurídicos.⁴⁵

Se trata pues, de la producción de efectos jurídicos dependiendo de factores que al realizarse permitan su generación.

Este autor distingue entre acontecimientos futuros ciertos e inciertos:

- Condición suspensiva o resolutoria: Acontecimiento futuro incierto.
- Plazo suspensivo o resolutorio: Acontecimiento futuro cierto.

En el caso del derecho del trabajo podemos citar como claro ejemplo de lo anterior al contrato de trabajo sujeto a prueba, ya que en el mismo existe un plazo para su realización (treinta días inicialmente o ciento ochenta días para trabajos que supongan especialización) y existe también una condición

⁴⁵ DE BUEN, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Porrúa, 2008, México, p.537.

resolutoria (acreditación de conocimientos y capacidades necesarias para hacerse de la vacante en juego).

Los *elementos constitutivos* de la relación laboral pues, son los llamados “*esenciales*”, ya que sin ellos sería imposible su configuración, los elementos necesarios para la validez o anulación del acto que les dio origen lo constituyen los *presupuestos de validez*, y finalmente los que inciden en la eficacia e ineficacia de los mismos, como el mismo nombre lo indica, son los *requisitos de eficacia*.

3. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

La palabra *fuentes* según el Diccionario de la Real Academia española, proviene del vocablo latino *font, fontis*, que significa “*lugar de donde brota el agua*”.

La normativa jurídica ha utilizado esta expresión para referirse al origen mediante el cual emana el derecho en general, dividiéndose a su vez en dos categorías:

- a. Fuentes reales: Por fuentes reales se entienden los acontecimientos sociales que son originadas en la propia sociedad y que propician posteriormente la creación de normas por parte del Estado.⁴⁶
- b. Fuentes formales: Son fuentes formales las dotadas de fuerza de obligar por mandato dicho ordenamiento legislativo determinado. Reciben el calificativo de formales porque se caracterizan por la forma que revisten, no por la índole de los mandatos que contienen.⁴⁷

Las fuentes formales se encuentran contenidas en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, del cual se desprenden las siguientes:

⁴⁶ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho del Trabajo*, Oxford, México, 2001, p.37.

⁴⁷ Parte II del Derecho del Trabajo, Capítulo VI *Fuentes Generales del Derecho del Trabajo*. México. <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1565/8.pdf> Fecha de consulta: 3 de octubre del 2014.

1. La Constitución,
2. La Ley,
3. Los Tratados Internacionales,
4. La analogía,
5. Los principios generales que derivan de estos ordenamientos,
6. Los principios generales,
7. Los principios generales de justicia social,
8. La jurisprudencia,
9. La costumbre,
10. La equidad.

Siguiendo el criterio de clasificación del Jurista en Derecho José Dávalos, el mismo establece que las fuentes del Derecho se dividen en tres grandes apartados:

3.1 FUENTES DE DERECHO ESCRITO

- **LA CONSTITUCIÓN**

En nuestra Carta Magna, se encuentran plasmados los principales ordenamientos jurídicos que protegen a los trabajadores del país.

El derecho del trabajo encuentra su fundamento en el artículo 123 constitucional, ya que en él se enumeran los principios del derecho social el cual reconoce el derecho de todo individuo a desempeñar un trabajo *“digno y socialmente útil”*.

En dicho artículo se encuentran previstos los lineamientos que deberán seguir tanto trabajadores como patrones, ejemplo de ello es la regulación de la jornada máxima de trabajo, la jornada de descanso obligatorio, el tratamiento especial a las mujeres y menores, fijación de los salarios mínimos, el derecho

al reparto de utilidades, derecho a vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, a la seguridad social; entre otros.

Pero el artículo 123 constitucional no es exclusivamente el que regula el derecho de todo trabajador, existen para tal efecto, varias disposiciones literalmente reconocidas en nuestra carta magna, mismas que tienen relación con las diversas manifestaciones de índole laboral.

En el artículo 1° de nuestra Constitución se menciona la protección a las garantías individuales que son los derechos fundamentales del que goza todo individuo y que tiene como objetivo, otorgar a los mexicanos los derechos de libertad, seguridad, igualdad y propiedad, señalando de igual forma los deberes para su ejercicio.

El derecho del trabajo en México es una de las garantías individuales, reconocidas por nuestra Ley Fundamental, el cual, en su artículo 5, prevé la libertad de profesión, industria, comercio y trabajo que considere conveniente en el ejercicio de su voluntad.

De esta forma se garantiza a todos los ciudadanos del territorio nacional el dedicarse libremente a la prestación de sus servicios personales siempre que no contravengan las disposiciones, que para tal efecto, la Constitución prevé.

La Constitución Política también prevé los supuestos en los que se llevan a cabo relaciones laborales con Instituciones de educación, tal y como lo señala el artículo 3°.

Así mismo la constitución también norma las responsabilidades que les competen a las Autoridades del trabajo, con el objeto, según lo dispone el artículo 25 constitucional de *“fomentar el crecimiento económico y el empleo y*

una más justa distribución del ingreso y la riqueza". Lo anterior de suma importancia para la debida implementación de políticas de empleo y organización de las instituciones encargadas de proveer a la ciudadanía mejores oportunidades laborales.

Otra de las disposiciones que se encarga nuestra Carta Magna en materia del trabajo se encuentra prevista en el artículo 73 constitucional que regula las Facultades del Congreso de la Unión, para expedir las leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional, dicha facultad ésta otorgada con la finalidad de unificar criterios en materia laboral.

Así mismo en su Título Quinto, regula la forma en la que los Estados de la Federación y del Distrito Federal, deberán actuar en tratándose de normativa laboral en particular, entre éstos y sus ciudadanos. En su artículo 115 constitucional establece que dichas relaciones se regirán por lo dispuesto en el artículo 123 constitucional y sus leyes reglamentarias.

- **LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

La LFT es la Ley Reglamentaria del artículo 123 constitucional, en ella se contiene el cuerpo normativo al cual se sujetaran todos los individuos sujetos a una relación laboral para lograr los principios sociales contenidos en dicho dispositivo constitucional.

A esta fuente formal se refiere la ley suprema en su artículo 133, el cual refiere a las leyes del Congreso de la Unión:

“Esta Constitución, Las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados

*a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados”.*⁴⁸

Considerando de igual forma como fuente formal del derecho del trabajo a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; reglamentaria del apartado B del mismo artículo.

- **LOS TRATADOS INTERNACIONALES**

Otra de las fuentes formales en materia del trabajo, la constituyen los Tratados Internacionales celebrados por el Estado Mexicano, como facultad concedida por nuestra Carta Magna en su artículo 133 constitucional siempre que éstos se encuentren acorde a la normativa de la propia constitución.

En materia del trabajo, la Autoridad Internacional encargada de emitir instrumentos internacionales es la Organización Internacional del Trabajo, cuyo objetivo es el promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, prosiguiendo su misión fundadora: la paz laboral es esencial para la prosperidad.⁴⁹

En la cima jerárquica de nuestro Estado de Derecho se encuentra la Constitución Política de la nación, puesto que en ella se contienen las garantías individuales de la población mexicana así como los elementos fundamentales y las disposiciones jurídicas por las que se habrá de regir un Estado de Derecho.

Sin embargo, en nuestra Carta Magna no se contiene de forma literal el nivel jerárquico en la que las normativas que emanan de ella habrán de aplicarse, por lo que dicha tarea le corresponde a las interpretaciones que para tal efecto, realicen los juzgadores del país así como a las disposiciones intrínsecas de los tratados internacionales.

⁴⁸ DÁVALOS, José, *Derecho del Trabajo I*, Porrúa, México, 1994, p.78.

⁴⁹ Organización Internacional del Trabajo. Misión y Objetivos.

<http://ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm>. Fecha de consulta 3 de octubre del 2014.

En este sentido, nuestro máximo tribunal, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se ha pronunciado al respecto y ha resuelto que los tratados Internacionales, en tratándose de derechos humanos, se encuentran en igualdad de jerarquía que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Así lo demuestra la tesis jurisprudencial emitida por el Tribunal Colegiado en Materia Administrativa y de Trabajo, publicado en el Semanario Judicial de la Federación el 18 de marzo de 2014, bajo el rubro “JURISPRUDENCIA EMITIDA POR LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. ES VINCULANTE PARA LOS JUECES MEXICANOS SIEMPRE QUE SEA MÁS FAVORABLE A LA PERSONA”.

De lo anterior se desprende que, siguiendo con el dispositivo legal que para el caso, consigna el artículo 133 constitucional en relación con el 18 de la Ley Federal del Trabajo, dicha resolución resulta totalmente coherente con la intención que tendría el constituyente de 1917, toda vez que según establece el artículo antes citado, en caso de duda en cualquier negocio jurídico-laboral, prevalecerá la prestación más favorable al trabajador, lo que efectivamente sucede con la aplicación de la Jurisprudencia en cita.

De esta forma podemos concluir que las relaciones internacionales son parte fundamental en la consecución de los fines internos de toda nación, ya que vivimos en un mundo globalizado, en donde somos miembros indiscutibles de toda una comunidad internacional con el único objetivo de la cooperación internacional, reconocimiento y cuidado de los derechos inherentes a la persona humana y la paz mundial.

3.2 LAS NORMAS IMPLICITAS

- **LA ANALOGÍA**

La analogía es el recurso utilizado para llenar vacíos legales mediante la interpretación que hace un juzgador valiéndose de la experiencia en casos semejantes.

Evidentemente un recurso de esta naturaleza siempre será utilizado en casos concretos y delimitando su alcance, ya que no cuenta con la categoría obligacional en su aplicación.

- **LOS PRINCIPIOS GENERALES DE DERECHO**

Los principios generales de derecho derivan del Artículo 14 constitucional en el cual se marcan las aspiraciones de justicia que la sociedad pretende para su desarrollo y bienestar; ahora bien en cuanto a los principios generales de justicia social, éstas se contienen en el propio ordenamiento constitucional en su Artículo 123, las cuales hacen referencia a aquel grupo de personas que se encuentran en el supuesto de una relación de índole laboral.

De dicha relación derivan de forma natural e inherente una serie de circunstancias que posibilitan la existencia de las condiciones necesarias para que se lleve a cabo la prestación de servicio y su respectiva remuneración; en dichos principios se encuadran los ideales máximos de un Estado de Derecho para lograr un justo equilibrio entre el trabajo y el capital reconociendo y tutelando la dignidad humana.

Entre los esfuerzos por lograr la justicia social podemos encontrar la normativa que reconoce y garantiza, entre otros aspectos, la protección al salario, la igualdad entre las relaciones obrero-patronales, la máxima jornada para llevar a cabo una prestación personal subordinada, el trabajo a menores, el trabajo de mujeres, la seguridad social.

3.3 LAS FUENTES EN GENERAL

- **LA JURISPRUDENCIA**

En cuanto a la aplicación de otra de las fuentes formales, la jurisprudencia, cumple la función de interpretación jurídica de las autoridades jurisdiccionales, las cuales, resuelven el contenido y alcance que debe atribuirse a cierta normatividad en un caso en concreto; lo anterior siempre que sean reiteradas un determinado número de veces.

La finalidad de esta fuente formal es la uniformidad de criterios entre los distintos juzgadores, sentando los precedentes necesarios al resolver casos semejantes para que no exista arbitrariedad en su interpretación o mala fe.

La obligatoriedad de la Jurisprudencia la preside la propia Constitución en su *Capítulo V Del Poder Judicial*, Artículo 94, en la que la misma ley determinara los lineamientos sobre la interpretación de sus normas, leyes federales y reglamentos federales o locales y tratados internacionales celebrados por el Estado Mexicano, así como los requisitos para su interrupción y modificación.

- **LA COSTUMBRE**

En tratándose de la Costumbre entendida ésta como un uso implantado en una determinada colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatoria, carece de importancia, toda vez que una costumbre dada su subjetividad podría ser jurídicamente correcta para unos y por el contrario, no serlo para otros, por lo que podría dar paso a un punto controversial, imposibilitando la debida aplicación de la justicia social.

- **LA EQUIDAD**

Finalmente la Equidad, a diferencia de la Costumbre, se trata de una interpretación por parte del juzgador tomando en consideración las

características de un caso determinando, aplicando según su criterio, lo más justo.

La equidad es un instrumento de creación de leyes especiales, es la adecuación que el legislador deberá observar entre la generalidad de la norma y su particularidad, es decir, colocar el supuesto de una norma ya existente a la particularidad de un supuesto en especial.

Consiste como lo refiere Néstor de Buen: *en crear una norma individualizada que tenga su fundamento en una norma en general.*⁵⁰

3.4 FUENTES ESPECIALES

• EL CONTRATO COLECTIVO

El contrato Colectivo se encuentra regulado en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, se trata de un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Para el autor José Dávalos, este acuerdo de voluntades sintetiza la llamada *democratización de las condiciones de trabajo en la empresa*, ya que no existen privilegios para uno u otro grupo de la relación laboral, sino igualdad de condiciones en su labor.⁵¹

De esta forma se configura una de las llamadas "*fuentes especiales*", en la que concurren, como consecuencia de la voluntad de las partes, un ambiente igualitario en la realización de las relaciones obrero-patronales.

⁵⁰ DE BUEN, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 2008, p. 472.

⁵¹ DÁVALOS, José, *Derecho del Trabajo I*, Porrúa, México, 1994, p.81.

- **EL CONTRATO LEY**

Otra de las fuentes especiales que surgen a la vida jurídico-laboral, a través de las fuentes especiales del derecho laboral, es el llamado contrato-ley.

Este contrato, regulado por el artículo 40 de la LFT puede celebrarse al igual que el contrato colectivo, por uno o varios sindicatos de trabajadores así como uno o varios sindicatos de patrones.

Su finalidad estriba en establecer las condiciones de trabajo en una rama determinada de la industria y declarada obligatoria por una o varias Entidades Federativas, una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

Este contrato cuenta con mayor afluencia en el territorio nacional, y como consecuencia, cuenta con mayor jerarquía jurídica, en comparación del contrato colectivo, en el que no intervienen legislaturas nacionales.

Este contrato pues, tal y como lo afirma Dávalos, *otorga beneficios mayores que como norma se puede conceder a los trabajadores, así como mayor trato de igualdad que entre los trabajadores pueda darse*.⁵²

- **EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

El reglamento interior de trabajo, regulado por el artículo 422 de la Ley de la materia, es otra fuente especial del trabajo, siempre que éste haya sido elaborado de forma dual y no sólo por las condiciones que establezca una sola de las partes.

El reglamento interior según lo expresa el artículo antes mencionado, es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento, en este mismo

⁵² *Ibidem.*

dispositivo se contiene lo que no será considerado como reglamento: las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

La función de esta fuente de derecho es facilitar la exacta observancia de algún ordenamiento, como puede ser la misma ley, o incluso los contratos colectivos o los contratos ley que también pueden poseer tal carácter.

- **EL LAUDO CONSTITUTIVO**

Finalmente, y tal y como lo señala el Licenciado Dávalos, el laudo constitutivo completa las fuentes especiales del derecho del trabajo.

Una definición de esta fuente especial nos la proporciona la Suprema Corte de Justicia de la Nación bajo el rubro LAUDOS, CONCEPTO DE; como: la resolución definitiva de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que ponen fin a un conflicto de trabajo, ya sea jurídico o económico, una vez que se ha agotado el procedimiento establecido por la Ley Federal del Trabajo.

Un laudo es una sentencia derivada de un procedimiento de índole laboral, en donde se contienen las resoluciones dictadas por los encargados de impartir justicia social y que, tal y como lo señala el Licenciado Dávalos, *genera el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo en una empresa o en una rama de la industria, de manera semejante a lo que se hace por conducto de una ley; por tal motivo se les ha otorgado el carácter de fuente formal del derecho.*⁵³

De esta forma podemos concluir que la función creadora del derecho no le es exclusiva al Estado Mexicano, ya que si bien es cierto a él le corresponde su realización y protección, existen diversas circunstancias que surgen en la vida cotidiana dando lugar a la elaboración de normas sociales tales como, la

⁵³ Ídem 82.

costumbre, la jurisprudencia, los contratos colectivos; que entre otros, conforman verdaderos fuentes del derecho creando una conciencia colectiva, dando paso al razonamiento popular y la consecución de fines acorde a la justicia colectiva.

4. PARTICULARIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Entre las características que distinguen al derecho del trabajo se encuentran las siguientes:

4.1 DERECHO INCONCLUSO

El derecho del trabajo es un derecho inconcluso ya que su creación deriva de las condiciones sociales, culturales, políticas y económicas de un momento determinado, de tal forma que, evidentemente tales condiciones se han modificado haciendo necesario consecuentemente la modificación legal para su efectiva regulación.

Vivimos en una sociedad en constante cambio, ya sea por la apertura de nuevos mercados, la introducción y uso de tecnologías novedosas, las inversiones nacionales o extranjeras etc. nos dan cuenta de un sinnúmero de cambios sociales que tendrán gran impacto en el desarrollo normal de las relaciones laborales, por lo que es tarea de nuestros legisladores el impedir que nuestras normas legales queden intactas o estáticas ante dicho fenómeno social.

4.2 MÍNIMO DE GARANTÍAS

El hablar de que el derecho laboral supone un mínimo de garantías para los trabajadores es hablar de los derechos reconocidos y protegidos constitucionalmente en favor de la clase trabajadora.

Esta característica incide en la labor legal creada para la tutela y reconocimiento de los derechos sociales e individuales de la clase trabajadora,

sin embargo, en la Constitución únicamente se han sentado las bases necesarias para su regulación, sin pretender en absoluto que dichas bases sean intocadas.

El mínimo de garantías supone pues, que nuestra Carta Magna únicamente sentó las bases constitucionales para el reconocimiento de los derechos de los trabajadores dejando la posibilidad a que, tanto patrones como el Estado en su investidura pública, mejoren los beneficios de forma posterior para una mejor distribución de justicia en el ámbito laboral.

4.3 DERECHO DE CLASES

El derecho del trabajo es un derecho de clases, entendido así como el instrumento jurídico reivindicatorio de los derechos de los trabajadores, víctimas de una clase económicamente superior en concordancia con el pensamiento del jurista Mario de la Cueva: *es la lucha por la liberación y dignificación del trabajo, lo que es tanto como decir la liberación y dignificación del hombre en su integridad.*⁵⁴

Ya hemos mencionado que el derecho del trabajo surgió como consecuencia del abuso en las relaciones laborales y las condiciones infrahumanas en las que los trabajadores desempeñaban su encargo, pues bien, este derecho de clases parte de la desigualdad de las partes con la única finalidad de nivelar las desigualdades que ocurren entre las partes cuando concurren relaciones de esta naturaleza.

Sin embargo, la legislación actual ha intentado en cierta medida compensar el origen desafortunado de su haber, así como las condiciones desiguales en las que se funde la relación obrero-patronal.

⁵⁴ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México, 1984, p. 12.

Prueba de lo anterior son los derechos y obligaciones que le asisten a ambas partes en el ejercicio de sus funciones, sin mencionar desde luego los temas procesales, en que se le brinda asistimiento importante a la parte obrera en comparación con las que cuenta el demandado.

4.4 DERECHO EN CONSTANTE EXPANSIÓN

Otra de las características que ostenta el derecho del trabajo es su constante expansión, esto debido a las diversas modalidades en las que una relación laboral se lleva a cabo.

Prueba de esto, tal y como lo menciona el Licenciado Néstor de Buen, es la calidad expansiva creada a partir de la actual Ley Federal del Trabajo, en la cual en el Título VI dedicada a los “*Trabajos Especiales*”, se hace referencia a la incorporación de nuevos sujetos del derecho del trabajo por ejemplo; taxistas, agentes de comercio, trabajo doméstico, deportistas, pilotos aviadores, etc.⁵⁵; lo que da cuenta del continuo perfeccionamiento de la ley de la materia.

Esto resulta en un claro sentido expansivo del derecho laboral, ya que *“el enterramiento del contrato y su sustitución por la idea de la relación laboral le hizo producir sus mejores efectos a la presunción laboral y facilitó para el futuro la expansión del derecho del trabajo”*.⁵⁶

4.5 CARÁCTER IMPERATIVO

Otra de las características del derecho laboral es su carácter imperativo, es decir, dotado de fuerza pública para hacer cumplir sus objetivos y finalidades y sus respectivas sanciones en caso de incumplimiento.

⁵⁵ DE BUEN, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 2008. p.65.

⁵⁶ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México, 1984, p. 91.

La imperatividad deriva del artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo, la cual dispone, que; “...sus disposiciones son de orden público, por lo que no producirá efecto alguno ni impedirá el goce y ejercicio de los derechos, la renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo”,...

Derivado de lo anterior podemos concluir, en alusión al pensamiento de Gustavo Molina Ramos, en los siguientes puntos:

- a) Las disposiciones de la Ley Laboral son calificadas como de orden público, esto es, como normas que el Estado considera primordiales para el mantenimiento del sistema establecido.
- b) Consecuencia de lo anterior, las violaciones a las normas del derecho constituyen supuestos para la aplicación de sanciones.
- c) También consecuencia de lo anterior, los derechos mínimos que se otorgan en la Ley Laboral a los trabajadores son jurídicamente irrenunciables, por lo que la manifestación de la voluntad del trabajador en el sentido de renunciar a alguno de ellos no produce efecto legal alguno y a falta de estipulación entre las partes para mejorar las condiciones legales de trabajo, el trabajador tiene derecho a exigir las prestaciones legales.
- d) El control estatal acerca del cumplimiento de las normas laborales se realiza de oficio, es decir, sin necesidad de que exista una solicitud de parte.⁵⁷

5. FINALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO

El hablar de las finalidades del derecho del trabajo nos referimos a aquellos ideales de justicia que impulsaron a nuestro constituyente a la elaboración de una serie de preceptos legales para tales fines.

⁵⁷ Molina Ramos, Gustavo. *Las características y los principios del Derecho Mexicano del Trabajo* (Contradiscursos). México, 1987. <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/critica/cont/6/teo/teo6.pdf>. Fecha de consulta: 24 de septiembre del 2014.

A tal respecto, me parece antes oportuno diferenciar entre las finalidades del derecho del trabajo, las finalidades del derecho procesal del trabajo y las finalidades del trabajo en general.

Para lo anterior es menester recordar los elementos de una relación de trabajo, atendiendo a lo dispuesto por el Artículo 20 se contienen los siguientes: Los sujetos de una relación, la prestación subordinada de un servicio y el pago de un salario.

Derivado de este artículo podemos ser testigo de que el trabajo en su acepción jurídica, tiene una finalidad evidentemente económica, pero esta característica no es necesaria en la realización de un trabajo.

El “*trabajo*” en sentido estricto, entendido como despliegue de fuerza humana en la realización de un fin, no necesariamente necesita una remuneración para su realización; sin embargo en su concepción jurídica es uno de los elementos esenciales para su regulación.

En un trabajo propiamente dicho se puede omitir su contraprestación; prueba de esto lo podemos encontrar en los considerados artistas alternativos o inclusive los misioneros, en los que, por ejemplo, el primero busca el reconocimiento de su capacidad artística, mientras que el segundo busca la realización de obras de caridad, sin buscar en ninguno de los casos una remuneración.

Lo anterior es un ejemplo de una finalidad de trabajo en general; si por el contrario hablamos de una finalidad en el ámbito procesal, necesariamente intervendrán autoridades del trabajo por tratarse de un conflicto de intereses cuya resolución solo podrá otorgarse por un sujeto ajeno al mismo.

Esta intervención está facultada por la LFT en su *Capítulo XIII De las resoluciones Laborales*, así en su Artículo 841, señala que en tratándose de laudos la cual es la resolución dictada por las autoridades del trabajo, los mismos se dictaran “...a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas”... “pero están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas”...

Por verdad sabida entendemos que por encima de todas las cosas lo que debe prevalecer es la verdad; el juzgador tiene la obligación de conocer la realidad de los hechos de cada caso concreto y resolver conforme a ello, por buena fe guardada entendemos que es aquella que debe animar en todo momento los actos del juzgador que implica rectitud en el obrar, imparcialidad, transparencia, en los procedimientos, apego a los principios procesales del trabajo, conocimiento de la ley, mente no prejuiciada y honestidad.⁵⁸

De esta forma podemos concluir que la finalidad del derecho procesal del trabajo, entendiéndose como “*proceso*” la fijación de la “*Litis*” (contestación de demanda); es la búsqueda de la verdad y la aplicación de la justicia social por parte de las autoridades del trabajo.

Es menester aclarar que, según lo indica el artículo 873 de la LFT, la etapa procesal del derecho del trabajo está conformada por: la conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, alegatos, resolución y ejecución.

La etapa conciliatoria en realidad no es parte de un proceso, toda vez que se trata únicamente de una fase previa a ésta, en la que las partes externan sus pretensiones en torno a la problemática planteada, con posibilidad inclusive de evitarle. Sin embargo, en materia laboral, esta concepción ha sido

⁵⁸ SANTOYO VELASCO, Rafael, *Justicia del Trabajo*, Trillas, México, 2001, p128.

adoptada por la justicia del trabajo a partir de la llamada *procuración de justicia*, en la que se exhorta a las partes a llegar a un arreglo conciliatorio aún y cuando ya exista un procedimiento laboral en marcha.

Ahora bien, una vez externada la finalidad tanto del derecho en general como el derecho procesal del trabajo, dirigiremos nuestro esfuerzo por definir la finalidad del derecho del trabajo.

En nuestra legislación laboral se menciona a las finalidades del derecho del trabajo de forma literal en el artículo 18, el cual dispone textualmente: En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Este artículo nos remite a su vez a los artículos 2 y 3 de la LFT respectivamente, de los cuales derivan las siguientes finalidades:

Artículo 2º de la LFT:

- Conseguir el equilibrio entre los factores de producción y la justicia social.
- Propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.
- El respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores.
- Tutelar la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

En el primer punto nuestra ley hace referencia a los factores de producción (capital – trabajo) y la justicia social; entendiendo a ésta última en palabras de Rojina Villegas como aquella que busca dar lo que le corresponda

a determinados grupos sociales que requieren de una tutela especial por parte del Estado y de la colectividad.⁵⁹

En el punto segundo, la legislación laboral nos indica el trato que deberá imperar en toda relación obrero-patronal; en este sentido se incluye a la dignidad humana como punto de partida en las relaciones de esta naturaleza brindándose por primera vez el concepto de trabajo digno o decente.

Este punto nos da cuenta del esfuerzo por parte del legislador de regular las condiciones de trabajo desde un punto de vista *pro persona* a través de la protección a la dignidad humana.

Si bien es cierto, el trabajo digno o decente se encontraba previsto en la Declaración Universal de los Derechos Humanos⁶⁰ de que México es parte, la definición contenida en la LFT idealiza con un sentido social el reconocimiento de la cualidad de persona a todo trabajador, detallando detenidamente las condiciones en las cuales no se sufrirá ningún agravio ni será menoscabada la condición humana.

En el punto tercero, se hace referencia a las relaciones laborales desde un punto de vista colectivo: derechos de libertad de asociación, autonomía en las relaciones laborales, el derecho de huelga y de contratación colectiva; tutelándose de esta forma, tanto a relaciones individuales como colectivas.

Finalmente en el cuarto punto de este artículo, se trae a colación la razón principal de la creación de esta disciplina jurídica, es decir, la generación de condiciones necesarias para que se logre la igualdad entre las partes y se genere entre ellas un ambiente de paz y armonía.

⁵⁹ *Ídem* 77.

⁶⁰ Declaración Universal de los Derechos Humanos 1945, Art.23.

Por su parte, el artículo 3º contiene las “*finalidades*” siguientes:

- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.
- No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.
- Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

El primer punto de este artículo nos indica que el trabajo a la vez que es derecho es también un deber; derecho porque es sólo a partir de su reconocimiento y tutela en el que el Estado vela por el sector laboral, posibilitándolo a realizar de manera libre y con fines lícitos su actividad; es deber social, porque el trabajador tiene una obligación de actuar conforme a los lineamientos implantados por una colectividad, ya que es sólo a través de ella en el que todo individuo se realiza como persona.

El trabajo pues, es un derecho y una obligación. En este sentido compartimos la idea del Licenciado Héctor González Uribe en su sentir respecto que el hombre por su dimensión social “*está obligado a colaborar con la realización del bien común de la sociedad*” de lo contrario, “*el hombre quedaría trunco y mutilado si no cooperara en el sostenimiento, vigorización y perfeccionamiento de la sociedad y recibiera los bienes que de ella derivan.*”⁶¹

En cuanto al concepto “*deber social*”, significa la inexistencia de normativa vigente, que obligue a las partes ya sea a generar un empleo o desempeñarlo; tomando en consideración la naturaleza social del hombre, no

⁶¹ GONZÁLEZ, URIBE, Héctor, *Teoría Política*, Porrúa, México, 2004, p.545.

puede permanecer inmóvil en determinada actividad, puesto que quedaría trunco en su propia esfera social, limitando sus fines personales e impidiéndose así mismo recibir los beneficios derivados del perfeccionamiento de una sociedad.

Por lo que no puede apelar de ninguna forma a la imperatividad de una norma para realizar aquello que como persona le es debido en beneficio de una colectividad.

Por otra parte, en cuanto a la consideración del artículo en cita respecto a que el trabajo *no es artículo de comercio*, tal afirmación deriva inicialmente del Tratado de Versalles en su Artículo 41, el cual lo conceptuaba de la siguiente manera: *“el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o artículo de comercio”*⁶²; antecedente internacional, que posteriormente adoptarían las legislaciones nacionales en materia del trabajo.

Ya dejamos en claro en líneas anteriores, que la fuerza del trabajo no puede ser considerada como objeto de cambio, ya que conforme a la naturaleza del derecho civil, las cosas son las únicas que pueden ser objeto de arrendamiento; entonces la fuerza de trabajo desplegada por un individuo es energía humana no un objeto material.

Afortunadamente con la expansión jurídica en materia laboral y la consideración al trabajador como ser humano, las antiguas teorías incapaces de diferenciar la cualidad de persona y la naturaleza del hombre han atrás.

Claro ejemplo de lo anterior es la prohibición que dispone el artículo internacional aludido que en su punto segundo refiere sobre las formas de discriminación laboral o cualquier acto que atente, precisamente a la dignidad humana.

⁶² BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho del Trabajo*, Oxford, México, 2001, p.60.

El punto tercero, nos refiere aspectos sobre la obligación que obtiene el empleador de capacitar y adiestrar a los trabajadores, la expedición de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

En resumen, los artículos segundo y tercero de la Ley Federal del Trabajo, contienen una serie de propósitos y características encaminadas a la nivelación de desigualdades en las relaciones obrero-patronales, su contenido literal más no limitativo, pretende alcanzar la finalidad del derecho del trabajo: el logro de un verdadero equilibrio entre los factores de producción y consecuentemente la justicia social.

6. DEFINICION DEL DERECHO DEL TRABAJO

Finalmente para concluir este Capítulo trataremos de aportar una definición del derecho del trabajo, con el propósito de conocer los elementos que constituyen esta disciplina jurídica.

Dado la infinidad de doctrinistas que han realizado aportaciones al respecto, me parece conveniente traer a colación únicamente dos de las definiciones, que para el caso, han realizado los doctrinistas más representativos del país en tratándose del derecho del trabajo.

Definición del Maestro Mario de la Cueva:

Para el Maestro De la Cueva el derecho del trabajo es: *“el nuevo derecho”... “la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”*.⁶³

⁶³ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México, 1984, p. 85.

Para este autor, el derecho del trabajo es un nuevo derecho fundado en el reconocimiento tanto de los derechos individuales y sociales, encaminados a la realización de la *“justicia social”*, la cual surge por el *“equilibrio entre el trabajo y el capital”*.

La finalidad para De la Cueva, consiste en: *“asegurar la salud, la vida del hombre-trabajador y elevarlo sobre los valores patrimoniales”,... “distribuir los bienes de la producción económica de manera que el trabajo”...“obtenga una participación que le coloque en un nivel de vida decoroso”*⁶⁴

Ahora bien, para el jurista destacado en materia del trabajo Maestro Néstor de Buen, el Derecho del Trabajo es: *“el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales mediante la realización de la justicia social”*⁶⁵

La definición otorgada por De Buen, toma como referencia el momento en que surge a la vida la relación de trabajo, ya sea de forma directa o indirecta siempre y cuando sea libre, subordinada y remunerada y encaminada desde luego, a la realización de la justicia social.

Para de Buen, la justicia social como finalidad del derecho del trabajo, en concordancia con el pensamiento de De la Cueva, es la encargada de *“procurar la elevación del nivel de vida de los trabajadores”*.⁶⁶

Ambos autores coinciden en la finalidad del derecho del trabajo como el encargado de la protección del hombre trabajador, para obtener un *“nivel de vida decoroso”*.

⁶⁴*Ídem* 84.

⁶⁵ DE BUEN, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 2008, pp. 138 y 140

⁶⁶*Ibidem*.

Este concepto, se encontraba previsto en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3, previo a la reforma laboral 2012, de la siguiente manera: *“El trabajo es un derecho y un deber sociales”...“debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel de vida económico decoroso para el trabajador y su familia”*.

Con la reforma laboral, el concepto *“nivel de vida decorosa”* fue suprimido, sin embargo, podemos interpretar que dicho concepto, entendido según la RAE, como el *“nivel mínimo de calidad de vida para que la dignidad de alguien no sufra menoscabo”*, se contiene en la concepción *“salario remunerador”* que permite, tanto al trabajador como a su familia, obtener los recursos suficientes para obtener una vida decorosa.

Podemos concluir este apartado con una definición propia, que más que definir el derecho laboral, pretenda contener todos los elementos esenciales de una relación de esta naturaleza de la siguiente manera:

- Es el conjunto de normas tendientes a regular las relaciones de carácter laboral independientemente de las causas que le dieron origen.
- Entendiéndose como *“relación laboral”*, la prestación de servicios de carácter libre, personal y subordinada, cuya finalidad es lograr la justicia social.

Es un conjunto de normas porque es responsabilidad de un Estado de Derecho su creación, procuración y sanción, como ente proveedor de condiciones sociales acorde a las necesidades sociales para el desarrollo de los fines tanto individuales como colectivos.

Tiende a la regulación de las relaciones de carácter laboral con independencia de las causas que le dieron origen, porque las circunstancias en las que se conforma una relación obrero-patronal son extensas y de muy variadas condiciones.

La relación laboral es una prestación de servicios libre, personal y subordinada, porque las relaciones de trabajo son acuerdos de voluntades donde media el consentimiento de las condiciones impuestas por ambas partes. El trabajador desempeña su labor de manera subordinada y personal porque el trabajo es labor humana, realizado por sujetos conscientes de su encargo y con conocimiento pleno de sus derechos y deberes.

La finalidad del derecho del trabajo es la *"justicia social"* porque en ella impera todas y cada una de los conceptos enumerados en los artículos 2do y 3ero de la Ley Federal del trabajo así como la serie de principios generales del derecho y principios de justicia social; es decir, la protección de la vida, salud y dignidad del hombre trabajador, la contraprestación de un salario remunerador que cumpla con las necesidades de sí mismo y su familia, una capacitación y adiestramiento acorde a las capacidades del posible candidato y en general, todas las condiciones que protejan la vida y dignidad de los implicados en una relación laboral.

Lo anterior sin olvidar por supuesto, el papel que desempeña la patronal en una relación laboral, toda vez que si bien es cierto la finalidad del derecho del trabajo es lograr la *"igualdad entre desiguales"*, esta condición no se configura cuando el trabajador decide conformar sindicatos poderosos al tiempo que hace efectivo su derecho de huelga, por lo que se habrá de tomar en cuenta cada circunstancia en particular, para la consecución de dicho fin.

Así pues, el presente concepto de derecho del trabajo encierra en su finalidad, la protección y defensa de derechos, tanto de trabajadores como de

patrones, conformando de esta forma una relación de trabajo armoniosa y próspera, donde imperen los principios de justicia, paz, solidaridad, servicio y respeto a la dignidad humana, evitando a toda costa la violación de los derechos que derivan de una relación obrero-patronal y procurando en todo momento el logro de objetivos personales y sociales que derivan de la propia naturaleza laboral.

CAPITULO III: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el presente capítulo analizaremos las implicaciones que las nuevas modalidades de contratación traerán consigo a la legislación del derecho del trabajo y conoceremos de qué manera beneficiaran o perjudicaran en su aplicación a las relaciones obrero-patronales.

Las nuevas modalidades de trabajo actualmente vigentes en el territorio nacional, implican de forma necesaria temporalidad en las labores; tanto el trabajo por capacitación inicial, el trabajo a prueba y el trabajo por temporada, inicialmente se llevaran a cabo de forma temporal, esto, sin perjuicio de que de manera posterior sean desempeñados de manera permanente.

Partiendo de esta idea, la problemática a saber se plantea a través de las siguientes interrogantes:

La temporalidad en las labores ¿de qué manera afecta la estabilidad en el empleo?, ¿Qué derechos y prestaciones se verán afectados a partir de su aplicación?

¿Qué significa la posibilidad de brindarles mayores posibilidades a los contratistas al momento de elegir a sus futuros trabajadores?

¿Cuáles son los parámetros de evaluación que se tomaran en cuenta para conocer si un candidato es apto o no para cubrir una vacante?

¿Qué mecanismos se verán implementados con miras a evitar abusos con la utilización de estas nuevas formas de contratación?

¿Qué tratamiento se le dará a las nuevas formas de dar por terminada una relación de trabajo a partir de estas nuevas formas de contratación laboral y de qué manera se verá afectado o beneficiado el sector obrero?

¿Qué papel desempeñará la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad a partir de estas nuevas formas de contratación y en qué medida beneficiará o afectará los derechos de los trabajadores?

Y en general, conocer si el objeto que dio origen a la creación de estas modalidades de contratación se cumplen en realidad.

Partiendo de esta idea, podemos resumir en cuatro grandes apartados las implicaciones que traerán consigo las nuevas modalidades de contratación al Derecho Mexicano del Trabajo:

- a) Las nuevas modalidades de contratación y la clasificación de los trabajadores en razón de la temporalidad en su empleo.
- b) Las nuevas modalidades de contratación y los derechos y prestaciones de los trabajadores.
- c) Las nuevas modalidades de contratación y sus implicaciones a la estabilidad en el empleo.
- d) Las nuevas modalidades de contratación y las modificaciones a la Capacitación y Adiestramiento así como la intervención de las Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, en la elección de candidatos para cubrir vacantes.

Así pues, previo a desarrollar el objeto de estudio, es menester antes conocer las causas de su origen, es decir, conocer el fundamento legal de la reforma laboral del pasado 30 de noviembre del 2012, las cuales dieron nacimiento a estas nuevas formas de contratación.

Por lo que se analizaran las modalidades de contratación que existían previamente en el derecho laboral en México, así como aquellas que fueron incorporadas y que actualmente rigen en la legislación de la materia.

1. LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El pasado 1º de septiembre del año 2012 el Titular del Poder Ejecutivo Federal, Licenciado Felipe de Jesús Calderón Hinojosa, presentó ante la Cámara de Diputados una iniciativa de ley con trámite preferente, con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Esta iniciativa fue considerada como uno de los temas prioritarios en la agenda nacional la cual debía atenderse con urgencia; de ahí su carácter preferencial y primera en la historia del derecho mexicano en elaborarse bajo esta modalidad.

El ex representante del Ejecutivo Federal en su exposición de motivos, presentó las razones por las cuales consideró pertinente la modificación a la legislación laboral, destacando *“la falta de legislación acorde a las necesidades actuales políticas, demográficas, económicas y sociales en el que vive el país”*, así como *“la urgencia de incrementar la productividad de las empresas, la competitividad del país y la necesidad de generación de empleos.”*⁶⁷

En los temas abordados en la exposición de motivos de esta iniciativa, el cual consta de cincuenta y un puntos a saber, destacan: la incorporación de la noción del trabajo decente a la legislación laboral, la regulación de la subcontratación de personal, el aprovechamiento de las tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo, los nuevos mecanismos de avisos de rescisión laboral, la limitación a la generación de salarios vencidos, diversas

⁶⁷ Reforma Laboral. Iniciativa de carácter preferente.

disposiciones para el funcionamiento e integración de las directivas sindicales, el replanteamiento de las disposiciones que regulan la capacitación y adiestramiento; entre otros.

Para efectos de nuestro tema de estudio centraremos nuestra atención en el punto segundo de la citada iniciativa, la cual refiere la importancia de la incorporación de nuevas modalidades de contratación a nuestro entorno laboral, con el propósito de:

“Atender las circunstancias que privan en el mercado de trabajo” con lo cual “se generarán las condiciones para que un mayor número de personas, principalmente jóvenes y mujeres, puedan integrarse a puestos de trabajo en la economía formal”.⁶⁸

En este orden de ideas, y acorde con la exposición de motivos que alude a la situación que vive actualmente nuestro país, nuestra legislación laboral, la cual data del año 1970, es a todas luces una legislación añeja y llena de contrastes entre el momento de su creación y el momento de su aplicación generalizada.

Es innegable que la Ley Federal del Trabajo, elaborada en un contexto histórico distinto al actual, debía ser reformada para su correcta adecuación a las nuevas y dinámicas relaciones sociales con el objeto de cubrir con las necesidades en materia de regulación de las relaciones de trabajo.

Otro de los puntos tomados en cuenta para la presentación de esta iniciativa, y en referencia a la creación de nuevas formas de contratación laboral, tiene que ver con la integración de *puestos de trabajo en la economía formal*.

⁶⁸Iniciativa de trámite preferente. Exposición de motivos del Ejecutivo Federal. Reforma Laboral 2012. México.

Con esta afirmación se pretende que todas y cada una de las relaciones de trabajo sean llevadas a cabo apegadas a derecho y bajo la más irrestricta vigilancia y protección de los derechos de los trabajadores.

1.1 PANORAMA EN LA QUE SURGE LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Por ser el derecho del trabajo, un tema de suma importancia para la sociedad en general, donde convergen intereses de carácter público, social y privado, no es de sorprender que tanto la exposición de motivos y las modificaciones propuestas por el ejecutivo federal para la creación de este decreto de reforma, hayan sentado las bases para un tema de debate entre los distintos sectores de la sociedad, los cuales, por una parte lo consideraron certero, eficaz y oportuno y por el otro innecesario, carente de principios y privativo de libertades y derechos sociales

Tampoco es difícil entender que a esta iniciativa se le concediera por primera vez en la historia de la legislación nacional el título de *“trámite preferente”*, lo cual, indica que, según refiere el Artículo 71 de nuestra Carta Magna, una vez presentada dicha iniciativa, la misma, debería ser discutida y aprobada en un plazo máximo de treinta días naturales y votada por el Pleno de la Cámara de su origen, concediéndose los mismos términos y condiciones a la Cámara revisora para su definitiva creación.

Esta iniciativa de decreto cumplió cabal y oportunamente con toda la tramitación legal que para tal efecto señala la CPEUM y en la que, después de varios acuerdos, reservas y recomendaciones emitidos por diversas bancadas de partidos políticos y grupos opositores, finalmente el día 30 de noviembre del 2012 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, entrando en vigor el 1 de diciembre del referido año.

2. DIFERENCIAS ENTRE MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL Y CONTRATOS DE TRABAJO

Antes de hacer mención sobre las Modalidades de contratación existentes en el derecho mexicano del trabajo es necesario conocer las características y diferencias entre las modalidades de contratación y los contratos de trabajos; esto con el objeto de hacer distinción entre estas dos acepciones jurídicas tan utilizadas en el sector laboral y que, en algunos casos, podrían utilizarse bajo una misma concepción.

El contrato de trabajo lo encontramos regulado en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que es *“Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”*

Por su parte y en cuanto a las relaciones colectivas, el contrato colectivo, se encuentra regulado por el artículo 386, que a la letra establece:

“Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

Ahora bien, por su parte y según la RAE (Real Academia Española), se entiende como *“modalidad”* el *“modo de ser o de manifestarse algo”*; lo anterior nos indica que pueden existir modalidades de diversos aspectos tratándose de una misma cuestión, así por ejemplo, podemos citar las modalidades de comercio, modalidades de capacitación, modalidades de pensión; todos ellos referentes a un mismo tema pero brindando diferentes opciones para tal efecto.

De esta forma, podemos afirmar que un contrato cualquiera que sea su denominación, es el medio material en el que las partes manifiestan las condiciones en las que se habrá de cumplimentar una obligación de manera convenida.

Para nuestra legislación civil el contrato se manifiesta de la siguiente manera: Artículo 1793 *“Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos, toman el nombre de contratos”*.

Desde luego, la simple manifestación consensual para la formación de un convenio no es suficiente, toda vez que, tal y como lo analizamos en el capítulo II de la presente investigación, para la existencia del contrato se requiere el consentimiento libre y fuera de vicio de cualquiera de las partes y que el objeto del contrato sea lícito, de otra forma podrá ser invalidado.

De esta forma podemos concluir que los contratos de trabajo son aquellos medios materiales (convenios) en el que se plasman las condiciones en las que se llevara a cabo una relación de trabajo, tales como: datos personales, duración de la jornada, lugar de trabajo, día y hora del salario, modalidad de contratación, forma y monto del salario, días de descanso, cláusulas especiales; entre otros, mientras que las modalidades de contratación son las formas y denominaciones en las que pueden pactarse las relaciones de trabajo, esto sin necesidad de que exista o no un contrato de trabajo

3. LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL PREVIO A LA REFORMA

Las modalidades que actualmente imperan en nuestra legislación laboral son las siguientes:

3.1 POR TIEMPO INDETERMINADO

En nuestra actual legislación laboral por regla general, las relaciones de trabajo son en principio por tiempo indeterminado, sin embargo la propia ley permite, excepcionalmente la estipulación de relaciones laborales por tiempo determinado, esto siempre que lo exija la propia naturaleza del trabajo que se habrá de realizar.

Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado suponen para la clase obrera una serie de garantías que de la propia permanencia en sus labores derivan, tales como: la garantía de seguridad social, el otorgamiento de la prima de antigüedad, el goce de vacaciones, el pago de salario; y en general, todas los beneficios y contraprestaciones de una relación laboral.

Previo a la reforma laboral objeto del presente estudio, la regla general aludida persistía, con la salvedad de que ahora se han incorporado nuevas modalidades de contratación laboral, que desde luego, aumentan la excepción de los llamados “*relaciones laborales por tiempo determinado*” disminuyendo consecuentemente las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado.

Derivado de esto, probablemente nos encontraremos que el monto en las prestaciones laborales disminuyan considerablemente por la flexibilidad laboral que acontece en nuestros días, sin mencionar a la estabilidad laboral que con su afectación se verán vulnerados los derechos de un sinnúmero de trabajadores.

3.2 PARA OBRA DETERMINADA

El trabajo de obra determinada se encuentra regulado en el Artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, y supone la primera excepción a la regla de la duración indeterminada en una relación obrero-patronal.

En nuestra legislación no se detalla el concepto ni las condiciones en las que un trabajo de esta naturaleza habrá de llevarse a cabo, sin embargo queda claro que se trata de una relación de trabajo sujeto a una condición extintiva.

Se entiende como “obra” según *el Diccionario de la Real Academia Española*: la “cosa” hecha o producida por un agente.

El trabajador habrá de realizar la “cosa” encomendada por la parte patronal, la cual, una vez que sea detallada y determinada con claridad como objeto de la relación de trabajo, se dará origen a la relación de trabajo, y dado que en algún momento habrá de concluirse (sin saber con claridad en que momento), concluirá también las razones que dieron origen al trabajo encomendado.

El elemento principal de esta relación de trabajo por tiempo determinado es el servicio objeto del trabajo, la cosa que habrá de realizarse, misma que da origen y fin a la relación del trabajo, toda vez que el tiempo que habrá de tomar el trabajador para su realización es el mismo en el que habrá de durar la relación laboral.

Esta relación laboral se encuentra sujeta a una temporalidad, es decir, a una condición extintiva, toda vez que el trabajador se compromete a realizar la obra, objeto del trabajo, desconociendo con exactitud en que momento habrá de concluirse su elaboración, sin embargo existe la plena certeza, de que las razones que dieron origen a la necesidad del trabajo habrán de agotarse en el tiempo.

3.3 POR TIEMPO DETERMINADO

El trabajo por tiempo determinado previsto al igual que el anterior, en el artículo 35 de la Ley de la materia, es una modalidad que posibilita al

empleador el hacerse de los servicios personales subordinados del trabajador por un tiempo limitado.

La legislación laboral prevé la estipulación de esta modalidad únicamente cuando lo exija la naturaleza del trabajo que habrá de efectuarse, en tratándose de trabajadores que habrán de substituir temporalmente a otro y en general en casos previstos por la propia ley. (Art. 37)

La diferencia fundamental entre el “*la relación de trabajo por tiempo determinado*” y el de “*obra determinada*”, es que en éste último se desconoce con exactitud el día de la terminación de la obra, mientras que en el segundo se conoce con plena certeza el momento en el que habrá de concluir la relación de trabajo, toda vez que su realización no depende de una condicionante sino de un plazo que habrá de extinguirse.

Por regla general, como ya mencionamos líneas arriba, en nuestra legislación laboral la duración de las relaciones laborales son en principio de tiempo indeterminado, y así se entenderá siempre y cuando la naturaleza del trabajo lo permita; entonces, la contratación de un trabajador bajo la modalidad ya sea de obra o tiempo determinado, evidentemente no queda a arbitrio del contratista, sino que previamente habrá de observarse la naturaleza del trabajo encomendado ya que si persisten las causas que le dieron origen la relación laboral acordada, será considerada por “*tiempo indeterminado*”.

3.4 PARA OBRA POR CAPITAL DETERMINADO

Esta modalidad de contratación laboral se encuentra regulada en el Artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se hace mención sobre las relaciones de trabajo para la explotación o restauración de recursos naturales, en particular lo relacionado al sector minero; que podrá concretarse por tiempo determinado, por obra determinado o para la inversión de capital determinado.

Ya tuvimos la oportunidad de analizar tanto al contrato de trabajo por tiempo determinado como el de obra determinada, sin embargo, la ley contempla una tercera opción de modalidad temporal para el tema del trabajo minero.

La contratación para la inversión de capital determinado no tiene un concepto legal, por lo que para estar en posibilidad de conocer esta modalidad laboral, es viable atender al requisito que da causa a su origen, esto es, el capital aportado; que no es otra cosa que la inversión realizada por cualquiera de las partes con el objetivo de disponer suficientes recursos para su realización.

Partiendo de la inversión que hace posible el nacimiento de este tipo de relación laboral, se suma al derecho mexicano del trabajo otra forma de relación de trabajo temporal; la cual: *es el único caso en que la duración de la relación laboral depende de que haya capital para continuar la actividad empresarial.*⁶⁹

De esta manera la ley prevé como único supuesto de terminación de las relaciones laborales, la falta de recursos económicos, lo que hace imposible la continuación de los objetivos previstos por el plan o programa realizado para tal fin. Cabe hacer mención que aunque la ley prevé expresamente, esta modalidad de contratación para las relaciones de trabajo por tiempo determinado, por obra determinada o para inversión de capital determinado, podría válidamente abarcar la explotación de recursos naturales en general.

⁶⁹ Octavio Lóyzaga de la Cueva. *Estabilidad: duración de las relaciones de trabajo*. México 2009.
<http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/65/72-04.pdf> fecha consulta 05 de diciembre 2014.

4. LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL INCORPORADAS A PARTIR DE LA REFORMA 2012

4.1 SUJETA A PRUEBA

Esta nueva modalidad incorporada a partir de la reforma laboral 2012, se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 39 inciso A); en dicho artículo se señala que:

“En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días podrá establecerse un periodo a prueba”...“con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que solicita”.

De esta disposición, derivan dos elementos a saber; la primera es el tiempo otorgado al contratante, la ley otorga un término de ciento ochenta días contados a partir de que se inicia la relación de trabajo para establecerse un periodo a prueba.

La segunda es la finalidad del trabajo sujeto a prueba; el *“verificar que el trabajador cumpla con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que solicita”*; para el logro de esta finalidad la ley concede por regla general, un término de 30 días y en tratándose de puestos de dirección, gerencias y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento el término aludido será de 180 días.

Los contratos de prueba se harán por escrito y su periodo será improrrogable; el trabajador gozara en todo momento de las garantías de seguridad social. (Art. 39 incisos C-D)

Derivado de lo anterior podemos suponer que un patrón que ha iniciado una relación laboral (en principio de manera indefinida), y que una vez que hayan transcurrido un total de 180 días, podrá, haciendo uso de la facultad concedida por la legislación laboral, celebrar un contrato sujeto a prueba, sin que esto suponga que los días previos laborados por el trabajador, hayan sido sujeto a verificación de los requisitos y conocimientos para el trabajo solicitado.

Ahora bien, tomando en consideración la clasificación en cuanto a la naturaleza jurídica de este contrato laboral; necesario para conocer la razón de su existencia, el Maestro Español Manuel Alonso García distingue 4 categorías a saber; que para efectos de las disposiciones instauradas en nuestra legislación laboral; se considerara únicamente la siguiente:

a) Contrato de trabajo sometido a prueba: cuya función es la de actuar como condición suspensiva, si es que de su resultado depende la celebración de un contrato definitivo. Esta prueba constituirá, a su vez, una condición resolutoria, de ser la misma insatisfactoria, a juicio de la persona autorizada para emitir su opinión.⁷⁰

Esta naturaleza condicionante fue la instaurada a partir de la reforma laboral ya que, tal y como lo señala Alonso García, la función suspensiva en este tipo de relaciones, depende de la celebración de un contrato definitivo o por el contrario su disolución.

Ahora bien y en cuanto a la temporalidad de este tipo de contrato laboral, diferentes autores consideran que la incorporación de este tipo de modalidad contractual era innecesaria toda vez que nuestro dispositivo legal ya lo contenía en su artículo 47 frac. I.

Esta es la figura que recoge el Maestro Néstor de Buen, el cual considera que este artículo, el cual consagra el derecho del patrón para

⁷⁰ DE BUEN, NESTOR, *Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 2002, p.30.

rescindir la relación de trabajo, sin responsabilidad cuando el trabajador, o en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado, hubieren engañado al patrón con certificados falsos o referencias inexactas acerca de las cualidades del trabajador, es en realidad un periodo de prueba; aquí según de Buen, el periodo de verificación de habilidades es de treinta días contados a partir de la fecha en que se inició la prestación de servicios.⁷¹

En esta causal de rescisión laboral se toma en consideración el engaño sufrido por el patrón en cuanto a las habilidades, capacidades y conocimientos de un trabajador; otorgando un término de treinta días de prestación de servicios para su comprobación de lo contrario dicha contratación será por tiempo indefinido.

En este artículo se establece claramente un precedente sobre la incompetencia laboral de un trabajador independientemente de los certificados o recomendaciones en que hubiese mediado la contratación.

Nuestra legislación pues permite al patrón la facultad de rescindir una relación laboral si es objeto de “*engaño*”; esto entonces supone una valoración de las capacidades del postulador de determinada vacante; lo mismo que ocurre con la modalidad de “*contrato a prueba*”, con la diferencia de que en la primera la valoración de capacidades fue producto de faltar a la verdad, mientras que en la segunda no medie necesariamente, documento o referencia alguna sobre las posibles capacidades de un sujeto.

Ahora bien como el objeto de la presente modalidad es la verificación de requisitos y conocimientos para el trabajo solicitado, resulta interesante el papel que desempeñara la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento a partir de la incorporación de estas nuevas modalidades.

⁷¹ *Ídem* p.31

En este sentido, el artículo 39-A a este respecto estipula lo siguiente:

“Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios “... “a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento”...“se dará por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón”.

Del anterior precepto podemos percatarnos la casi nula participación de la mencionada Comisión en tratándose de valoración de las capacidades y conocimientos de un trabajador, ya que dicho precepto no reviste en ninguno de sus términos imperatividad; sin embargo la integración de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento en las empresas con más de 50 trabajadores ⁷²supone para la parte patronal una revisión constante de actividades internas en su centro de actividades, en la elaboración de planes y programas de capacitación, productividad y adiestramiento y su debido cumplimiento; tema a tratar en el siguiente capítulo.

4.2 POR CAPACITACIÓN INICIAL

Otra de las modalidades de contratación incorporadas a nuestra legislación laboral es la llamada “*capacitación inicial*”; esta modalidad prevista en el artículo 39-B se define de la siguiente manera: “*Aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado*”

De dicho precepto podemos apreciar la finalidad de la relación laboral, la cual es la obtención de habilidades y conocimientos necesarios por parte del

⁷²ACUERDO por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores.

trabajador a fin de que sea contratado en la terminación del plazo concedido. Dichos conocimientos serán proporcionados por la parte patronal.

En esta modalidad a diferencia del *“trabajo a prueba”*, es el propio patrón el que facilita al trabajador la obtención de diversos conocimientos necesarios para la obtención de la vacante, variando la vigencia de contratación.

Por regla general el plazo concedido para la capacitación al trabajador es de tres meses; sin embargo se podrá conceder 3 meses más cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección, administración o que requieran conocimientos profesionales especializados (art. 39-B).

De igual forma que la modalidad de trabajo sujeto a prueba, una vez que haya concluido el plazo designado para la verificación de aptitudes y conocimientos del trabajador, será el patrón quien decida si da por terminada la relación laboral o si por el contrario es apto para la obtención de la vacante, esto tomando en consideración la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.

La LFT en su intento por otorgar ciertos candados y evitar abusos en la utilización de las figuras jurídicas tanto de *“trabajo a prueba”* como de *“capacitación inicial”*, ha señalado en el dispositivo legal correspondiente, que las mismas se harán por escrito y su vigencia será improrrogable no pudiendo celebrarse dentro de una misma empresa o establecimiento en forma sucesiva o simultánea ni en más de una ocasión, garantizando al trabajador sus derechos de seguridad social. (Arts. 39-C, 39-D).

Así mismo, se intenta proteger el principio de estabilidad en el empleo toda vez que según lo refiere el artículo 39-E; una vez concluido los periodos tanto de prueba como de capacitación inicial, si la relación de trabajo subsiste,

se considerara celebrado de forma indeterminada y el tiempo de vigencia de aquellos se tomara en cuenta para términos de computación de la antigüedad.

4.3 POR TEMPORADA

Esta modalidad, como su nombre lo indica, regirá en las relaciones laborales únicamente durante ciertas temporadas; entendiéndose como tal a aquellas estaciones del año en que la actividad laboral necesariamente habrá de llevarse a cabo.

La LFT no ofrece una definición sobre el trabajo a temporada, sin embargo, tomando en consideración que se trata de labores realizadas particularmente en determinadas épocas del año, podemos válidamente relacionarlo, por ejemplo, con las actividades realizadas por los trabajadores del campo, aunque no sea exclusivo de esta actividad.

La ley de la materia en su capítulo VIII trata sobre *“trabajadores del campo”* en lo referente a trabajos especiales, nos señala que son trabajadores estacionales del campo o jornaleros *“aquellas personas físicas que son contratadas para laborar en explotaciones agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas, únicamente en determinadas épocas del año”*. (Art. 279 LFT Ter).

Dicho capítulo menciona que los mencionados trabajadores podrán ser permanentes, eventuales o estacionales; así pues, un trabajo temporal realizara su actividad siempre y cuando ésta sea posible y surja en determinada época del año.

Como ejemplo de lo anterior, podemos citar las temporadas navideñas, temporadas de caza, temporadas vacacionales, etc.; sin embargo, su realización, en determinados momentos dependerá no solo de la época

estacionaria sino de las condiciones sociales, políticas y económicas del trabajo a realizar.

Como particularidades de esta forma de contratación laboral podemos citar las siguientes:

- a. Un trabajador contratado por temporada realizara su labor durante un tiempo específico del año, de la semana o del mes y el resto del tiempo permanecerá “contratado”...
- b. El artículo es claro al expresar que todas las prestaciones serán proporcionales al tiempo trabajado en cada periodo...
- c. Se supone que durante el tiempo que la relación por temporada se encuentra suspendida, el trabajador queda en total libertad de contratarse en otro sitio también por temporada o tiempo determinado, pero el artículo no lo dice expresamente,
- d. Los beneficios de seguridad social continuarían a pesar de la suspensión de la relación. Pero el patrón dejara de pagar las cuotas, (esto es solo un supuesto).⁷³

Así pues, estamos frente a una modalidad en la que el trabajador se encuentra contratado por tiempo indeterminado, ya que la consecución de la relación de trabajo depende de la realización, ya sea semanal, mensual o anual de las condiciones que le dieron origen.

La contraprestación por el servicio prestado será proporcional al tiempo laborado, así como el goce de las prestaciones que con motivo de él deriven

En lo relativo a la suspensión de la relación de trabajo, tiempo en el cual el trabajador tendría la posibilidad de emplear su fuerza de trabajo a otra fuente

⁷³MENDEZ CRUZ, José Ricardo, MÉNDEZ MORALES, José Silvestre, MORALES SÁNCHEZ, Alberto Antonio, *Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2012: del mito a la realidad*, UNAM, México, 2013, p.99.

laboral, la ley es omisa en cuanto a su consideración, sin embargo, creemos que tal omisión se debe a la posibilidad de hacer posible ese supuesto, ya que tampoco prohíbe su realización.

De esta forma pues, la Ley Federal del Trabajo menciona las distintas modalidades en las que un trabajador podrá desempeñarse en su encargo, pero por el contrario, no menciona sus características ni hace distinción entre trabajadores de temporada, eventuales, o de planta, por lo nos parece conveniente distinguir entre los distintos tipos de trabajadores que existen en nuestra legislación laboral a partir de las modalidades de contratación existentes, tema que se tratará en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO IV: LAS IMPLICACIONES AL DERECHO DEL TRABAJO A PARTIR DE LAS NUEVAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Ya analizamos en el capítulo anterior las características y particularidades de las nuevas formas de contratación imperantes en el territorio nacional, ahora toca el turno de desenvolver los temas planteados como principales implicaciones generadas en el Derecho del Trabajo en México.

Como ya lo comentamos, el tema de la temporalidad en las relaciones laborales es una consecuencia natural de las nuevas modalidades de contratación, toda vez que tanto el contrato de capacitación inicial como el contrato a prueba se encuentran condicionados a un plazo en el cual el trabajador deberá acreditar las capacidades y conocimientos suficientes para obtener un puesto de trabajo, en tanto que en el trabajo por temporada esta característica se encuentra inherente en su naturaleza jurídica.

Partiendo de esta idea, podemos decir que las implicaciones que trajeron consigo las nuevas modalidades de contratación se resumen en los siguientes temas.

1. TIPOS DE TRABAJADORES EN RAZÓN DE LA TEMPORALIDAD DE SUS LABORES

En este apartado se desarrollan los diferentes tipos de trabajadores que surgen a partir de la temporalidad en las relaciones de trabajo, ya que, como advertimos líneas arriba, la temporalidad es consecuencia directa en las nuevas formas de contratación laboral.

Existen diversas teorías respecto a la clasificación de los trabajadores en razón de la temporalidad del servicio prestado; un esquema al respecto nos lo proporciona el Jurista Néstor de Buen, trazado de la siguiente manera:

1. Trabajadores de planta o base:

- a. **Permanentes:** Aquellos que desempeñan una actividad permanente en la empresa.
- b. **De temporada:** Si la actividad permanente se realiza en determinadas épocas del año será considerado de temporada.

2. Transitorios: Según el concepto de Cabanellas *“Aquel que no se encuentra vinculado en su trabajo a la actividad permanente de la empresa”*.

- a. **Eventuales:** Dice de la Cueva *“el que no satisface los requisitos del trabajo de planta” “los que cumplen con actividades ocasionales”*
- b. **Ocasionales o accidentales:** según Cabanellas: *“es aquel que se realiza por una sola vez sin que normalmente tenga la posibilidad de repetirse en el futuro”*
- c. **Intermitentes:** Lo define Cabanellas como *“aquel cuya labor se realiza con intervalos de tiempo, sin uniformidad, caracterizada aquella por la eventualidad propia del trabajo”*.
- d. **Sustitutos o interinos:** según el Diccionario de la REA *“sustituto” es “la persona que hace las veces de otra” e interino “lo que sirve por algún tiempo supliendo la falta de otra persona o cosa”*.⁷⁴

Este autor distingue entre trabajadores de planta y trabajadores transitorios, siendo los primeros aquellos que prestan una actividad permanente satisfaciendo una necesidad también permanente dentro de la empresa, pudiendo ser *“permanente o temporal”*, mientras que el trabajador

⁷⁴ De Buen, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 1999, pp. 65 y 66.

transitorio es por exclusión, aquel que no cuenta con las peculiaridades de *necesidad y permanencia*.

Los trabajadores de planta al igual que el esquema creado por Néstor de Buen, son aquellos trabajadores que prestan una actividad permanente en la unidad laboral, mientras que los trabajadores eventuales son los que prestan sus servicios cuando éstos se hacen necesarios casi en forma espontánea por alguna alteración en la marcha normal de la empresa, que podría obedecer a exceso de trabajo o a carencia o inasistencia de trabajadores de planta.⁷⁵

Para esta autora los trabajadores se dividen en dos grandes apartados, siendo los trabajadores de planta los que gozan de una relación laboral por tiempo indeterminado, que a su vez, pueden ser de forma continua o discontinua, teniendo la posibilidad de pactarse igualmente de forma temporal, mientras que el trabajador eventual es aquel que no tiene las cualidades descritas para el trabajador permanente; en otras palabras, un trabajador eventual es aquel que no tiene las cualidades de un trabajador de planta.

Este esquema, a diferencia del proporcionado por Néstor de Buen, toma en cuenta a la discontinuidad de la relación laboral que se menciona en el Capítulo IV de la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 77, el cual refiere a las vacaciones proporcionales del que presta sus servicios de manera temporal o eventual.

Nuestra legislación nacional reconoce a los trabajadores de planta en sus artículos 127-II, 132-X, 156, 158 y 62 y a los eventuales en los artículos 49-V y 127-VIII; sin embargo únicamente hace mención de su existencia, sin distinguir a que se refieren y cuáles son los conceptos para su consideración.

⁷⁵ Kurczyn Villalobos Patricia. *El Empleo Temporal*. México.
<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/693/13.pdf>. Fecha de consulta Agosto 2014.

Remitiéndonos a los dispositivos legales que regulan al derecho social podemos encontrar que en la Ley del Seguro Social sí se contemplan tanto al trabajador permanente como al eventual; se cita el dispositivo legal mencionado:

Artículo 5 A. Para los efectos de esta Ley, se entiende por:

VI Trabajador permanente: *aquél que tenga una relación de trabajo por tiempo indeterminado.*

VII Trabajador eventual: *aquél que tenga una relación de trabajo para obra determinada o por tiempo determinado en los términos de la Ley Federal del Trabajo;*

De esta forma nos podemos percatar que un trabajador permanente es aquel que tiene en su haber, una relación de trabajo por tiempo indeterminado, teniendo la posibilidad de desempeñarse en sus labores ya sea de forma continua o discontinua o en su caso, temporal mientras que un trabajador eventual es aquel que tiene una relación de trabajo para obra o tiempo determinado.

La SCJN por su parte, ha emitido diversos criterios con el propósito de establecer una distinción entre las diferentes denominaciones que surgen a partir de la temporalidad de los trabajadores; al respecto se transcribe a siguiente tesis:

TRABAJADORES DE PLANTA. Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales o, lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa; de lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de plantano depende de que el trabajador preste el servicio

todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijos; así, por ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un empleo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, por ejemplo, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial y, concluido ese trabajo queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverá o no, a ser utilizados sus servicios. De la tesis anteriormente transcrita, se desprende que por trabajo de planta debe entenderse toda función necesaria y permanente en la empresa, y que faltando uno de esos elementos, necesidad y permanencia, el trabajo será eventual. Amparo directo en materia de trabajo 3766/52. Alcántara Flores María de Jesús. 9 de abril de 1953. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente. 367885. Cuarta Sala. Quinta Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo CXVI, Pág. 62.

Los elementos esenciales para determinar si un trabajador es considerado de planta, según la citada tesis, radican en la continuidad del servicio y la necesidad permanente de la empresa o establecimiento.

Por su parte los trabajadores eventuales son los que prestan sus servicios cuando éstos se hacen necesarios únicamente de forma accidental, tal es el caso por ejemplo del servicio prestado por algún plomero o un reparador de vehículos, que se solicitan por lo general, al momento en el que surge el requerimiento, sin considerarse tal labor como una necesidad permanente en el centro de trabajo.

Nos parece que no existe una regulación acorde a las actividades realizadas por los trabajadores en cuanto a la temporalidad de su empleo, ya que si bien la LSS es clara en cuanto a considerar al trabajador de planta como un trabajador permanente, con duración en su trabajo de forma indeterminada,

aún y cuando se realice por temporadas; los trabajadores que no cuenten con esas condiciones serán considerados excepcionalmente en el tiempo u obra determinada de su labor.

Creemos que la clasificación expuesta por el Jurista Néstor de Buen muestra claramente los conceptos generales que surgen a partir de la temporalidad en el empleo, ya que manifiesta de mejor manera cada supuesto en el que un trabajador realiza cierta actividad en un momento determinado, con el elemento que a cada uno distingue sin necesidad de referirse únicamente a la actividad temporal o a una obra a realizar.

La LFT reconoce en su legislación, las diferentes consideraciones que en torno a la duración de la relación laboral se les otorga a los trabajadores, tomando en cuenta a los eventuales, de planta y temporales sin emitir un concepto al respecto.

La LSS se refiere únicamente a los trabajadores permanentes y temporales; mientras que la SCJN distingue a trabajadores de planta eventuales y de temporada haciendo imposible una clasificación unificada a este respecto.

Las diferentes clasificaciones sobre este tema traen como consecuencia que las prestaciones que les corresponden a los trabajadores sean motivo de controversia legal, poniendo en entredicho la efectiva regulación de los trabajadores en nuestra legislación nacional desde el punto de vista de la duración de la relación de trabajo.

Ahora bien, independientemente de la determinación o indeterminación de las relaciones laborales, los trabajadores tienen derecho a las prestaciones legales previstas en el ordenamiento legal respetando siempre el tiempo laborado.

A este respecto, nos parece conveniente mencionar las prestaciones a que hace referencia el ordenamiento laboral dependiendo la temporalidad en las relaciones de trabajo.

2. PRESTACIONES LABORALES EN RAZON DE LA TEMPORALIDAD LABORAL

Otra de las consecuencias en la temporalidad de las relaciones laborales son evidentemente las prestaciones a que tendrán derecho los trabajadores, dependiendo de las modalidades en la que se haya llevado a cabo su contratación.

En este capítulo se analizarán si dichas prestaciones de algún modo, se verán “*perjudicadas*”, con la incorporación de las nuevas formas de contratación laboral.

2.1 PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO

La antigüedad de los trabajadores se encuentra regulada en la LFT en su art. 162, esta prestación consiste en el pago de 12 días de salario por cada año de servicio para aquellos trabajadores que hayan laborado por un lapso de 15 años al servicio del patrón.

Este tema en especial, representa una cuestión de suma importancia en el Derecho Mexicano del Trabajo; realizar un análisis profundo y especializado esta fuera de nuestro alcance, supondría dedicarle un trabajo de investigación exclusivamente a ello, sin embargo, es menester conocer su regulación y los supuestos legales para su pleno reconocimiento.

La redacción del artículo 162 es poco clara y ha dado paso a diversos criterios sobre la interpretación del derecho a la antigüedad; para conocer los

elementos necesarios para su configuración es necesario desglosar el dispositivo legal en cita:

De este artículo podemos resumir los siguientes elementos:

- a. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad;
- b. La prima de antigüedad consiste en 12 días de salario por cada año de servicios;
- c. Para determinar el monto del salario base para la prima de antigüedad, se estará a lo dispuesto por los arts. 485 y 486 (referente al salario máximo que se tomara en cuenta para su concesión);
- d. Los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, deberán cumplir quince años de servicios;
- e. La prima de antigüedad se pagara a aquellos trabajadores que sean separados de su empleo independientemente de su justificación o injustificación.

Tomando en cuenta la redacción del artículo antes mencionado, podemos afirmar que los trabajadores eventuales y los trabajadores temporales no tendrán derecho al pago de la prima de antigüedad, toda vez que la ley contempla únicamente a los *trabajadores de planta*.

Si el derecho de antigüedad surge por la permanencia de un trabajador en un centro de trabajo, *¿será viable entonces reconocer este derecho a un trabajador que no contenga las cualidades de “trabajador de planta”?* es decir, *¿Un trabajador tendrá la posibilidad de contar con una prima de antigüedad proporcional al tiempo laborado, con independencia de su temporalidad o eventualidad en sus labores?*

A este respecto Rafael de Pina Vara opina que no es posible aplicar un criterio de proporcionalidad para el pago de la prima de antigüedad, ya que, según afirma; el ánimo del legislador dispuso que la *“antigüedad se compute*

por años completos, y no por fracciones de año, de otra forma, así lo habría establecido expresamente para el pago de la prima”...⁷⁶

Al parecer, y según la opinión de este autor, la prima de antigüedad sólo se otorga a los trabajadores que cumplan el requisito de “años de servicios” laborados; por lo que, es improcedente que se compute de forma fraccionada.

En este sentido nos es necesario traer a colación la jurisprudencia que admite la proporcionalidad de la prima de antigüedad:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA. *Como la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 162 establece como pago por concepto de prima de antigüedad, el importe de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar labores antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso.*
Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo V, Parte S.C.J.N. Tesis: 380. Página: 253.

La tesis en cita admite la posibilidad del cómputo proporcional de la prima de antigüedad siempre y cuando el trabajador cuente con menos de un año de servicios para la patronal; partiendo de esta posibilidad, es viable afirmar que si se reconoce expresamente a un trabajador el pago proporcional de la prima en razón del tiempo laborado (menos de un año), se reconocerá también a aquellos trabajadores que presten sus servicios lógicamente cuando aquel exceda del tiempo aquí previsto.

Esto es, si el derecho a la prima de antigüedad es reconocido por el tiempo en el que el trabajador permanece al servicio de una fuente de trabajo,

⁷⁶Rafael De Pina Vara. *La Prima de Antigüedad en la Nueva Ley Federal del Trabajo.* México. <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/93/dtr/dtr14.pdf> Fecha de Consulta 26 de octubre del 2015.

se admitiría la posibilidad del cómputo del tiempo laboral sin importar que éste se hubiera realizado de forma temporal, permanente o eventual.

Tal parece que la legislación no lo considera de esa manera, ya que el elemento del “*trabajador de planta*” es esencial para el otorgamiento de la prima de antigüedad tal y como lo establece la siguiente tesis jurisprudencial:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PLANTA DEL TRABAJADOR COMO REQUISITO PARA TENER DERECHO A LA. Es requisito de la acción de pago de prima de antigüedad que el trabajador sea de planta; por lo que si de las constancias de autos aparece que efectivamente el trabajador no tenía ese carácter, debe concluirse que no se demostró uno de los hechos constitutivos de la acción.

APÉNDICE 1917-1985, QUINTA PARTE, PÁG. 193. APÉNDICE DE JURISPRUDENCIA 1917-1988 AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. SEGUNDA PARTE. SALAS Y TESIS COMUNES. TESIS 1423. VOL. V. PÁG. 2279.

Sin embargo, el artículo 158 prevé la obligación de integrar una Comisión Mixta de trabajadores y patrones para que se determine la antigüedad de los trabajadores tanto eventuales como temporales, de esta forma, se estará al análisis de si efectivamente este derecho se configura solo para trabajadores con una relación de trabajo por tiempo indeterminado.

Ahora bien, y en lo que corresponde al derecho escalafonario y de ascenso, los trabajadores temporales y eventuales no verán limitadas sus aspiraciones en ese sentido, toda vez que el Capítulo V de la LFT, los contempla en su artículo 156.

En ese sentido, la patronal estará obligada a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos de quienes no lo sean, a quienes

hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los que hayan concluido su educación básica, a los capacitados de quienes no lo estén, a los que tengan mayor aptitud y conocimiento para realizar un trabajo, a los sindicalizados de quienes no lo estén, con independencia de la clasificación de los trabajadores en relación con su temporalidad (Art. 154).

2.2 JORNADA LABORAL

Para efectos de la jornada laboral, la Ley Federal del Trabajo no hace distinción alguna entre trabajadores de carácter permanente, eventual o temporal, debiéndose respetar los lineamientos que para el caso, se contienen en los arts. 58 al 67, en cuanto a la jornada máxima ya sea diurna, nocturna o mixta.

2.3 DESCANSO

En cuanto al descanso que deberá otorgarse a los trabajadores, nuestro ordenamiento legal decreta que por cada seis días laborales se tendrá derecho al goce de un día de descanso obligatorio con pago de salario íntegro, procurando que el mismo sea el día domingo; lo anterior con independencia de la permanencia o eventualidad de las relaciones laborales. (Art. 69)

Sin embargo se hace distinción entre las labores discontinuas y las prestadas a diversas figuras patronales; a fin de determinar el monto que deberá cubrirse. Lo anterior para evitar abusos en la contratación laboral cuando no se cumpla con los lineamientos que señale una relación laboral continúa.

El artículo 72 de la LFT señala que se deberá cubrir la parte proporcional de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese prestado su servicios trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

2.4 VACACIONES

El derecho al otorgamiento de un periodo vacacional surge, una vez que el trabajador cubra más de un año de servicios para con la patronal, el cual, no podrá ser inferior a seis días laborales por cada año de servicios y aumentara en dos días hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios; después del cuarto año, dicho periodo aumentara en dos días por cada cinco de servicios, también se otorgara una prima vacacional consistente en 25%. (Art. 76)

El goce del periodo anual de vacaciones pagadas se otorgará dentro de los seis meses siguientes al que se cumplió el referido año.

No obstante lo anterior, la normativa laboral vigente prevé la temporalidad de las relaciones de trabajo; así el referido cuerpo legal en su artículo 79, toma en consideración expresamente las relaciones laborales menores de un año de servicios, en las cuales, la remuneración será proporcional al tiempo de servicios prestados.

2.5 PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES

En lo que respecta a la Participación de Utilidades de la Empresa, la LFT en su artículo 127 señala los supuestos mediante los cuales los trabajadores tendrán derecho a su participación; así en la fracción VII del citado artículo se prevé que los trabajadores eventuales obtendrán derecho únicamente cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

Aunque dicho artículo se refiere literalmente a los *“trabajadores eventuales”*, evidentemente hace referencia a aquellos trabajadores que, con independencia de su denominación, presten sus servicios por lo menos por 60 días en una empresa; condicionando su participación a un tiempo determinado.

2.6 HABITACIÓN

La habitación es una obligación mediante la cual, toda empresa, cualquiera que sea el giro de su industria, deberá proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

Para tal efecto, se deberá aportar el cinco por ciento del salario percibido por los trabajadores a su servicio, al Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT); dicho Instituto coordinara el financiamiento de los programas de construcción de casas habitación destinadas a ser adquiridas en propiedad.

No existe distinción alguna ni en la LFT ni en la ley del INFONAVIT en cuanto a la temporalidad de los trabajadores al servicio de la patronal; por lo que se entiende que dicho beneficio será otorgado a todo trabajador con independencia de la duración de la relación laboral.

2.7 INVENCION DE LOS TRABAJADORES

Las invenciones de los trabajadores al igual que la prestación anterior, no se menciona en ningún dispositivo legal la duración de los mismos en sus labores, se respetan tanto el objeto de invención como los derechos que de ello derivan sin que en nada tenga que ver la duración de las relaciones de trabajo (LFT art. 163).

2.8 MUJERES Y MENORES

Aunque no se trata de una prestación del derecho del trabajo, sino de un sector de la población que dada su condición de vulnerabilidad, se le brinda un tratamiento especial en el Derecho Mexicano del Trabajo es importante conocer si se verán implicadas con la temporalidad laboral.

En los capítulos correspondientes a las relaciones laborales tanto de mujeres como de menores no tiene implicación especial la duración de las relaciones de trabajo toda vez que las prestaciones que les corresponden por el ejercicio de su labor la reciben en igualdad de condiciones.

Una vez dicho lo anterior y tomando en consideración las condición del género femenino que posibilita la maternidad nuestra legislación regula de manera especial la relación laboral para su protección.

En lo que respecta a los menores de edad, la ley brinda de igual forma tratamiento especial a un grupo naturalmente vulnerable; los infantes, que por su condición, se ven imposibilitados para realizar distintos tipos de labores que no están acorde a sus capacidades físicas o cognitivas.

En este sentido pues, la legislación laboral brinda una regulación destinada a la protección de la integridad de estos grupos de trabajadores, protegiendo por una parte la maternidad brindándole a la madre descanso pre y pos natales y por la otra, brindando un catálogo en el que se podrá emplear a un menor de edad bajo las condicionantes para la protección de la niñez.

2.9 SALARIO

El salario es la contraprestación que debe pagar el patrón al trabajador por el servicio adquirido, según lo dispuesto por la LFT en su Artículo 82.

Dicha contraprestación puede ser fijada por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera, siempre y cuando no sea inferior a los límites legales establecidos para la protección de la clase trabajadora.

Para de la Cueva con el salario se paga la fuerza que el trabajador vende al patrón, ⁷⁷ sin condición alguna en cuanto a la duración de las relaciones laborales.

La ley marca una serie de lineamientos por los cuales se habrá de integrar el salario así como el momento en el que habrá de otorgarse, el plazo en el que habrá de entregarse y el monto para determinar las indemnizaciones. (LFT arts. 82 al 89)

Así se prevé para la clase trabajadora un mínimo de garantías que en cualquier momento pueden ser rebasadas, toda vez que no existe obligación alguna de pactar determinada modalidad salarial dependiendo la permanencia o temporalidad de una relación laboral.

Así pues, tanto trabajadores eventuales, permanentes, temporales o cualquiera que sea su denominación, tendrán derecho a una remuneración acorde a los lineamientos previstos en la LFT y las normas protectoras del salario, siendo el mínimo legal el salario previsto por el artículo 90, el cual variara según lo considere conveniente la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Sin embargo una problemática a este respecto lo plantea, la Licenciada Patricia Kurczyn Villalobos, Investigadora Jurídica de la UNAM, toda vez que, en tratándose de trabajadores eventuales, y atendiendo literalmente a lo previsto por el artículo antes citado, el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por sus servicios en una jornada de trabajo; ahora bien, y si un trabajador en este caso, eventual, no cubre con una jornada legal de labores, *¿le correspondería el pago del salario mínimo?*

⁷⁷ BREÑA, GARDUÑO, *Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada*, Oxford, México, 2013, p. 62.

Para esta autora la respuesta es afirmativa, ya que si el ánimo del legislador hubiese sido otro, existiría la aclaración de que el trabajador tendría que laborar la jornada completa de forma obligatoria, resultando contrario a los principios generales del derecho y las normas protectoras de la clase trabajadora.

Para nuestro punto de vista esta consideración podría ser válida siempre que exista la voluntad de la patronal, ya que si la ley prevé determinado monto económico para el bienestar de la clase obrera, lo más lógico es que a partir de que tal supuesto se lleve a cabo, se apliquen los parámetros necesarios para determinar cuándo se deberá otorgar un salario íntegro al trabajador.

2.10 AGUINALDO

El aguinaldo es una prestación anual prevista por el artículo 87 de la LFT, la cual consiste en el pago de un equivalente a quince días de salario, en moneda de curso legal y cubierto antes del día 20 de diciembre.

Esta prestación, en concordancia con varias prestaciones anteriormente citadas, establece un mínimo legal el cual en cualquier momento podrá ser rebasado, ya sea por convenio o por la realización del pago en tiempo y forma.

Este artículo dispone la protección para aquellos trabajadores que aun y no cubriendo un año de servicios para la patronal tendrán derecho a recibir el pago proporcional, conforme al tiempo que hubiesen laborando (LFT art. 87).

De esta forma el aguinaldo supone un derecho irrenunciable para todos y cada uno de los trabajadores conforme al tiempo en que hayan prestado su servicio personal subordinado.

2.11 SINDICATOS

La ley concede el derecho de asociación tanto a trabajadores como patronos con el único objeto del estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses. (LFT art. 356)

Para tal efecto, la LFT señala los supuestos mediante los cuales un trabajador podrá formar parte en una asociación sindical; siendo éstos: una vez que existan 20 trabajadores en servicio activo y que los mismos sean mayores de catorce años.

Ahora bien, en lo referente a la temporalidad de las relaciones laborales; las mismas tienen inferencia en cuanto al momento del registro sindical, toda vez que según lo dispuesto por el artículo 364 de la LFT, se determinará el número mínimo de trabajadores tomando en consideración aquellos cuya relación haya sido rescindida o terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud del registro del sindicato.

La temporalidad de treinta días a que hace referencia el artículo 364 de la LFT, versa únicamente sobre el requisito legal que habrán de cubrir las asociaciones para su registro sindical, lo que implica que no existe impedimento expreso sobre el goce de este derecho para los trabajadores de naturaleza temporal o eventual, toda vez que los únicos impedidos según lo establece la normativa legal, son aquellos trabajadores de confianza y los menores de 14 años.

2.12 RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La rescisión laboral consiste en el término anticipado de las relaciones obrero-patronales, por las causales previstas en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, para el patrón o el trabajador en su caso.

La Ley enumera de forma enunciativa varios supuestos de los cuales, una vez realizados, se le otorga facultad tanto a patrón como a trabajador de dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el que haga valer la causa; ya que, tal y como lo señala el Licenciado Francisco Breña Garduño: *“La rescisión es un derecho potestativo de cada una de las partes de la relación, por tanto, es facultad de los titulares ejercerlo o no; este concepto implica la terminación de la relación de trabajo por incumplimiento de una de las partes.”*⁷⁸

Entre las causales invocadas en la ley federal se encuentran: ocasionar por cualquiera de las partes perjuicios materiales, negligencia en su actuar, actos inmorales o de hostigamiento, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, las faltas de probidad u honradez, tanto del patrón como del trabajador; entre otros.

En cuestiones de temporalidad de las relaciones laborales, la causal se encuentra prevista en el inciso I del artículo 47, tal y como se expuso en el capítulo anterior, en el apartado de *“Contrato a Prueba”*; esta causal concede la facultad para dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para la patronal una vez que haya sido sujeto de engaño en cuanto a las capacidades, aptitudes o facultades de que en realidad carezca el trabajador.

Mismo plazo se concede al trabajador una vez que el mismo haya sido sujeto de engaños por parte de la patronal en cuanto a las condiciones laborales en las que supuestamente desempeñaría su encargo, según lo establece el artículo 51 fracción I de la ley de la materia.

Ahora bien, una vez que se decreta la injustificación del término de una relación laboral, se le concede al trabajador 2 opciones: La indemnización constitucional o la reinstalación en sus labores. (LFT art. 48)

⁷⁸ Ídem p. 35

En caso de que opte por la primera opción se deberán de cubrir todas y cada una de las prestaciones que por derecho, le corresponden a todos los trabajadores; independientemente si prestaron sus servicios de forma permanente, temporal o eventual ya que dichas prestaciones le corresponde a todo trabajador por el simple hecho de laborar en determinado momento y para determinado centro laboral y que variaran desde luego, acorde a la duración de las relaciones obrero-patronales.

2.12.1 INDEMNIZACIÓN LABORAL

Para determinar el importe de la Indemnización laboral se atenderá a las siguientes reglas contenidas en el artículo 50 de la Ley de la materia, donde se hace una distinción conforme a la duración de la relación laboral:

a) Relación de trabajo por tiempo determinado

Menor de un año: La indemnización consistirá en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados.

Mayor de un año: Le corresponde una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

b) Relación de trabajo por tiempo indeterminado

a) La indemnización consistirá en veinte días de salario por cada año de servicios.

Cualquiera que sea la acción intentada (reinstalación o indemnización), el trabajador tendrá derecho además, al pago de los salarios caídos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses; si al termino de dicho plazo no se hubiere concluido el procedimiento o cumplimentado el laudo, se pagaran también los intereses generados sobre el

importe de quince meses de salario a razón del dos por ciento mensual capitalizable al momento del pago. (Art. 48 LFT)

De este modo, podemos percatarnos que la temporalidad en las labores si tiene incidencia directa en cuanto a la indemnización que deberán recibir los trabajadores, toda vez que se hace una clasificación clara en cuanto a los trabajadores de planta de aquellos que no lo son.

2.12.2 REINSTALACIÓN LABORAL

En cuanto a la reinstalación del trabajador, la ley prevé un total de cinco supuestos para la eximición de dicha responsabilidad con el pago de las indemnizaciones anteriormente citadas; dichas supuestos son los siguientes:

1. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año:
2. Si se comprueba que el trabajador por las características propias de sus labores, se encuentra en contacto directo y permanente con el patrón, lo que hace imposible el desarrollo normal de una relación de trabajo;
3. En los trabajadores de confianza,
4. En los trabajadores del servicio doméstico,
5. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

De esta forma, nos podemos percatar que ni los trabajadores eventuales ni los temporales gozan del derecho a la reinstalación, toda vez que la Ley considera suficiente el hecho de que no sean trabajadores de categoría “*permanente*”, a este respecto nos referiremos en el siguiente apartado.

Así pues, podemos considerar por ejemplo, que un trabajador contratado bajo la modalidad de “*sujeto a prueba*”, y una vez que en el proceso de evaluación haya demostrado contar con las capacidades suficientes para obtener la vacante, en el caso de que éste sea despedido de manera

injustificada se verá imposibilitado a hacer valer la acción de reinstalación en sus labores aún y cuando se haya demostrado en juicio que dicho despido está revestido de ilegalidad.

Las interrogantes formuladas en este sentido, son las siguientes: La temporalidad o eventualidad de un trabajador que no ha dado motivo para ser sujeto de despido, *¿Es razón suficiente para que en vez de ser reinstalado en sus labores se le indemnice con las cantidades proporcionales que dispone la legislación laboral? ¿Es razón suficiente la invocada por nuestro legislador en el sentido de declarar como factor determinante para negar el ejercicio de una acción la duración de las relaciones laborales?*

Estas y otras interrogantes tendrían que ser resueltas de manera clara y concisa, ya que resulta muy poco coherente el hecho de que, por una parte la legislación laboral se declare a favor de los grupos más vulnerables al tiempo que es en ella en la que se contienen los preceptos que van en contra de su propio espíritu proteccionista.

2.13 SEGURIDAD SOCIAL

La seguridad social según la definición otorgada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.

Con este propósito, la LFT en su artículo 472 prevé que esta protección habrá de aplicarse a todas las relaciones de trabajo incluidos los trabajos especiales, con excepción de los llamados *talleres familiares*.

La norma encargada de contener los lineamientos necesarios para su debida reglamentación es la Ley del Seguro Social, la cual, en su artículo 5-A define los conceptos que habrán de tomarse en cuenta para efectos de su regulación.

Este artículo contiene las diferencias entre aquellos trabajadores contratados por tiempo determinado (eventuales) así como los contratados por tiempo indeterminado (permanentes), definiendo de forma categórica el tratamiento legal al que abran de sujetarse los trabajadores en materia de seguridad social.

Para tal efecto, los trabajadores son sujetos al llamado “*régimen obligatorio*” el cual, permite que una vez que el trabajador preste sus servicios para determinada persona física o moral, la misma estará obligada a garantizar su protección bajo pena de incumplir con las disposiciones legales previstas por la ley de la materia.

Así lo establece la Ley del Seguro Social (LSS) en su artículo 12 fracción I que a la letra establece:

Artículo 12. *Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:*

I.- Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual”... “un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón”...

Tanto los trabajadores permanentes como eventuales gozan de la protección de seguridad social y todos los beneficios otorgadas por la ley de la en cita; en la contratación concertada para éstos últimos, se contiene una serie

de obligaciones para la patronal prevista en la fracción IX del artículo 14 el cual establece la obligación de *“expedir y entregar, constancia de los días laborados de acuerdo a lo que establezcan los reglamentos respectivos”*.

Para el logro de los objetivos previstos en la Ley del Seguro Social, el pasado 01 primero de noviembre del año 2002 se publicó en el DOF el Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RACERF), en el cual se unificaron los reglamentos que, con anterioridad regulaban las actividades obrero-patronales en materia de seguridad social.

De esta forma, todo tipo de trabajadores, tanto eventuales como permanentes tendrán derecho a la protección otorgada por nuestra legislación social; sin embargo, existen ciertas actividades que por su propia naturaleza revisten especial tratamiento, tales como las actividades del campo y la construcción que, para efectos de seguridad social, marcan la pauta para la regulación de actividades de naturaleza análoga.

El sector rural se encuentra regulado en el RACERF, mientras que el Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los trabajadores de la Construcción por obra o tiempo determinado (RSSOTC), regula a la industria de la construcción.

El tratamiento especial brindado a este tipo de trabajadores radica por una parte porque el trabajador del campo pertenece al sector más vulnerable, donde se encuentra la mayor necesidad y el mayor índice de pobreza, por lo que se pretende de diversas maneras o vías la incorporación de todos los sujetos.⁷⁹

⁷⁹MACÍAS, VAZQUEZ, Ma. Del Carmen. *Trabajadores del Campo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. México 2012. <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3053/8.pdf>. Fecha de consulta 20 de septiembre del 2014.

Los trabajadores del campo representan la muestra clara en nuestra legislación nacional de la temporalidad de las relaciones obrero-patronales, es por ello que la LFT dedica un capítulo especial a esta clase de trabajadores; siendo el numeral 279 el que define el concepto de “*trabajadores del campo*” y el que hace distinción en cuanto a la temporalidad de la relación laboral.

En el citado artículo se hace referencia a los distintos tipos de trabajadores del campo:

1. Estacionales: Aquellos contratados para laborar únicamente en determinadas épocas del año. (Art. 279 Ter.)
2. Permanentes: Aquellos que laboren en forma continua por un periodo mayor a veintisiete semanas, tendrán a su favor la presunción de “trabajadores permanentes”. (Art. 280)
3. Eventuales: Por exclusión, aquellos que no sean trabajadores estacionales o permanentes y desempeñen actividades ocasionales en el medio rural. (Art. 279 Bis.)

Derivado de lo anterior, podemos manifestar que en términos generales un trabajador del campo es en realidad un trabajador temporal toda vez que sus labores dependen de factores naturales que condicionan su desempeño, siendo entonces “*permanentes*” aquellos en los que se cumpla un determinado número de semanas laboradas al servicio de actividades de naturaleza rural.

Remitiéndonos a la reforma laboral en la que si bien se incorporó literalmente la palabra “*relación de trabajo temporal*”, no se proporcionó un concepto sobre ello, podemos válidamente afirmar que las normas a las que se remitirán las relaciones de trabajo por temporada, será precisamente al artículo antes citado, haciéndole el referente principal para su regulación.

Entonces el carácter “*permanente*” de una relación laboral, en este caso en particular, contraría el concepto contenido en el artículo 5-A de la Ley del Seguro Social, toda vez que según este dispositivo legal un “*trabajador permanente*” es aquel que tiene una relación de trabajo por tiempo indeterminado.

En este sentido la cantidad de semanas que labore un trabajador al servicio del campo no es suficiente para determinar la determinación o indeterminación de una relación laboral labor, toda vez que ésta depende de la naturaleza del trabajo que se lleva a cabo y no de un número determinado de días laborados.

Con esto se afirma la excepción de la duración de las relaciones laborales que en materia de trabajadores del campo prevé nuestra legislación laboral, con el único objetivo de proteger a un sector vulnerable con actividades especiales que necesitan por esa razón una particular regulación.

Por otra parte en lo referente a los trabajadores de la industria de la construcción dicha actividad se caracteriza por la temporalidad en sus labores, toda vez que la naturaleza de una construcción cualquiera que ésta sea, está sujeta a un plazo extintivo.

Sin embargo, la legislación social prevé que los patrones que se dediquen a la industria de la construcción ya sea de forma permanente o eventual y utilicen los servicios de trabajadores por obra o tiempo determinado serán regulados por el RSSOTC; por el contrario, los trabajadores contratados por tiempo indeterminado no serán sujetos a dicha regulación debiéndose sujetar a la ley y reglamento que en su caso serán aplicables; según lo prevé el propio reglamento en cuestión, en su Artículo 3ero.

De esta forma un trabajador dedicado a la construcción podrá ser considerado permanente, para efectos de protección en seguridad social, al tiempo que eventual; observándose los lineamientos que en su caso, existan en la legislación actual.

Así pues a manera de conclusión, sobre este particular podemos afirmar que en nuestra legislación laboral se prevén una serie de actividades que podrán ser en determinado momento objeto de clasificación, bajo diversas categorías que, por una parte pretenden proteger a la clase más vulnerable y por la otra marcar la pauta para el estudio y consideración de actividades de naturaleza semejante.

Por otra parte, y respecto a las pensiones otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) las mismas son brindadas a los trabajadores de cualquier categoría siempre que, cumplan con los requisitos previstos por la misma normativa vigente.

En primer lugar, se deberá atender al régimen legal según el cual, se habrán de otorgar las pensiones dependiendo las semanas cotizadas de los asegurados; siendo necesarias un total de quinientas para la Ley del Seguro Social de 1973 y de mil doscientas cincuenta semanas para la correspondiente a la Ley de 1997.

Una vez cubierto el requerimiento anterior, se deberá atender de manera posterior a los supuestos necesarios en la propia ley de la materia para el otorgamiento de las pensiones; ya sea de Cesantía en edad avanzada, Vejez, Viudez y Orfandad, Incapacidad e Invalidez.

Para concluir este apartado podemos afirmar que todas las prestaciones de naturaleza laboral se verán afectadas de forma indirecta con la temporalidad

de las relaciones laborales, ya que el monto que deberán recibir los trabajadores será proporcional al tiempo laborado.

Las prestaciones que mayormente se ven afectadas por la temporalidad de las relaciones obrero-patronales son la prima de antigüedad, las indemnizaciones laborales, la reinstalación laboral y la seguridad social.

3. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Una de las implicaciones al derecho del trabajo mexicano en torno a la incorporación de estas nuevas modalidades de contratación laboral es la llamada *estabilidad en el empleo*.

Este principio se encuentra consagrado en el artículo 123 constitucional, fracción XXII, y consiste en la posibilidad otorgada a todo trabajador de permanecer en el ejercicio permanente de su labor sin que se dé por terminada la relación laboral, a menos que exista causa justificada.

En este sentido y derivado de la importancia de este principio jurídico en materia del trabajo, diversos autores se han manifestado al respecto haciendo alusión tanto a su tratamiento como a su concepción.

Para el jurista brasileño Mozart Víctor Russomano, son normas de estabilidad del trabajador en la empresa todas aquellas que tienen como objetivo *evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades*.⁸⁰

En el ámbito nacional, De la Cueva afirma que la estabilidad en el trabajo es el derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto

⁸⁰ OLVERA, José, La Reforma del Estado para un nuevo Proyecto Nacional, Ed. Ítaca, 2005, p.135.

no incumpla sus obligaciones y no dé causa para su separación, siendo al mismo tiempo la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de antigüedad en el trabajo, fuente, a su vez, de un manajo de derechos cuya importancia es grande no sólo en el interior del derecho del trabajo, sino también en la seguridad social, derechos que cuando falta estabilidad, o desaparecen o se debilitan.⁸¹

3.1 TIPOS DE ESTABILIDAD LABORAL

El derecho a la estabilidad en el empleo se divide a su vez en dos grandes concepciones:

- Estabilidad absoluta: Ésta ocurre cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador.
- Estabilidad relativa: Cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.⁸²

Para Russomano no existe distinción entre estabilidad absoluta o relativa puesto que, la estabilidad, que generalmente la doctrina designa como estabilidad *absoluta o propia*, es imposible de graduar ya que: *es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido.*⁸³

⁸¹ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México, 1984, p.220.

⁸² José Dávalos, México.

<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1020/4.pdf> fecha consulta 20 de septiembre 2015.

⁸³ OLVERA, José, *La Reforma del Estado para un nuevo Proyecto Nacional*, Ed. Ítaca, 2005, p.135.

3.2 ESTABILIDAD IMPERANTE EN MÉXICO

La estabilidad en México nació a partir de la creación de la Constitución Mexicana del año 1917, en su artículo 123 fracción XXII; en su texto original, esta fracción facultaba al trabajador a elegir entre el cumplimiento del contrato o la reinstalación, esto una vez que el patrón lo despidiera sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber formado parte en una huelga lícita.

De esta manera, imperaba en el país la estabilidad absoluta, toda vez que no se otorgaba ninguna posibilidad al patrón de eximirse a la posibilidad de reinstalar a un trabajador nuevamente en sus labores.

Posteriormente, bajo la presidencia de Ávila Camacho, la Corte cambió radicalmente de criterio con la Ejecutoria de Oscar Cué el 25 de febrero de 1941, en la que se sostuvo que los patronos podían negarse a la reinstalación pagando daños y perjuicios bajo el siguiente argumento: *siendo la reinstalación una obligación de hacer, la ejecución forzosa es imposible.*⁸⁴

En ese momento, la estabilidad en el empleo paso de ser absoluta a relativa, toda vez que se otorgaba la posibilidad de que un patrón no fuera obligado a reinstalar en sus labores a los trabajadores bajo la consideración de que en cuestiones de hacer, dichas obligaciones podrían ser substituidas y compensadas con valores pecuniarios.

De manera posterior con la reforma de 1962 se establece que la obligación de reinstalar al obrero no se sustituye por el pago de los tres meses de indemnización y la responsabilidad del conflicto, sino sólo en los casos de excepción expresamente señalados por el legislador y en la ley adjetiva, criterio

⁸⁴ DE BUEN, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 2008. p.603.

que actualmente rige en la actualidad siendo pues, la estabilidad relativa la imperante en el derecho mexicano del trabajo.

La ley Federal del trabajo enumera los supuestos en los que se hace imposible la reinstalación a los trabajadores en sus labores; según el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo se eximirá el deber de reinstalación en los casos siguientes:

1. *Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;*
2. *Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña"... "está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima"... "que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;*
3. *En los casos de trabajadores de confianza;*
4. *En el servicio doméstico; y*
5. *Cuando se trate de trabajadores eventuales.*

De esta forma, la estabilidad relativa en el derecho mexicano del trabajo deriva ya sea por la antigüedad del trabajador, por el contacto directo y permanente con la patronal, (cosa que sucede con los trabajadores de confianza y los trabajadores del servicio doméstico); y por la eventualidad de los trabajadores; entendiéndose como éstos aquellos que no realizan actividades de manera permanente en la fuente de trabajo.

Como comentario general y analizando los supuestos por los cuales un patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar en sus labores a un trabajador, podemos percatarnos que la ley creyó conveniente que el común denominador para ello fueron dos factores a saber: a) el tiempo efectivamente laborado y b) por contar con la clasificación de trabajadores de confianza.

Estamos de acuerdo que un trabajador de confianza, es decir, un sujeto que ha estado en constante contacto con la patronal y que desempeñaba en su encargo puestos de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización y las que se relacionen con trabajos personales del patrón y que, existiendo razones suficientes para argumentar la pérdida de la confianza, muy difícilmente dicha relación, volverá a contar con las mismas condiciones que le dieron origen, sin embargo, en lo que respecta a la consideración de los trabajados efectuados en un lapso de tiempo relativamente corto, para nuestro punto de vista, no existe de ninguna forma, razones suficientes para su no reincorporación.

Esto, porque el factor tiempo es relativo, y no ofrece una válida argumentación para considerar que tanto los trabajadores con antigüedad menor de un año así como los trabajadores eventuales, carecen del derecho a reinstalarse en sus labores una vez que se comprueba vía jurisdiccional que el despido fue realizado de manera injustificada.

Lo anterior cae en el absurdo de afirmar que si por ejemplo, una persona que ha prestado sus servicios personales subordinados de forma efectiva y oportuna para la fuente de trabajo, al día 364 de labores, la patronal decide dar por terminada la relación de trabajo aludiendo una de las causales previstas por el artículo 47 de la LFT, esta sea razón suficiente para que, aún y cuando sea comprobada la injustificación del despido, el mismo sea impedido a reinstalarse en sus labores y en cambio recibir una indemnización al respecto.

Igual suerte correrían los trabajadores eventuales que, no contando con el carácter de permanentes, serían separados de su puestos de trabajo aun y cuando probablemente, la materia objeto del empleo subsistiera y posteriormente haya sido declarada, de igual forma, la injustificación del despido.

3.3 LAS NUEVAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL Y LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

La estabilidad en el derecho mexicano establece que una vez que se den los supuestos contenidos en el artículo 49 de dicha ley, la relación laboral se dará por terminada sin posibilidad de restablecer en sus labores al trabajador.

La Ley Federal del Trabajo contiene a su vez los supuestos necesarios para dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad ya sea para el patrón o el trabajador en los Artículos 47 y 51 respectivamente.

Con la incorporación de las nuevas modalidades de contratación los supuestos para dar por terminada las relaciones laborales fueron implementados, toda vez que para dar por terminado un contrato de trabajo se toman en cuenta: las habilidades, capacidades y aptitudes de los candidatos a una vacante.

La reforma laboral prevé que en tratándose de contratos de trabajo a prueba o por capacitación inicial se tendrá que evaluar a los candidatos con el único objeto de verificar si cumplen con los requisitos necesarios para cubrir la vacante; el rol secundario para evaluar las capacidades de los candidatos, será desempeñado por la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento la cual emitirá una “*opinión*” al término de cada contrato.

A este respecto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, emitió un acuerdo con fecha 14 de junio del año 2013, con el objetivo de simplificar, actualizar, adecuar e integrar las disposiciones contenidas en diversos Acuerdos en materia de Capacitación y Adiestramiento.

Lo anterior, con la finalidad de replantear las disposiciones que regulan la capacitación y el adiestramiento y con el propósito de: “*eleva*r el nivel de vida

de los trabajadores y sus familias, y generar mayores rendimientos para las empresas a través del vínculo entre la capacitación y la productividad”, según se desprende del punto décimo sexto de la exposición de motivos del Ejecutivo Federal.

El brindar mayores posibilidades de contratación laboral con mecanismos dubitables en un estado de derecho marca una merma directa en el derecho a la estabilidad laboral, toda vez que los trabajadores no tendrán la certeza de obtener su puesto de trabajo de forma indefinida, dando posibilidad a la patronal de terminar la relación de trabajo cobijada bajo el principio de legalidad.

Con la incorporación de nuevas formas de contratación laboral, las causales previstas por la normativa vigente para dar por concluida una relación laboral, aumenta, aumentando a la par las posibilidades de otorgar menor antigüedad a los trabajadores.

De esta manera a partir de la flexibilidad laboral incorporada en nuestra legislación actual, se tienen mayores posibilidades de dar por terminada una relación de trabajo de forma aparentemente justificada, aumentando el índice de temporalidad en las relaciones laborales, lo que dificulta la estabilidad laboral tan en boga por el derecho del trabajo en nuestros días.

Si bien, el derecho a la estabilidad en el empleo es una norma protegida a nivel constitucional, resulta conveniente que para su debida protección existan mecanismos eficientes para su regulación, ya que de ello dependerá el desarrollo social de toda una colectividad.

Así pues, con el replanteamiento de las labores que serán realizadas por las Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, conocidas con anterioridad a la reforma como *Comisión Mixta de Capacitación*

y *Adiestramiento*, se hace necesario conocer el alcance, facultades y finalidades que desempeñaran con la llegada de las nuevas modalidades de contratación laboral en el derecho mexicano.

Lo anterior, para estar en posibilidad de conocer en qué medida la regulación laboral vigente cumple con los lineamientos necesarios para proteger el derecho a la estabilidad en el empleo y evitar su vulneración a futuro.

4. LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

La Capacitación y Adiestramiento es un derecho previsto en el artículo 123 constitucional fracción XIII, el cual es definido como la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a todos y cada uno de los trabajadores que estuviesen laborando; entendiéndose como “*capacitación*” el “*aprendizaje que lleva a cabo una persona para mejorar su formación profesional*”, mientras que el “*adiestramiento*” se entiende como “*la enseñanza de habilidades y destrezas para el mejor desempeño de su trabajo*”.⁸⁵

El hecho de que la capacitación y adiestramiento sea considerado un derecho de la clase trabajadora significa que por ser un atributo del sujeto, éste podrá en cualquier momento hacerlo valer, y mientras no ejercite este derecho, no podrá entonces, existir una correlación de exigibilidad.

Es decir que por no ser una obligación de los trabajadores podrán, si así lo desean, no llevar a cabo la capacitación y adiestramiento que les encomienden los empleadores, y por el contrario, éstos si deberán otorgarlos en tiempo y forma ya que la legislación imprime carácter imperativo a ese deber.

⁸⁵ SÁNCHEZ, Castañeda, Alfredo, *Diccionario de Derecho Laboral*, Ed. Oxford, México, 2009, p.24.

Resulta interesante la obligación que impone nuestra vigente legislación laboral, ya que no existe una obligación correlativa entre las partes, lo que presupone desde luego, una ineficacia en la práctica.

La ley exige a la patronal la obligación de mantener a disposición de la STPS la documentación referente a los planes y programas de capacitación y adiestramiento, el nombre y objetivos de los cursos de capacitación y las acciones a realizar con respecto a la productividad (Art. 12 del ACUERDO).

Sin embargo, no menciona las consecuencias legales que traería consigo la negativa de los trabajadores de capacitarse y/o adiestrarse.

Sobre esta cuestión Néstor de Buen plantea el siguiente cuestionamiento: *¿puede equipararse la violación a las obligaciones previstas por la capacitación y adiestramiento a algunas de las causales de despido previstas en el artículo 47 de la LFT?*

Para atender la interrogante, De Buen distingue entre la capacitación brindada dentro de la jornada de trabajo y fuera de ella; de producirse el cumplimiento dentro de la primera hipótesis, cree razonable que la conducta del trabajador se entienda realizada con motivo de su trabajo, por lo que las inasistencias a los cursos, retardos y situaciones análogas se estaría equiparando a la desobediencia respecto del trabajo contratado o a las faltas de probidad; por lo que es viable para este autor, considerarlo como uno de las causales previstas en el Art. 47 de la LFT frac. XV que hace referencia a las causas análogas a las primeras catorce fracciones.

Si se realiza fuera de la jornada laboral la sanción sería, en opinión de este autor, la pérdida de la oportunidad de capacitarse con las consecuencias relativas que ello trae consigo en orden a la pérdida de oportunidades de ascenso.

Concordamos con el razonamiento del autor en cita, toda vez que aún y cuando nuestra legislación exime a los trabajadores la obligación de ser capacitados, se deberá analizar los supuestos en los que se hace indispensable dicha preparación, sin afectar los intereses de la clase trabajadora.

Esta y otras interrogantes serán sin duda, temas a tratar por la facultad concedida a la clase trabajadora de ejercitar su derecho cuando lo considere conveniente, sin tomar en consideración que para ciertas actividades en realidad este derecho es una necesidad.

4.1 PARTICULARIDADES A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A PARTIR DE LA REFORMA LABORAL

Como ya lo referimos, la Ley Federal del Trabajo fue objeto de diversas modificaciones a partir de la entrada en vigor de la reforma laboral en el año 2012, entre las que destacan para nuestro objeto de estudio, las referentes a la Capacitación y Adiestramiento.

Estos conceptos que se consideraban casi sinónimos antes del 2012 ahora se dividen en dos artículos a saber, 153 B y 153 C; el primero de ellos hace mención a la obligación de preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar vacantes o puestos de nueva creación, mientras que el segundo se refiere a la de perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores para que puedan aplicar a su trabajo nuevas tecnologías, con el objeto de incrementar la productividad de las empresas, informarles sobre los riesgos laborales para su prevención, incrementar la productividad y en general, mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.

Destaca la importancia otorgada a la “*Productividad*”, como referente principal de la modificación a la que fue sujeta, toda vez que se le brinda mayor importancia a ésta característica tanto en los sectores patronales como en los obreros, como la causante principal de generar mayores niveles de *competitividad e ingresos*.

La productividad será indispensable en el objeto aludido por la capacitación y adiestramiento, como una de las finalidades más importantes en la concepción de cualquier relación obrero patronal, así como las “*competencias laborales*” que deberán proporcionar los trabajadores con intenciones de ocupar nuevos puestos de trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo no se brinda una definición de lo que debe entenderse como “*competencia laboral*”, pero sí en el Acuerdo emitido para la adecuación de los trámites administrativos en materia de Capacitación y Adiestramiento de la siguiente manera:

Artículo 2. Para efectos del presente Acuerdo, se entenderá por:

VIII. Competencias Laborales.- Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad;

En tanto que, en lo referente al concepto de “*productividad*”, se define de la siguiente manera según el artículo 153 fracción I de la Ley Federal del Trabajo de la que se desprenden las siguientes características:

- **Optimizar los factores** que concurren en una empresa o sector laboral, para la elaboración de bienes o prestación de servicios, tales como:

- a. Humanos,
 - b. Materiales,
 - c. Financieros,
 - d. Tecnológicos,
 - e. Organizacionales.
- Con el **fin de promover** a nivel sectorial, estatal, regional, nacional e internacional y acorde con el mercado al que tiene acceso:
 - a. Su competitividad y sustentabilidad,
 - b. La mejora de la capacidad,
 - c. Su tecnología y su organización,
 - d. El incremento de ingresos,
 - e. El bienestar de los trabajadores,
 - f. La distribución equitativa de sus beneficios.

El término “*optimizar*” según la REA significa “*buscar la mejor manera de realizar una actividad*”, por lo que partiendo de la idea de alcanzar la mejora en los factores que concurren en la empresa, tales como: materiales, financieros, tecnológicos, humanos, etc.; será vital el planteamiento de una organización eficaz, prevista evidentemente en un plan de trabajo, a fin de promover los fines que para ello se establezcan.

Así, podemos considerar que en otras palabras la productividad es la manera utilizada por las empresas para hacerse de servicios que signifiquen beneficios productivos, para que a su vez, sean repartidos dependiendo de la forma y términos previstos por los sujetos que conforman una unidad económica.

La definición de “*productividad*” otorgada por la STPS en su página oficial dista mucho de la proporcionada por la legislación de la materia, ya que

en ella se toma en cuenta el tiempo en el cual un trabajador toma en elaborar un producto o proporcionar un servicio.⁸⁶

En base a la definición proporcionada por el ACUERDO, en su Artículo 2o sobre la necesidad de “*indicadores específicos, verificables y medibles*” para conocer la productividad laboral, la página electrónica de la STPS, proporciona una herramienta con la posibilidad de utilizar estos indicadores en una unidad económica.

El recurso electrónico “*MIDE TU PRODUCTIVIDAD*”, podrá brindar datos estadísticos a aquellos empleadores que ignoran de qué manera cubrir el requisito que impone ahora nuestra legislación laboral, dicha herramienta arroja los siguientes pasos a seguir:⁸⁷

- **Actividad económica** (en este paso se selecciona el sector o actividad económica a la que pertenece la empresa a evaluar).
- **Selección de fechas** (según esta opción, la actividad que habrá de evaluarse no podrá ser inferior a 6 meses).
- **Datos iniciales.**

En la primera columna, se deberán proporcionar los datos sobre la producción o ventas para cada mes, considerando el valor en pesos.

En la segunda, se deberán capturar las horas laboradas. En caso de que no se cuente con esa información, la página sugiere utilizar el ícono de la calculadora, el cual ayudara a obtener el total de horas que se laboraron en la empresa por mes.

⁸⁶<http://www.productividadlaboral.gob.mx/Presentacion/EstadisticasDeProductividad/Index.aspx>. Fecha consulta 20 noviembre de 2014.

⁸⁷*ibidem*.

En la última columna se capturan los datos sobre el valor en pesos de la nómina, para los meses de referencia.

En un caso hipotético en el que un comerciante otorga el salario mínimo a sus trabajadores, es decir \$70.10 (setenta pesos 10/00 M.N.), mientras que las horas laborales varían dependiendo las necesidades comerciales de cada mes; se arrojan los siguientes datos estadísticos (Cuadro 1)

Mes	Valoren pesos de la producción	Horas laboradas	Valoren pesos de la nómina
Enero 2015	\$15,680.00	224	\$ 20,100.00
Febrero 2015	\$ 17,080.00	234	\$ 20,800.00
Marzo 2015	\$ 17,360.00	236	\$ 17,700.00

Una vez completo el ejercicio anterior, la página electrónica aparece da a conocer la siguiente tabla referente a los “*indicadores*” de la actividad realizada (cuadro 2):

Mes	Año	Productividad laboral (importe de la producción o servicio por cada peso invertido en mano de obra)	Peso/hora (producción realizada por hora laborada)	Costo Peso/Hora (costo de la mano de obra por hora laborada)	Costo Promedio (importe gastado en mano de obra para generar un peso de producción)
ENERO 2015	2015	1.28	\$89.73	\$70.00	0.78
FEBRERO 2015	2015	1.22	\$88.72	\$72.85	0.82
MARZO 2015	2015	1.02	\$74.56	\$73.12	0.98

De esta manera, un empleador que no cuente con la capacitación respecto a la productividad económica de su fuente de trabajo, puede hacer válidamente uso de los mecanismos implementados por la STPS, en la que inclusive se definen los conceptos que deberá tomar en cuenta con el objeto de actualizarse en los requerimientos legales.

Por una parte y en cuanto a los **Indicadores laborales** según esta herramienta electrónica, son los datos que arroja cada columna, las cuales permitirán conocer el comportamiento en cuanto a la *Productividad Laboral*, la producción obtenida por hora laborada, el costo de la mano de obra por cada

hora laborada y el importe que se invierte en mano de obra para generar un peso (\$) de producción.

En cuanto a los **Índices son aquellos que** permiten comparar las variaciones que se presentan cada mes, con relación a los datos del primer mes capturado; con ello según refiere la propia herramienta, se pueden identificar los niveles de productividad y eficiencia en las empresas, a fin de tomar decisiones de mejora.

Esta será sin duda una medida constantemente recurrida por las empresas a fin de cubrir con el requisito de mejorar y medir la productividad laboral de sus unidades de trabajo, cabe preguntarse si aquello será suficiente para conocer verdaderamente los mecanismos a mejorar para el aumento de la productividad laboral; en otras palabras: las herramientas estadísticas, ya sea electrónicas o manuales, *¿de qué manera ayudarán al trabajador directamente en su persona, para procurar el beneficio de las partes que intervienen en una relación obrero-patronal?*

Si el requisito formal que alude nuestra legislación vigente se cubre sin mayor problema con números e indicadores, *¿estamos frente a la deshumanización del derecho del trabajo?; ¿los trabajadores serán más valiosos en la medida en que los indicadores de productividad laboral vayan paulatinamente a la alta?*

Esta y otras interrogantes son temas que deberán, en la medida de lo posible, aclararse para la mejora de las relaciones laborales, sin perder de vista el sentido social que se desprende de esta materia.

4.2 LA PRODUCTIVIDAD LABORAL COMO FACTOR DETERMINANTE EN LAS RELACIONES LABORALES

Sin lugar a dudas, la reforma laboral fue creada en gran parte, para asentar los problemas que de la capacitación y adiestramiento existían en el Derecho Mexicano del Trabajo, ahora se ha puesto especial atención a la productividad laboral como un elemento distintivo en la configuración de las relaciones laborales, tanto que el capítulo III BIS ahora se denomina “De la productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores”.

El antecedente más remoto referente a una evaluación de la productividad lo encontramos en el *Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad* del 25 de mayo de 1992, en las que, en un total de seis líneas de acción, se plantea elevar el nivel productivo del sector laboral, a través de:

1. La modernización de las estructuras organizativas;
2. La superación y desarrollo de la administración;
3. El énfasis en los recursos humanos, particularmente en capacitación permanente;
4. Condiciones del lugar del trabajo, motivación, estímulo, bienestar y remuneración de los trabajadores;
5. El fortalecimiento de las relaciones laborales;
6. La modernización y mejoramiento tecnológico, investigación y desarrollo, así como un entorno macroeconómico y social propicio a la productividad y a la calidad.⁸⁸

En el acuerdo citado, destaca la capacitación permanente como una de las causas para contribuir a la productividad eficiente de las empresas, el fortalecimiento de las relaciones laborales con dicha medida y las condiciones

⁸⁸ Ceremonia encabezada por el ex presidente de la República, Licenciado Carlos Salinas de Gortari, el 25 de mayo de 1992, en el que concurrieron los sectores obrero, campesino, empresarial y el Gobierno Federal. Este acuerdo se sustentó en un conjunto de puntos de consenso, en los que las partes definieron los alcances del concepto productividad, los múltiples elementos que en ella intervienen y los requisitos de transparencia y equidad necesarios en la distribución de sus beneficios.

idóneas para llevar a cabo el trabajo encomendado así como el estímulo, bienestar y remuneración de los trabajadores.

Esto significa, que se consideraba a la permanencia de un trabajador como un elemento vital para el buen funcionamiento del centro de trabajo, ya que se hacía especial énfasis en la importancia de los recursos humanos para la efectiva producción.

En lo que concierne a las Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, su integración está regulada por el ACUERDO *por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores.*

En este documento se encuentra previsto todo lo referente a los mecanismos, conceptos, y particularidades en general de la Productividad, Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores.

En el Artículo 2 Fracción VII del citado Acuerdo se define a las Comisiones de Productividad, Capacitación y Adiestramiento como *“el grupo de trabajo responsable de vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento, así como las acciones tendientes a incrementar la productividad”.*

En lo que refiere a los planes y programas de capacitación y Adiestramiento según el Artículo en comento fracción XVIII, son un conjunto de acciones específicas que permiten atender las necesidades de formación, actualización y desarrollo de los trabajadores en las empresas, cuyo objeto es proporcionar información sobre la aplicación de nueva tecnología, prepararlos para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, prevenir riesgos de

trabajo, incrementar la productividad y en general, mejorar las aptitudes del trabajador.

En cuanto a su constitución la misma es obligatoria para aquellos centros laborales que cuenten con más de 50 trabajadores en su haber, según se desprende del Artículo 7º del multicitado Acuerdo, y deberán integrarse de manera bipartita y paritaria, por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón; en tanto los empleadores que cuenten con 50 trabajadores, estarán obligados a la elaboración de los Planes y Programas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad (artículo 4 Fracción II).

En concordancia con los artículos transcritos con la reforma laboral se incorporó el artículo 153-J el cual señala los programas que tendrán por objeto *eleva la productividad de las empresas*, mediante una serie de medidas como la realización de diagnósticos objetivos en las empresas en materia de productividad, proporcionar estudios sobre las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen el nivel de productividad, adecuar las condiciones materiales, organizativas, tecnológicas y financieras para elevar la productividad, solo por mencionar algunos.

El artículo 153-K señala la creación de un Comité Nacional de Productividad mediante convocatoria encabezada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en conjunto con la Secretaría de Economía (SE) para que, dicho Comité tenga el carácter de órgano consultivo y Auxiliar del Ejecutivo Federal y de la planta productiva.

El término "*Productividad*" pues, representó una de las consideraciones más importantes a la Ley Federal del Trabajo, como punto de referencia para replantear en general, la vida laboral de los trabajadores.

Este término jurídico existía previamente antes de la reforma laboral, pero no con la importancia que se le brinda actualmente en nuestra legislación del trabajo.

Prueba de lo anterior, es la modificación acaecida al artículo 159 de la LFT (referente al derecho de preferencia, antigüedad y ascenso), puesto que antes de la reforma laboral el principal criterio para acceder a plazas vacantes definitivas o provisionales de más de treinta días y a puestos de nueva creación, el método escalafonario era distinto, toda vez que aquel trabajador que contara con categoría inmediata inferior del oficio o profesión, que hubiese demostrado ser apto y tener mayor antigüedad, así como aquellos trabajadores que tuvieran a su cargo una familia, tenían posibilidades de acceder a una vacante.

Por su parte, en tratándose de puestos de nueva creación en los que se hacían necesarios trabajadores especializados y la patronal no contara con ellos en su centro de trabajo, se le concedía la posibilidad de cubrirlos libremente a su elección.

A partir de la Reforma Laboral, este artículo fue modificado y el criterio para la obtención de puestos definitivos, provisionales, así como puestos de nueva creación, son para aquellos trabajadores con mayor capacitación, mayor antigüedad, aquellos que demuestren mayor aptitud, acrediten mayor productividad y en general, aquellos trabajadores que sean aptos para el puesto.

Lo anterior significa que, de acuerdo a la exposición de motivos del decreto de reforma, el criterio principal para la obtención de puestos definitivos,

provisionales o de cualquier otra índole, será la productividad,⁸⁹ que en otras palabras, se refiere a mejores y mayores ingresos económicos para la patronal, que a su vez, obtendrá la obligación de distribuir *“equitativamente sus beneficios”*.

Se suprimió la consideración de que el aspirante a un puesto de nueva creación contara con una familia en su haber, haciendo ver al derecho del trabajo en un sentido materializado, carente de sentido humano y con miras únicamente a fines económicos.

Si bien es cierto, la consideración respecto a tomar en cuenta la familia para la obtención de una vacante, actualmente se mantiene vigente en el Artículo 154 de la LFT, ésta carece de obligatoriedad, toda vez que el artículo 159 es el dispositivo legal que marca formalmente el acceso a un puesto de trabajo.

Los anteriores preceptos legales incorporados a nuestra legislación laboral, son muestras claras de la importancia que traerá consigo la productividad en nuestro derecho Mexicano del trabajo, el cual, significara el objetivo al que aspiren todos los sujetos que conforman relaciones de índole laboral.

4.3 LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y LAS NUEVAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL

Ya dijimos que la Constitución de una Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento se hará obligatoria únicamente en aquellos centros laborales que cuenten con más de 50 trabajadores.

⁸⁹ Punto 17 de la Exposición de Motivos del Ejecutivo Federal. *Privilegiar a la productividad de los trabajadores como el principal criterio para acceder a plazas vacantes definitivas o provisionales de más de treinta días y a puestos de nueva creación, en lugar de la antigüedad. Además se prevén criterios de desempate, para el caso de que dos o más trabajadores tengan los mismos méritos.*

Según la multicitada reforma laboral, en cuanto a dar por terminada una relación de trabajo bajo la modalidad de contrato a prueba o por capacitación inicial, la misma concede la facultad a la CMCA, para que, al término del plazo concedido se emita una opinión sobre si un candidato es apto o no para adquirir una vacante.

Ahora bien, si la constitución de una CMCA es obligatoria solo para centros de trabajo con más de 50 trabajadores, esto quiere decir que las empresas que cuenten con 50 trabajadores, darán por terminada la relación de trabajo por capacitación inicial y contrato a prueba, sin contar con la citada “*opinión*” que para tal efecto habrá de proveer la citada Comisión.

En este orden de ideas, surgen las siguientes interrogantes: *¿de qué forma se evaluará a los trabajadores al término del contrato prueba y de capacitación inicial? en los centros de trabajo que cuenten con 50 trabajadores o menos, ¿Qué importancia tiene el contar con la Constitución de una Comisión mixta?*

Para atender tales cuestionamientos es menester antes conocer las funciones de las CMCA y la razón de la facultad concedida por el ejecutivo federal para emitir una “*opinión*” al término de los contratos de prueba o por capacitación inicial, así como el objeto de la capacitación y adiestramiento en México.

Las funciones de las CMCA se encuentran enumeradas en el *Acuerdo*, en su capítulo II, artículo séptimo, mientras que el objeto de la capacitación y adiestramiento se regula en la LFT en su artículo 153 B y 153 C que se pueden sintetizar en los siguientes puntos:

- **Capacitación:** La capacitación se refiere a la preparación que se le brinda a los trabajadores para ocupar vacantes o puestos de nueva creación.
- **Adiestramiento:** A diferencia de la capacitación, que prepara a los trabajadores a formar parte de un centro de trabajo, en el adiestramiento se les brinda nuevas formas de dirigirse en la empresa; la cuales, se puede resumir en los siguientes cuatro puntos:

Actualizar y perfeccionar sus conocimientos para la aplicación de nueva tecnología con el objetivo de *incrementar la productividad*.

Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros que implican las labores en la fuente de trabajo, los reglamentos que imperan, y todo lo referente a materia de seguridad social con miras a *evitar riesgos de trabajo*; medidas suficientes para *incrementar la productividad* en general, mejorar *el nivel educativo, competencia laboral y las habilidades* de los trabajadores.

Ahora bien, y en lo referente a las *funciones concedidas a las CMCA* según se desprende del ACUERDO en su capítulo II, se establecen las siguientes:

- Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los programas de capacitación y adiestramiento,
- Proponer los cambios necesarios en maquinarias, equipos, organizaciones de trabajo para el efectivo incremento de la productividad,
- Proponer medidas con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como repartir de forma equitativa sus beneficios,

- Vigilar el cumplimiento de los planes y programas de capacitación y adiestramiento,
- Resolver las objeciones que susciten sobre el repartode los beneficios de la productividad,
- Autenticar las constancias de competencias o habilidades laborales concedidas por la acreditación del curso de capacitación y adiestramiento, y en su caso, los exámenes de suficiencia,
- Emitir opinión sobre la terminación de una relación laboral en los contratos de prueba o por capacitación inicial.

En lo que corresponde al replanteamiento de la regulación jurídica concedida a la Capacitación y Adiestramiento en México, el Ejecutivo Federal en su *Exposición de Motivos* la considero necesaria, puesto que la misma tiene el propósito de *eleva el nivel de vida de los trabajadores y sus familias, así como mayores rendimientos para las empresas, a través de un vínculo más estrecho entre la capacitación y la productividad.*

Así pues, una vez conocido el objeto de la capacitación y Adiestramiento, las funciones de la CMCA y la razón de la facultad concedida con motivo de la reforma laboral, podemos centrar nuestra atención en tratar de responder los cuestionamientos antes planteados:

4.3.1 PRINCIPALES INTERROGANTES EN TORNO AL ACTUAR DE LAS COMISIONES MIXTAS DE PRODUCTIVIDAD, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

¿DE QUÉ FORMA SE EVALUARÁ A LOS TRABAJADORES AL TÉRMINO DEL CONTRATO A PRUEBA Y POR CAPACITACIÓN INICIAL?

Una vez concluidos los contratos laborales de prueba o por capacitación inicial, según lo refiere la propia legislación laboral, el trabajador deberá

acreditar que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores.

Es decir, al trabajador se le concederá un plazo con el objeto de verificar si cuenta o no con las condiciones suficientes para cubrir una vacante, mediante la cual, una vez que obtenga la constancia de competencias o habilidades laborales; que no es otra cosa que la acreditación del curso, es decir su aprobación, será apto para obtener el puesto en la vacante en cuestión.

Las propias Autoridades Laborales prevén el formato que deberán adoptar los centros de trabajo para emitir la llamada *constancia de competencias o habilidades laborales*; el cual se encuentra previsto en el documento DC-3, su contenido es el siguiente:

- I. Datos del trabajador: Nombre, Clave Única de Registro de Población (CURP), ocupación específica, puesto.
- II. Datos de la empresa: Nombre o razón social, Registro Federal de Contribuyentes (RFC).
- III. Datos del programa de Capacitación, Adiestramiento y Productividad: Nombre del curso, duración en horas, periodo de ejecución, área temática del curso, nombre del agente capacitador o STPS.
- IV. Asentamiento de conducirse con verdad en los datos proporcionados por los participantes.

Lo anterior significa que la continuidad de un trabajador en el centro de trabajo que efectuó su contratación ya sea a prueba o por capacitación inicial dependerá en ambos casos, de la acreditación de las capacidades y habilidades para la vacante en cuestión.

Acreditación según se desprende del artículo 2 del ACUERDO se refiere al *reconocimiento que resulta del proceso de evaluación que indica suficiencia o capacidad suficiente en relación con indicadores específicos verificables y medibles.*

La acreditación entendida de esta forma, puede ser interpretada con las diversas medidas implementadas por la STPS, tanto en sus políticas generales como en su portal en línea; en ellas se hace referencia a las distintas formas de evaluación sobre el grado de productividad de un trabajador en un centro de trabajo.

Así pues, en un intento por responder la interrogante antes planteada, podemos afirmar que la forma en la que serán evaluados los trabajadores contratados bajo las modalidades de contrato a prueba o por capacitación inicial, se refiere en realidad al nivel productivo que los mismos deberán revestir dentro de un centro de trabajo, el cual, será objeto de medición y verificación para estar en posibilidad de emitir un criterio positivo sobre su permanencia en el centro de trabajo o por el contrario dar por terminada una relación laboral sin responsabilidad para el patrón.

En tratándose del contrato a temporada cabe señalar que no existe dispositivo legal que señale distinción en cuanto al nivel productivo que deberá obtener todo trabajador en el desempeño de su encargo, toda vez que, si bien existe la aclaración en la ley de la materia, en cuanto a que un trabajador contratado a prueba o capacitación inicial deberá ser sujeto a una evaluación previa, (su permanencia se encuentra condicionada a la acreditación de sus capacidades y habilidades), esto no impide que un trabajador contratado por temporada, que no encuentra condicionada inicialmente su permanencia, sea sujeto a una evaluación, con la única finalidad de verificar si efectivamente su desempeño está siendo productivo para la contratante.

**¿A QUÉ SE REFIERE LA “OPINIÓN” QUE DEBERÁ EMITIR LA CMCA?
¿BAJO QUÉ PARÁMETROS SE ELABORARÁ Y CUÁL SERÁ SU
CONTENIDO?**

La facultad concedida por la nueva normativa laboral referente a la opinión que deberán emitir las CMCA al término de una relación obrero-patronal, será concedida únicamente para fungir en relación a los contratos de prueba o capacitación inicial.

Lo anterior según se desprende de los artículos 39A y 39B de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que *“al término de los contratos antes señalados, de no acreditar los trabajadores los requisitos o conocimientos necesarios para desempeñar su labor, a juicio del patrón, se dará por terminada la relación de trabajo tomando en cuenta la opinión emitida por la CMCA”*.

Es decir, no se señala en el dispositivo legal transcrito si dicha opinión deberá constar de forma escrita o verbal, cuáles serán los requisitos esenciales para su validez, cuáles los lineamientos generales para su emisión y qué medida procederá en caso de omisión de algún requisito en particular.

Podemos interpretar de la redacción literal de los artículos en cita, que en realidad esta *opinión*, al carecer de imperatividad de la norma, es decir, de sentido obligacional, no genera de ninguna forma el consenso pretendido por sus creadores para evitar dar por terminada la relación laboral de forma unilateral.

Así pues, la democracia pretendida inicialmente por el legislador para el término de las relaciones laborales se convirtió en una simple demagogia; dicho de otra forma, la posibilidad otorgada a la CMCA con miras a evitar la terminación de las relaciones laborales de forma aislada, carece de la

imperatividad jurídica necesaria para tal fin, por lo que su participación en ese aspecto resulta efímera.

¿LA CONSTITUCIÓN DE UNA CMCA SATISFACE EL REQUISITO DE EVITAR DAR POR TERMINADA UNA RELACIÓN DE TRABAJO DE FORMA INJUSTIFICADA?

Otra de las interrogantes que surgieron en razón de la constitución de una CMCA, a la cual se le otorgaban nuevas atribuciones en la terminación de relaciones laborales, fue si en realidad cumplía con el cometido de su encargo.

Particularmente llama la atención el hecho de que se haga mención sobre la intervención de un ente que, inicialmente tenía como objeto el proveer a la patronal la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, y que súbitamente fuera capaz también de intervenir en la decisión de dar por terminada una relación de índole laboral.

Como es de conocimiento general, la Ley de la materia enumera de forma enunciativa más no limitativa, los supuestos en los que se dará por terminada una relación de trabajo de forma justificada, ahora bien, el hecho de que en los contratos de trabajo a prueba o por capacitación inicial se haga necesaria la intervención de un ente, aparentemente imparcial, es un tema que deberá suscitar gran controversia en el ámbito laboral.

Controversia por el hecho de que ahora en las relaciones de trabajo con una cantidad determinada de trabajadores, se abre paso a la intervención de una agrupación que formara parte en la relación obrero-patronal en varios aspectos, y no únicamente en lo relacionado a la capacitación y adiestramiento.

Ahora bien, si la pretensión inicial del legislador fue impedir la terminación de una relación de trabajo de forma injustificada, facultando a un

organismo que depende de cierto número de trabajadores para su debida existencia, y el cual se constituye por igual número de trabajadores y de patronos, resulta incoherente pensar que esta organización pueda funcionar de forma imparcial toda vez que las personas que se encuentran inmersas en ella, representan también los intereses de los patronos.

De esta forma, en concordancia con la interrogante que previamente señalamos, las medidas implementadas por el legislador para obtener certeza jurídica de la salvaguarda de derechos laborales de ambas partes es deficiente, ya que no satisface de buena forma los mecanismos necesarios para su debida reglamentación dejando entreabierto un mundo de posibilidades en las que inevitablemente la práctica, será la única llave para las interrogantes sin resolver.

¿QUÉ REPERCUSIÓN JURÍDICA TENDRÁN LOS CENTROS DE TRABAJO QUE CUENTEN CON 50 TRABAJADORES Y QUE NO CONSTITUYAN UNA CMCA?

Ya tuvimos oportunidad de analizar previamente cuáles son las funciones de las CMCA, cual es el objeto de la Capacitación y Adiestramiento en México y para que fue constituido; también las modificaciones que se originaron a la materia a partir de la reforma laboral 2012.

Para conocer los efectos que tendrá el hecho de que no exista una CMCA en los centros laborales debemos recordar antes las funciones que desempeñan estos órganos internos, que en términos generales son: el vigilar, instrumentar, operar y mejorar los programas de capacitación y adiestramiento, proponer cambios en la organización laboral, proponer medidas con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como repartir de forma equitativa sus beneficios, vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad, resolver las objeciones sobre la repartición de los beneficios de la productividad, autenticar las constancias de competencias o

habilidades laborales de los trabajadores que aprueben los cursos de capacitación y adiestramiento, o en su caso, el examen de suficiencia y emitir opinión sobre la terminación de las relaciones laborales en contratos de prueba o por capacitación inicial.

Una vez hecho lo anterior, podríamos afirmar por lógica jurídica, que tales funciones no existirían en un centro de trabajo al no darse el supuesto a que se refiere el Artículo 7 del *Acuerdo* por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores.

Sin embargo, se tendrá que analizar qué actividades sí podrían realizarse en un centro de trabajo, con independencia de la constitución de una Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.

La primera función que versa sobre la vigilancia y operación de los programas de capacitación y adiestramiento, se realizara por la propia persona designada para ello, toda vez que aún y cuando no exista el consenso necesario para la Constitución de una CMCA, si se hará obligatorio la elaboración de estos programas.

De igual forma que la anterior, la proposición de cambios en la organización de trabajo con el fin de incrementar la productividad laboral, deberá incluirse en la elaboración de los planes de programas de capacitación y adiestramiento; el formato otorgado por la STPS incluye apartados sobre datos en general de la empresa como objetivos del plan, las modalidades de capacitación, número de establecimientos, vigencia del plan y el número de etapas. (Formato D-C 2).

Sus objetivos tales como: la plena utilización de tecnología, el prevenir riesgos de trabajo, el incremento de la productividad, el mejoramiento educativo y la preparación de los trabajadores para ocupar puestos vacantes o de nueva creación, estarán a los lineamientos que la propia empresa implemente para ello.

En lo relacionado al reparto de los beneficios que genere la fuente de trabajo con motivo de un régimen laboral productivo, así como la vigilancia de los acuerdos creados para su objeto; la patronal será la encargada de procurar su buen funcionamiento, ya que estas actividades podrían asignarse válidamente a miembros del propio centro de trabajo.

En lo que corresponde a los incisos V, VI y VII del artículo 7 del ACUERDO en cita, referentes a las objeciones sobre el reparto de utilidades, a la autenticación de competencias o habilidades laborales una vez aprobados los cursos de capacitación y adiestramiento y a la participación de la CMCA sobre la permanencia de los trabajadores una vez concluido los contratos de prueba o por capacitación inicial, las fuentes de trabajo que no cuenten con una Comisión interna no podrán compensar estas actividades con algún otro método previsto por la legislación laboral, toda vez que la ley faculta exclusivamente a la constitución de este organismo para su debida regulación.

Otro aspecto que nos parece fundamental con la inexistencia de una Comisión Mixta, es la imposibilidad de hacer partícipe a un tercero aparentemente ajeno a una relación de trabajo para que, haciendo uso de la imparcialidad y objetividad necesaria para tal fin, tenga la posibilidad de emitir su opinión dando paso a la democratización en las terminaciones de las relaciones laborales.

Sin duda alguna el nivel productivo que se generara a partir de las nuevas medidas legales aportarán gran dinamismo a las relaciones obrero-

patronales, sin embargo consideramos que el no tomar en cuenta a las pequeñas y medianas empresas es una falta de consenso a la justicia del trabajo ya que las mismas, al carecer de un ente que vele por los intereses tanto de la patronal (productividad efectiva) como de los trabajadores (capacitación y adiestramiento constante) no generaran las finalidades que se propone el derecho mexicano del trabajo.

De esta forma podemos dar cuenta que un centro de trabajo que no se encuentren en los supuestos legales para la creación de una Comisión, vera limitado su debido funcionamiento en varios aspectos, el más importante para nuestro punto de vista, es la falta de participación a aquellos trabajadores descontentos con el debido reparto de la productividad viendo imposibilitada la oportunidad de objetar dichos acuerdos.

CAPÍTULO IV: COMPARATIVO SOBRE LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL ACTUALES Y LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN PREVIAS A LA REFORMA LABORAL.

En el presente Capítulo expondremos las similitudes o diferencias de las formas de contratación en la historia del Derecho Mexicano; ya tuvimos la oportunidad de analizar la diferencia entre las formas de contratación y los contratos laborales, por lo que partiendo de esta diferencia, podemos centrar nuestro propósito en conocer las modalidades de contratación a través del tiempo.

1. LA RELACIÓN DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO

LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931	<p>Esta modalidad se instauró por primera vez en la LFT de 1931 en su artículo 39 como la forma de contratación laboral que por excepción, se llevaría a cabo en todas las relaciones obrero patronales.</p> <p>Se regulo de forma general en un solo artículo, referente a la forma de celebración de un contrato (hablaba de la materialización de una relación laboral).</p>
LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970	<p>De forma posterior esta modalidad fue regulada por el Capítulo II de la LFT en cuestión, referente a <i>“La duración de las relaciones de trabajo”</i>.</p> <p>La relación de trabajo por tiempo indeterminado ahora fue regulada por el artículo 35 y se hacía mención a las relaciones de trabajo de hecho, independientemente de la celebración de un contrato de trabajo.</p>
REFORMA LABORAL 2012	<p>A partir de entrada en vigor de la Reforma Laboral 2012, el Capítulo II referente a la duración de las relaciones de trabajo fue modificado reconociéndose a partir de ese momento nuevas formas de contratación.</p> <p>Se mantuvo como regla general, la consideración de que las relaciones de trabajo son por excepción, por tiempo indeterminado siempre que subsista la materia que le dio origen.</p>
COMENTARIOS	<p>Las relaciones de trabajo serán por tiempo indeterminado de forma excepcional, siempre que no se haya pactado entre las partes alguna modalidad para su permanencia; si pactándose la temporalidad de la relación de trabajo ésta subsiste, se considerara como relación de trabajo por tiempo indeterminado.</p> <p>Esta regla general se ha mantenido vigente desde su inclusión al derecho mexicano del trabajo, por la LFT 1931.</p> <p>La primera LFT fue el punto de partida para poner de manifiesto la importancia de la estabilidad en el empleo en el Derecho Mexicano del Trabajo, estableciéndose las reglas necesarias para evitar los despidos de forma irracional, siempre que el trabajador cumpla de forma cabal con la tarea encomendada.</p>

2. LA RELACIÓN DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO

<p>LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931</p>	<p>Esta modalidad inició su vida jurídica a partir de la LFT de 1931, si bien en la legislación civil se tomaban en cuenta actividades de naturaleza temporal, como los trabajos realizados por trabajadores domésticos, no se planteó los supuestos en los que la temporalidad podría ser válida al iniciar una relación laboral.</p>
<p>LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970</p>	<p>En esta legislación laboral se regula de manera formal esta modalidad de contratación, ya que el Artículo 35 contempla este tipo de relaciones laborales mientras que el artículo 37 señala de forma literal los supuestos en los que estos podrán llevarse a cabo.</p>
<p>REFORMA LABORAL 2012</p>	<p>La LFT de nuestros días no tuvo modificación alguna en cuanto al reconocimiento de las relaciones de trabajo por tiempo determinado.</p> <p>Actualmente, nuestra legislación reconoce a la temporalidad de las relaciones del trabajo; siempre que, según lo establece el artículo 37: lo exija la naturaleza de la relación laboral, cuando tenga por objeto la sustitución temporal de otro trabajador y en los demás casos reconocidos por la ley.</p>
<p>COMENTARIOS</p>	<p>A partir del perfeccionamiento de las modalidades de contratación ocurrida con la entrada en vigor de la LFT de 1970, se crearon los lineamientos necesarios para hacer posible una mejor regulación jurídica sobre las formas de contratación de manera temporal; si bien la primera LFT lo considero entre sus normas jurídicas, ésta no contenía los supuestos que hicieran posible su mejor tratamiento.</p> <p>La modalidad de trabajo por tiempo determinado está condicionada a la naturaleza de la labor que habrá de realizarse; refiere el hecho de que una relación de trabajo podrá pactarse desde su inicio de forma determinada siempre que su naturaleza así lo exija.</p> <p>Para hacer posible el reconocimiento de esta modalidad de contratación se toman en consideración el objeto y las condiciones que harán posible su surgimiento, toda vez que si persisten en el tiempo las condiciones que le dieron origen, persistirá también, la relación de trabajo, con independencia de la modalidad que se haya pactado.</p>

3. LA RELACIÓN DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA

<p>LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931</p>	<p>Se reconoció esta modalidad de contratación laboral al igual que la relación de trabajo por tiempo determinado e indeterminado a partir de la promulgación de la LFT de 1931.</p> <p>Si bien es cierto, las relaciones temporales se regulaban con anterioridad de forma implícita y a partir de los contratos de trabajo previstos por la legislación civil, fue hasta la LFT en comento que se les otorgó el reconocimiento formal en la vida jurídica del trabajo.</p>
<p>LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970</p>	<p>Esta modalidad laboral se reguló, al igual que las relaciones de trabajo por tiempo determinado, por el dispositivo legal 35 de la LFT de 1970.</p> <p>A diferencia del tratamiento brindado por la LFT de 1931, en la nueva LFT se contemplaban los supuestos necesarios para dar inicio a una relación de</p>

	trabajo de esta naturaleza en el dispositivo legal 36: siempre que así lo exija su naturaleza.
REFORMA LABORAL 2012	Con la reforma laboral la relación de trabajo para obra determinada no cambio en lo absoluto, toda vez que se sigue contemplando su tratamiento legal en el Artículo 35 de la LFT remitiéndose a su vez al artículo 36 del mismo cuerpo normativo.
COMENTARIOS	<p>La distinción brindada a las modalidades de contratación laboral y a los contratos laborales ha hecho posible el reconocimiento de las diversas formas de contratación temporal, que yacían implícitas en los contratos de trabajo.</p> <p>Su inclusión en la vida normativa ha significado el mejor tratamiento de las formas de contratación laboral.</p> <p>Esta modalidad, al igual que la anterior, depende de la naturaleza de la actividad por realizar para determinar su duración.</p> <p>La relación de trabajo por obra determinada es otra modalidad temporal reconocida por nuestra legislación laboral la cual, está sujeta a una condición extintiva, es decir, tanto empleado como empleador tienen la certeza jurídica de que dicha relación de trabajo habrá de concluir necesariamente, a diferencia de la relación de trabajo por tiempo determinado, la cual no contempla una cosa específica por realizar.</p> <p>La relación laboral para obra determinada, así como las relaciones de trabajo por tiempo determinado e indeterminado, perduraron a través de las diversas modificaciones a la regulación de la materia.</p>

4. LA RELACIÓN DE TRABAJO PARA OBRA POR CAPITAL DETERMINADO

LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931	<p>Esta modalidad de contratación, al igual que las relaciones de trabajo por tiempo determinado, por tiempo indeterminado y por obra determinada, nació a la par de la promulgación de la LFT de 1931.</p> <p>Previo a ello no se tomaba en cuenta la exploración de los recursos naturales, al menos en la legislación civil.</p> <p>Este tipo de modalidad bien podría asimilarse a los contratos de obra a precio alzado, donde los interesados interponían sus propios medios de explotación.</p>
LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970	<p>De forma posterior a la emisión de la LFT de 1931, la actual legislación laboral regulo esta forma de contratación laboral con varias salvedades.</p> <p>En la LFT de 1931 se hacía mención del “contrato de trabajo para obras o tiempo determinado, mientras que ahora se toma en cuenta según el artículo 35 por sí misma la relación de trabajo, con independencia de la materialización del contrato laboral.</p>
REFORMA LABORAL 2012	La reforma a la Ley Federal del trabajo no trajo consigo ninguna consecuencia jurídica con respecto a la modalidad de contratación para obra o capital determinado, toda vez que se tradujo de forma literal el dispositivo legal correspondiente de la LFT del año 1970.

COMENTARIOS	<p>La modalidad de contratación para obra o por capital determinado es otra muestra clara de la regulación de las relaciones temporales, a partir de la federalización del derecho del trabajo.</p> <p>Esta modalidad fue inicialmente regulada como “contrato de trabajo”, sin embargo, se reconoció posteriormente la naturaleza jurídica de las relaciones de trabajo, por lo que la formalización inicial paso a segundo término.</p> <p>Con la promulgación de la LFT de 1931 se hacía mención a la “exploración de minas”; esta palabra fue sustituida por la “explotación” de los recursos naturales objeto de la presente modalidad. Cabe hacer mención que el 26 de junio de 1992 se publicó en el DOF la Ley Minera, la cual en su Artículo 3º distingue ambos términos.</p> <p>La explotación de recursos naturales, en específico el rubro minero, puede realizarse por tiempo determinado, para obra determinada o para la inversión de capital determinado, entendiéndose como tal el capital destinado a un fin específico.</p> <p>Esta modalidad de contratación contenida en el artículo 38 de la LFT, puede válidamente consultarse por analogía, en similares formas de contratación laboral.</p>
--------------------	--

5. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE COMO ANTECEDENTE DE LOS CONTRATOS A PRUEBA Y POR CAPACITACIÓN INICIAL

5.1 EL CONTRATO DE APRENDIZAJE A TRAVÉS DEL TIEMPO

CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LA LEGISLACION CIVIL	CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LA LEGISLACION LABORAL
Antecedentes históricos	Antecedentes históricos
<p>Este contrato fue inicialmente contemplado por el Código Civil del año 1870.</p> <p>Fue adoptado por la Legislación Civil del año 1884 bajo los mismos lineamientos legales.</p> <p>El Código Civil de 1924 remitía su regulación a lo contenido por el Código Civil de 1884.</p>	<p>Este contrato fue contemplado por la primera Ley Federal del Trabajo de 1931 bajo el Título III Del Contrato de Aprendizaje.</p>
Concepto legal	Concepto legal
<p>En la legislación civil no existía un concepto sobre el contrato de aprendizaje</p>	<p>Se prevé el concepto de “Contrato de Aprendizaje” como: La prestación de servicios personales a cambio de enseñanza y/o retribución (la retribución podía ser pecuniaria o de alimentos o vestidos o uno y otros).</p>

<p style="text-align: center;">Forma legal</p> <p>Por escrito Ante dos testigos Si el aprendiz no podía firmar lo hacía por el persona ajena a los testigos</p>	<p style="text-align: center;">Forma legal</p> <p>Artículo 220: Por escrito Escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato Retribución que corresponda al aprendiz por sus servicios en cada uno de los periodos de aprendizaje.</p>
<p style="text-align: center;">Plazo legal</p> <p>Artículo 2533 del Código Civil de 1884: contemplaba la obligatoriedad de un plazo en este contrato inclusive se consideraba nulo el contrato que omitiera este elemento, no se especificó su duración.</p>	<p style="text-align: center;">Plazo legal</p> <p>En esta forma de contratación de naturaleza temporal no se contemplaba un plazo legal.</p>
<p style="text-align: center;">Obligatoriedad de celebración de contrato</p> <p>No era una obligación patronal.</p>	<p style="text-align: center;">Obligatoriedad de celebración de contrato</p> <p>Era una obligación patronal (artículo 221).</p>
<p style="text-align: center;">Acreditación</p> <p>No preveía forma de acreditar las aptitudes de los aprendices.</p>	<p style="text-align: center;">Acreditación</p> <p>Artículo 227: Se preveía la forma de acreditar las aptitudes de un aprendiz (de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De forma anual o en cualquier tiempo que lo solicitaran los interesados, - Por jurado mixto de peritos, - Por mayoría de votos, - Por certificado por escrito.
Comentarios.	
<ul style="list-style-type: none"> • El contrato de aprendizaje sufrió una mutación importante en la legislación laboral, toda vez que finalmente se estableció una definición sobre las relaciones obrero-patronales bajo esta modalidad, dejando sin posibilidad de interpretación unilateral sobre esta materia. • La legislación laboral pretendía en todos sus términos, regular de manera formal a las relaciones de trabajo bajo esta modalidad, por lo que los elementos que considero fueron: <ul style="list-style-type: none"> Prestación de servicios personales. Objeto: Enseñanza. Contraprestación: Enseñanza y/o alimentos y vestido. • En comparación con la legislación civil, en la que se consideraba válidamente la enseñanza como compensación en tanto que se hiciera efectivo el perfeccionamiento del contrato, en la legislación laboral se previó obligatorio sentar las bases de esta relación laboral desde su inicio. • Pese a esto, no se mencionaba la obligatoriedad de firmar un contrato de trabajo ante dos testigos, circunstancia que sí se llevaba a cabo en la legislación civil para certeza jurídica de ambas partes. • El contrato de aprendizaje previo a la federalización del derecho del trabajo era una facultad concedida a la patronal, la cual podía emplear en cualquier momento aprendices en su haber; con la legislación laboral aquello se convirtió en una obligación patronal. • En relación a las causales de rescisión laboral, el entorno civilista tuvo a bien homologar los supuestos para dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, a 	

las previstas para el trabajo doméstico, a diferencia de la LFT que consideró válido y racional, el considerar únicamente dos causales de despido, por la naturaleza de los servicios realizados.

- En cuanto a la indemnización de ambas legislaciones, la Civil considero necesario distinguir previamente si el trabajador al momento del término de la relación laboral recibía contraprestación, mientras que la LFT consideró suficiente otorgar mes y medio por este concepto.
- En relación a la forma de acreditación de los aprendices, este tema en especial cobró gran relevancia en la legislación laboral, toda vez que anterior a ella no se preveía la forma de comprobar las capacidades y aptitudes de un aprendiz. A partir de ese momento se constituyó un jurado especialista en la materia capaz de discernir cualquier duda suscitada bajo esa interrogante.

5.2 EL CONTRATO DE APRENDIZAJE Y LOS CONTRATOS A PRUEBA Y POR CAPACITACIÓN INICIAL

CONTRATO DE APRENDIZAJE LFT 1931.	EL CONTRATO A PRUEBA REFORMA LABORAL 2012.	EL CONTRATO POR CAPACITACIÓN INICIAL REFORMA LABORAL 2012.
<p>Antecedentes históricos:</p> <p>Esta modalidad de contratación fue instaurada por primera vez por el Código Civil del D.F y Territorio de Baja California del año 1870 y adicionado en sus lineamientos jurídicos de manera posterior por la legislación laboral.</p>	<p>Antecedentes históricos:</p> <p>Esta modalidad fue creada a partir de la reforma a la LFT y contenida en el artículo 35 de la LFT.</p> <p>Anterior al año 2012 no existía en el sistema laboral mexicano una modalidad de esta índole.</p>	<p>Antecedentes históricos:</p> <p>Esta modalidad fue creada a partir de la reforma a la LFT y contenida en el artículo 35 de la LFT.</p> <p>Anterior al año 2012 no existía en el sistema laboral mexicano una modalidad de esta índole.</p>
<p>Concepto Legal:</p> <p>Art. 218.- Contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual 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.</p>	<p>Concepto Legal:</p> <p>Art. 39- A.- Este artículo contiene lo referente al contrato de trabajo sujeto a prueba, sin embargo no contiene en su haber un concepto al respecto.</p> <p>Deja a consideración de las partes su interpretación, al brindar los elementos de que componen esta modalidad de contratación.</p>	<p>Concepto Legal:</p> <p>Artículo 39-B Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.</p>
<p>Elementos de la Relación Laboral:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Maestro 2. Aprendiz 3. Objeto: Aprendizaje 4. Contraprestación: Enseñanza y/o 	<p>Elementos de la Relación Laboral:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Patrón 2. Trabajador 3. Objeto: Acreditar suficientes aptitudes para obtener la vacante 	<p>Elementos de la relación Laboral:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Patrón 2. Trabajador 3. Objeto: Acreditar suficientes aptitudes para obtener la vacante

alimentos y vestido	4. Contraprestación: libre convenio	4. Contraprestación: libre convenio
<p>Forma legal:</p> <p>Artículo 220:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por escrito 2. Escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato 3. Retribución que corresponda al aprendiz por sus servicios en cada uno de los periodos de aprendizaje. 	<p>Forma legal:</p> <p>Artículo 39-C, 39-D</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por escrito 2. Garantizando la seguridad social del trabajador 3. Improrrogables 4. Con computo de antigüedad 5. Si subsiste la materia que dio origen la relación laboral y el trabajador continúa laborando, el contrato se entenderá como indefinido. 	<p>Forma legal:</p> <p>Artículo 39-C, 39-D</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por escrito 2. Garantizando la seguridad social del trabajador 3. Improrrogables 4. Con computo de antigüedad 5. Si subsiste la materia que dio origen la relación laboral y el trabajador continúa laborando, el contrato se entenderá como indefinido.
<p>Plazo legal:</p> <p>En esta forma de contratación de naturaleza temporal no se contemplaba un plazo legal.</p>	<p>Plazo Legal:</p> <p>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.</p> <p>“El plazo concedido podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración” ...</p>	<p>Plazo Legal:</p> <p>De tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados.</p>
<p>Naturaleza Jurídica:</p> <p>Contrato de trabajo temporal.</p>	<p>Naturaleza Jurídica:</p> <p>Contrato de trabajo por tiempo determinado con posibilidad de celebrar un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.</p>	<p>Naturaleza Jurídica:</p> <p>Contrato de trabajo por tiempo determinado con posibilidad de celebrar un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.</p>
<p>Forma de acreditación:</p> <p>Artículo 227:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por jurado mixto de peritos - Por mayoría de votos - Por certificado por escrito - De forma anual o en cualquier tiempo que lo solicitaran los interesados. 	<p>Forma de acreditación:</p> <p>Por medio de cursos de capacitación impartidas por agentes capacitadores internos o externos; una vez que sean evaluados sobre parámetros de indicadores verificables y medibles, se le otorgara una constancia de competencia o habilidades laborales donde</p>	<p>Forma de acreditación:</p> <p>Por medio de cursos de capacitación impartidas por agentes capacitadores internos o externos; una vez que sean evaluados sobre parámetros de indicadores verificables y medibles, se le otorgara una constancia de competencia o habilidades laborales donde consta la acreditación del</p>

	consta la acreditación del curso.	curso.
<p>Forma de terminación de la relación laboral:</p> <p>Artículo 225: - Por faltas graves y falta de respeto al contratista o a su familia - Por incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se trate.</p> <p>* Las causales para dar por terminada la relación de trabajo de forma justificada para el trabajador, se contenían en el artículo 224.</p>	<p>Forma de terminación de la relación laboral:</p> <p>Artículo 39- A: Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón y tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.</p>	<p>Forma de terminación de la relación laboral:</p> <p>Artículo 39-B: Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.</p>
<p>Indemnización Laboral en caso de despido injustificado:</p> <p>Artículo 226: La indemnización consistía en mes y medio de salario.</p>	<p>Indemnización Laboral en caso de despido injustificado:</p> <p>No existe fundamento legal sobre la indemnización de una relación de trabajo sujeta a prueba, por lo que se remitirá a la indemnización constitucional.</p>	<p>Indemnización Laboral en caso de despido injustificado:</p> <p>No existe fundamento legal sobre la indemnización de una relación de trabajo sujeta a prueba, por lo que se remitirá a la indemnización constitucional.</p>
<p>Obligatoriedad de la relación laboral:</p> <p>Artículo 221: Era una obligación patronal.</p>	<p>Obligatoriedad de la relación laboral:</p> <p>No es una obligación patronal.</p>	<p>Obligatoriedad de la relación laboral:</p> <p>No es una obligación patronal.</p>

COMENTARIOS.

- Consideramos al contrato de aprendizaje como antecedente de los contratos de prueba y por capacitación inicial por las siguientes razones:
- Una vez discernidas las particularidades de cada contrato en la legislación laboral, podemos emitir un juicio en cuanto al antecedente más próximo de las actuales modalidades de contratación laboral, en particular, las de prueba y por capacitación inicial.

En este sentido analizaremos en primer lugar, en cuanto al contrato de aprendizaje y por capacitación inicial.

Contrato de Aprendizaje y Contrato de Capacitación inicial:

- Tomando en consideración que tanto en el contrato de aprendizaje como en el de capacitación inicial el objeto es la enseñanza del aprendiz/trabajador, con la finalidad de que obtengan las suficientes herramientas para el puesto en cuestión, sometiéndose a una evaluación para ello, podríamos asimilar su contenido y fines en el derecho laboral.

- Si bien es cierto ambas relaciones laborales pretenden brindar a los trabajadores conocimientos que giran en torno al trabajo requerido, sus diferencias marcan una pauta importante para distinguir su naturaleza jurídica; mismas que se analizaran a continuación.
- **Plazo legal:** Las diferencias que contienen este tipo de contratos hacen posible la identificación de ciertas posturas jurídicas, primer lugar y en lo que concierne al plazo legal de los mismos, recordemos que esto solo es obligatorio en los contratos de capacitación inicial, por lo que los contratos de aprendizaje al no contener un plazo legal contribuía al abuso en su aplicación, recurriendo constantemente a esta figura jurídica por plazos que excedían un tiempo razonable para validar las aptitudes de un trabajador.
- Con la incorporación de un plazo legal como elemento de validez de un contrato de capacitación inicial, se le concede a los trabajadores un término cierto en su contratación laboral, lo que brinda certeza jurídica a ambas partes; sin embargo, el plazo legal otorgado por la actual legislación de la materia, podría suponer que, a contrario sensu, se utilice a los trabajadores única y exclusivamente para cubrir una necesidad temporal amparándose en el artículo que permite su utilización.
- **Obligatoriedad de los contratos:** Ahora bien, en cuanto a la obligatoriedad de este tipo de contratos, en las relaciones de trabajo por aprendizaje se encontraba vinculado a una obligación patronal, toda vez que partiendo del número de trabajadores que contenía un centro de trabajo se debía contratar un porcentaje de aprendices, ahora esa obligación se ha convertido en una facultad para los contratistas por lo que un patrón puede en cualquier momento emplear trabajadores únicamente si tiene la necesidad de contratar nuevo personal en su centro laboral, por lo que su omisión no representa mayor problema para la fuente de trabajo.
- Esto tiene desde luego, sus ventajas y desventajas, como primera de ellas el derecho a la libre contratación reconocido a la parte patronal hace posible que los contratistas desarrollen en sus fuentes de trabajo una administración interna de la manera que consideren conveniente para sus intereses particulares y generales sin necesidad de crear fuentes de empleo por imposición legal.
- Por otro lado, el hecho de que no exista una obligación de generación de empleos significa que no existe un requerimiento formal para que las empresas creen una política laboral capaz de brindar oportunidades de trabajo a la sociedad en general, incorporando al mundo del trabajo a aquellos trabajadores con una necesidad real de aprendizaje, dejando de lado la cultura de la competencia laboral y la productividad.
- **Proceso de evaluación:** En lo referente al proceso de evaluación previsto por ambos contratos, ya analizamos en el capítulo correspondiente que la forma de acreditar la capacidad de los trabajadores que celebran un contrato por capacitación inicial se lleva a cabo a través de un examen de suficiencia, producto de un plan de capacitación y adiestramiento, para lo cual, a partir de indicadores verificables y medibles se evaluará al trabajador para conocer si es apto o no para el puesto en cuestión; esto sin olvidar la participación de una Comisión Mixta prevista solamente para aquellos centros de trabajo con más de 50 trabajadores.
- En cambio, el contrato de aprendizaje contaba con un jurado de peritos en la materia los cuales a través de un proceso democrático de evaluación mediante mayoría de votos, emitían su opinión para dar a conocer las capacidades o incapacidades de un aprendiz.
- A diferencia del contrato de capacitación inicial, en el que para su evaluación se debe recurrir a un agente capacitador externo o interno, el contrato de aprendizaje preveía la acreditación emitida por especialistas en la rama a evaluar, por lo que las competencias laborales eran evaluadas por expertos, lo que otorgaba la garantía de que las actividades realizadas fueran abordadas por verdaderos conocedores.
- De esta forma, las evaluaciones proporcionadas en las relaciones laborales por enseñanza eran evidentemente objetivas, en relación a la constitución de una CMCA compuesta por

igual número de trabajadores y patrones, esta no fue tomada en cuenta en la legislación de 1931, ya que el jurado mixto hacía las veces de órgano interno imparcial y objetivo, y sus resoluciones si eran tomadas en cuenta en su momento; a diferencia de la opinión emitida por las Comisiones Mixtas que carecen de obligatoriedad.

- Si bien creemos que en cuanto al proceso de evaluación la LFT de 1931 previo de mejor forma su regulación lo hizo de una manera no amplia, ya que en el supuesto por ejemplo, de que existiese alguna controversia por los dictámenes emitidos por los peritos de trabajadores y patrones, no versa en el capítulo legal correspondiente, el proceso específico al que podrían someterse, ni el método alterno de solución de controversias para discernir esta cuestión.
- Indemnización Laboral: Finalmente y en lo que corresponde a la indemnización que debe obtener el trabajador al término del plazo concedido por los contratos, materia de la presente, el contrato de aprendizaje preveía un monto de un mes y medio como máximo indemnizatorio en la especie, siempre que incurriera en las causales previstas para tal efecto: incapacidad manifiesta y faltas graves hacia el patrón o su familia, el caso de la patronal y las previstas para el trabajador entre las cuales, se encontraba la obligación de brindarle enseñanza oportuna, la retribución convenida, guardarle consideración y abstenerse de malos tratos, brindarle testimonio escrito acerca de sus conocimientos y aptitudes y preferirlo en las vacantes.
- En tanto que en la actual legislación laboral no existe un catálogo en especial sobre los supuestos en los que versa la terminación anticipada del contrato de capacitación inicial, así pues, de forma implícita se contiene que la razón para dar por terminada la relación de trabajo cuando se cumpla el plazo señalado es solamente la incompetencia del trabajador.
- Por analogía podríamos remitirnos válidamente a los supuestos contenidos en los artículos 47 y 51 de la LFT para dar por concluida anticipadamente los contratos de trabajo sin responsabilidad para el patrón y el trabajador, respectivamente, aunque no lo refiera de forma literal el numeral encargado de la regulación del contrato de capacitación inicial.
- Recordemos que la capacitación en México es una obligación patronal por lo que el patrón está obligado a brindar todos los conocimientos necesarios a sus trabajadores sin necesidad de que se expresen en el contrato los lineamientos para cumplir dicha obligación.
- La LFT no prevé una indemnización especial para los contratos de trabajo por capacitación inicial, por lo que, al igual que el supuesto anterior, por analogía se aplicaran los dispositivos legales previstos para las relaciones de trabajo en general.

Contrato de Aprendizaje y Contrato de trabajo sujeto a prueba:

- En cuanto al contrato de trabajo sujeto a prueba, podemos afirmar que ambos contratos guardan ciertas similitudes, que hace posible que el tratamiento legal brindado a estas dos figuras jurídicas guarden relación entre sí; sin embargo, y al igual que con el contrato anterior, las divergencias entre ambas contrataciones definen la forma de su tratamiento legal.
- Si bien es cierto ambos contratos de trabajo tienen como finalidad la titularidad de un puesto en una fuente de trabajo, esta se logra de diferentes perspectivas.
- El contrato a prueba no tiene como objeto la enseñanza que el patrón debe procurar hacia sus trabajadores, sino que por el contrario, son los propios trabajadores los que tienen la intención de dar a conocer los conocimientos previamente adquiridos para que a través de una evaluación prevista por la patronal, demostrar que tienen las suficientes capacidades para obtener una vacante.
- De esta forma, el contrato de aprendizaje parte de la idea de que un trabajador no tiene los conocimientos suficientes para acceder a un puesto vacante, mientras que en contrato de prueba, no es necesario la enseñanza o capacitación, puesto que el trabajador ya se

encuentra plenamente capacitado para hacerse cargo de la actividad objeto de la vacante.

- **Plazo legal:** En cuanto al plazo concedido para que un trabajador demuestre sus capacidades y habilidades a los contratistas, cabe decir que se trata de un plazo cierto, entre treinta o hasta ciento ochenta días en actividades de especialización con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita, en comparación con el contrato de enseñanza que como ya dijimos, carecía de un plazo legal entre su fundamento; por lo que tanto el contrato de capacitación inicial como el sujeto a prueba brindan con la actual legislación, certeza jurídica, ya que ambos tienen fecha cierta para la conclusión del plazo condicionando la permanencia de un trabajador a un proceso de verificación de habilidades.
- **En cuanto a la obligatoriedad de celebración de contratos:** Tanto el contrato de trabajo sujeto a prueba y como el de capacitación inicial son contratos de trabajo facultad del patrón, para que en cualquier momento que lo considere conveniente haga uso de ellos; contrario a la obligatoriedad del contrato de aprendizaje que, como ya comentamos líneas arriba, hacía necesaria la implementación continua de política laboral para crear nuevos puestos de trabajo.
- **Evaluación:** De igual forma, este contrato de trabajo tiene la particularidad de evaluarse de la misma manera que la evaluación realizada al contrato de capacitación inicial, es decir, mediante un examen de suficiencia producto de un curso de capacitación y adiestramiento.
- **Al igual que el contrato de capacitación inicial, la acreditación es fruto de parámetros verificables y medibles con el objeto de conocer las aptitudes del trabajador;** a diferencia del contrato de aprendizaje que como ya comentamos, la evaluación estaba encomendada a especialistas en la materia mediante mayoría de votos, sin mencionar que dicha verificación de habilidades se brindaba en cualquier momento que se solicitara.
- **En cuanto a la participación de la CMCA, ésta tiene el mismo papel que desempeña en el contrato de capacitación inicial, es decir, se constituirá a partir de cierto número de trabajadores en un centro laboral y su opinión carece de carácter vinculatorio al término de las relaciones de trabajo a prueba o por capacitación inicial.**
- **Indemnización Laboral:** Finalmente y en lo que corresponde a la indemnización y las causales para dar por terminada la relación de trabajo sujeta a prueba, éstas no se contemplan de manera literal, por lo que nos remitimos a lo manifestado en el contrato por capacitación inicial en este sentido, es decir, por analogía se aplicaran los supuestos previstos para dar por terminada una relación de trabajo sin responsabilidad ya sea para el patrón o trabajador, en tanto no sea separado de su empleo de forma justificada (por incapacidad para llevar a cabo la tarea encomendada).
- **Igualmente y en lo relacionado a la indemnización, tampoco la ley la señala de forma literal en lo relacionado a los contratos de prueba o por capacitación inicial, por lo que se deberá remitir de forma excepcional a lo previsto para tal supuesto por la LFT y la CPEUM.**

Comentarios finales:

- **De esta forma podemos concluir que el actual contrato de capacitación inicial guarda mayor similitud con el contrato de aprendizaje, ya que ambos tienen como primer objetivo el adquirir nuevos conocimientos en una fuente de trabajo para posteriormente, hacerse con el puesto vacante, a través de la verificación de las habilidades adquiridas en el periodo concedido.**
- **A diferencia del contrato de trabajo sujeto a prueba éste tiene como objeto la verificación de habilidades ya adquiridas, aunque también sujetas a un plazo cierto y a una evaluación.**
- **Por lo que podemos válidamente afirmar que el contrato de enseñanza ha sido el modelo a seguir en la incorporación de los contratos de prueba y por capacitación inicial, siendo aquel el antecedente más remoto en cuanto a la evaluación de los trabajadores sujetos a un plazo determinado, en la legislación actual.**

6. EL CONTRATO DE TRABAJO POR TEMPORADA

Para dar por concluido este apartado comparativo entre las nuevas formas de contratación laboral y las que previamente existían en la historia del derecho mexicano del trabajo, en lo referente a los contratos celebrados por temporada, esta forma de contratación laboral no estaba legalmente constituida en la legislación civil ni en la creación de la LFT de 1931, sin embargo, podría estar vinculada a las relaciones de trabajo cualquiera que fuera su denominación, siempre que se realizara en cierta época del año.

Con la reforma laboral se reconoce como modalidad de contratación a este tipo de relación laboral, sin hacer mayor ahondamiento la LFT en su artículo 35 se limita a hacer mención de la relación laboral sujeta a temporada sin especificar un concepto para la causa ni especificar los elementos que hagan posible su identificación, por lo que para poder dilucidar al trabajo por temporada se deberá remitir a la doctrina creada para tal efecto, así como a las jurisprudencias aplicables a cada en caso en particular.

No debemos olvidar que las relaciones de trabajo temporales no son sinónimo de los contratos por temporada; ya que si bien es cierto, ambas comparten la característica temporal en las relaciones de trabajo, en las llevadas a cabo por temporada tienen la particularidad de realizarse únicamente en determinada época del año, elemento no necesario en los contratos temporales.

Ambas relaciones laborales tienen la posibilidad de convertirse en una relación de trabajo por tiempo indeterminado, con independencia de la denominación del contrato celebrado, siempre que subsistan las circunstancias que le dieron origen.

7. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LAS NUEVAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL

Una vez analizadas las diversas formas de contratación laboral a lo largo del derecho mexicano del trabajo, estamos en posibilidad de conocer cuáles son las ventajas y desventajas que las mismas ofrecen a las relaciones laborales que surgen en nuestro entorno social.

VENTAJAS

- Se permite al patrón el hacer uso de su derecho a la libre contratación, es decir, el derecho que le faculta el elegir si el candidato que considere pertinente, cuenta realmente con las habilidades y aptitudes para ser sujeto de una relación de trabajo.
- Se le concede al trabajador las posibilidades de ser sujeto a una relación de trabajo a prueba, para demostrarse a sí mismo que cuenta con las aptitudes y capacidades para desempeñar de forma correcta el trabajo, o por el contrario, percatarse de cuáles son los elementos que necesita implementar para su mejora.
- Se le concede al trabajador en un contrato de trabajo por capacitación inicial, la posibilidad de proveerse de las suficientes habilidades para que de forma posterior, se desempeñe en sus labores de forma más eficiente.
- Mayor productividad en los entes laborales, toda vez que se implementó en la legislación laboral la importancia de este elemento para la permanencia de los trabajadores en su empleo.
- Se les permite a los patrones el idear formas de mejor y mayor producción con la finalidad de repartir los beneficios de manera equitativa.
- Se les concede a los patrones la posibilidad de evaluación de los trabajadores a través de la opinión de una Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, para que a través de este

ente *“imparcial”*, se haga una ponderación de las actitudes y desempeños de los trabajadores.

- Los trabajadores que no contaban con la posibilidad de encontrar un trabajo sujeto a la formalidad, por fin se les concedería esa posibilidad, ya que todas las prestaciones que derivan de un contrato de trabajo bajo estas modalidades, serían respetadas y cumplimentadas de forma cabal.
- Los trabajadores serían sujetos al padrón nacional de profesiones, donde tendrían mayores y mejores oportunidades de colocación en el mercado laboral de acuerdo a sus aptitudes y capacidades.
- Permite al trabajador comprobar si el ambiente de trabajo y los servicios que deberá desempeñar son acorde a sus intereses.
- Posibilidad de que las partes contratantes reconozcan mutuamente sus condiciones personales y profesionales.
- Ventaja para la patronal de selección de los trabajadores más aptos y competentes para su unidad económica.

DESVENTAJAS

- Podría utilizarse este método novedoso para contratar a los trabajadores de forma continua y excusarse sobre su escasa preparación.
- Se le permitiría a la patronal hacer uso de su derecho de libre contratación de una forma desmedida, puesto que los *“candados”* que prevé la legislación de la materia para evitar su uso constante, es deficiente y dista mucho de cumplirse en la realidad.
- Dado que las formas de contratación significan de forma natural y necesaria temporalidad inicial en las relaciones obrero-patronales, esto significa que todas y cada uno de los derechos y obligaciones que de ellas deriven, también serán temporales.
- La forma en la que se determinarían las habilidades y aptitudes de los trabajadores para efectos de obtener el trabajo de planta, en muchos de los casos, será mediante un método subjetivo, es decir, la *“productividad”* será siempre cuestionable.

- La estabilidad en el empleo se ve ampliamente reducida, toda vez que lo que antes representaba una excepción en las relaciones laborales (relación de trabajo por tiempo indeterminado), ahora pasa a segundo término.
- La forma en la que actualmente se acepta la opción de la indeterminación de las relaciones de trabajo, se concentra en el nivel productivo de los sujetos, lo que significa que los trabajadores bajo esa condición, son considerados no como personas propiamente, sino como objetos de producción.
- Los trabajadores que celebren contratos de trabajo sujetos a prueba y se compruebe o se ponga en duda las supuestas habilidades y aptitudes, se verán expuestos en los registros de padrones nacionales, como no aptos para desempeñar cierta actividad lo que representara un impedimento para desempeñarse cabalmente en alguna otra área; es lo que se conoce como ser “*fichado*” en el ámbito laboral.
- La supuesta imparcialidad que merece el establecimiento de un tercero ajeno a una relación de trabajo inicial (Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad), únicamente podrá establecerse en centros de trabajo con determinado número de trabajadores, lo que significa que no todos los centros laborales tendrán la facultad de una organización interna.
- En relación a la opinión que deberá emitir la CMCA en los contratos de trabajo a prueba o por capacitación inicial, se convierte en mera utopía, puesto que en el ordenamiento legal que lo prevé no se establece síntoma de imperatividad.
- En los contratos de trabajo por capacitación inicial se establece un plazo mayor que en el contrato a prueba, toda vez que la capacitación y adiestramiento de los trabajadores es una obligación patronal, surge la interrogante de saber, si en tres o seis meses en su caso, un trabajador adquiere los suficientes conocimientos para desempeñarse formalmente en su labor.

- Con los nuevos contratos de prueba o por capacitación inicial se evita el despido “*injustificado*” lo que supone gran ventaja para la patronal al librarse ya sea de la indemnización o reinstalación de los trabajadores.
- Al contrato por temporada no se le prestó la debida importancia, ya que no se estableció una definición en el ordenamiento laboral, ni tampoco se previeron los elementos de su existencia.

CAPÍTULO V: EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD

En este capítulo se pretende conocer el factor estadístico de las relaciones laborales en la sociedad mexicana para vislumbrar las condiciones actuales en las que se llevan a cabo, así como conocer los factores que la sociedad mexicana considera vulnerable en una relación de trabajo, el papel del Estado en las relaciones de naturaleza laboral y en general, las particularidades que en la actualidad, surgen en materia del trabajo.

1. EL PAPEL DEL ESTADO EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

Ya mencionamos al inicio del presente trabajo de investigación que el derecho del trabajo es fruto de la lucha incesante que debieron librar aquellos hombres que vieron menoscabados sus derechos sociales.

Sin duda es tarea de un Estado de Derecho la creación de una serie de preceptos jurídicos que garanticen a la ciudadanía sus derechos laborales y posibiliten la realización de actividades de trabajo, sin menoscabar o vulnerar la condición humana.

En este orden de ideas, el Estado a través de nuestra Carta Magna en su *Capítulo I De las Garantías Individuales* garantiza los derechos personales de la ciudadanía en general.

Nuestra Constitución en un total de 29 artículos pretende proteger a la población mexicana en sus derechos de libertad, igualdad, seguridad y propiedad para procurar bienestar y estabilidad social.

Para efectos de materia laboral, el Artículo 5 de la Constitución contiene el derecho inherente, inalienable e imprescriptible de la libertad de trabajo que como persona corresponde a todo individuo.

Partiendo de esta premisa, podemos afirmar que el ser humano por su propia naturaleza es un ser individual al mismo tiempo que social, es un ser libre al mismo tiempo que sujeto a normativa reguladora de su actuar, de esto deriva como consecuencia natural, sus derechos tanto individuales como colectivos (sociales).

Ambas categorías, el hombre tanto individual como colectivo, forman parte de los derechos humanos; esto se infiere tomando en cuenta el Artículo 5 Constitucional en el que literalmente se contienen las libertades de profesión, comercio, industria y trabajo, y para lo cual, se faculta al Congreso de la Unión la creación de diversos mecanismos legales para su debida protección.

En este sentido, es el Estado como ente soberano, es el encargado de proporcionar las condiciones necesarias en su territorio a efecto de crear oportunidades de trabajo para los miembros de su nación.

De esta forma, existen diversos dispositivos jurídicos que intentan generar empleo y otorgar mayores y mejores condiciones a los que son sujetos de una relación de trabajo, ejemplo de lo anterior es el dispositivo legal que regula el salario que deberá percibir todo trabajador el cual será remunerador y nunca inferior al mínimo, según lo establece el artículo 85 de la LFT.

Otra de las condiciones que como mínimo de garantías establece el Estado Mexicano, a través de la Constitución Mexicana, Leyes Federales, leyes reglamentarias e instrumentos internacionales entre otros; es la participación de utilidades en la Empresa, la seguridad social, el mínimo de horas laborales, la protección de trabajos especiales, vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, etc.

Lo anterior no significa que sea el Estado el obligado principal a proporcionar los medios de trabajo; ciertamente su obligación es proveer recursos de generación de empleo mediante estrategias, planes nacionales o cualquier otro medio que implementen su creación, pero es el ciudadano como ser sujeto al perfeccionamiento humano, el encargado de generarse así mismo su medio de supervivencia.

El Estado está obligado a generar empleo en el territorio nacional pero todo ciudadano está obligado a trabajar y buscar medios para su realización, ya que, tal y como lo indica el doctor Abelardo Rojas Roldán, siempre existe una doble relación jurídica interpersonal, en la que los órganos representativos del Estado son sujetos de derecho, pero también de deber y los individuos gobernados igualmente son sujetos de derecho y sujetos de deber y los individuos de manera recíproca:

Así lo resume en el siguiente apartado en el que se genera al Estado y al ciudadano una obligación recíproca:

El derecho al trabajo pero también deber de trabajar...derecho a la salud, pero también deber de ser saludable... derecho al descanso para recuperar fuerzas, pero también deber de descansar en ciertas condiciones...derecho a la salud, pero también deber de ser saludables... derecho a votar, pero con el deber de ejercitar el sufragio...derecho a la educación, pero también con el deber de reflejar los resultados en la comunidad, etc.⁹⁰

Entonces la decisión de un individuo por ejemplo, de trabajar o no trabajar es de incumbencia social, ya que con su abstinencia se dejan de generar recursos económicos necesarios para el mantenimiento de su localidad, la decisión de un individuo de no estudiar es de incumbencia social,

⁹⁰ Rojas Roldán, Abelardo. *Derecho Social y Noción Universal del Derecho*. México, 1991.
<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/175.5/cnt/cnt35.pdf>. Fecha de consulta: 25 de agosto del 2014.

ya que no está aportando ideas innovadoras, no está generando los conocimientos necesarios para proveer al país de individuos capaces y auto determinantes, la decisión de un individuo de no ejercer su derecho al voto, es de incumbencia social, ya que no está formando parte en las decisiones que incumben a todo un país.

Creemos, en concordancia con el Maestro Mario de la Cueva, que los derechos individuales son aquellas libertades inherentes a la condición humana, en su doble aspecto, material y espiritual, y dada la cualidad de que dispone la persona, es el Estado como titular absoluto del poder público, el del deber de otorgar protección a los derechos humanos tanto individuales como colectivos; y en la generación de condiciones para su ejercicio.

Dicha protección, no se trata únicamente de enumerar de forma estática un documento que contenga los derechos y obligaciones que deriven de la actividad laboral, sino que, el Estado tiene la obligación de crear las Instituciones, medidas y demás dispositivos legales que generen realmente una fuente de trabajo, ya que solo de esta forma estaremos hablando de una verdadera garantía constitucional y sólo de esa forma se lograra la llamada justicia social.

En cuanto al deber que tiene el ciudadano para con la sociedad, siguiendo la teoría de la doble relación jurídica interpersonal del Doctor Abelardo Rojas Roldán, a toda persona cual sea su condición, le corresponde un papel activo en el Estado, ya que, como ser social perteneciente a una unidad social, su acción u omisión repercutirá en la sociedad; en la medida en que ésta sea especialmente necesaria para la realización del bien común.

En los siguientes apartados se mencionaran las disposiciones jurídicas creadas por el derecho del trabajo, con el objeto de proveer a la ciudadanía los

medios efectivos de subsistencia como obligación encomendada al Estado como ente soberano.

2. EL SALARIO MÍNIMO EN MÉXICO

Aunado a la anterior consideración sobre el Estado como ente encargado de proveer a la sociedad los elementos necesarios para su debido desarrollo, podemos enumerar al elemento, para nuestro punto de vista, esencial en una relación laboral: el salario; ya que es a partir de él, en el que un trabajador obtiene los recursos suficientes para su debida existencia social.

2.1 EL SALARIO MÍNIMO COMO FACTOR VULNERABLE EN UNA RELACIÓN LABORAL

En el capítulo correspondiente a *Los Elementos de una Relación de Trabajo*, tuvimos la oportunidad de conocer que tratamiento legal brinda nuestra legislación al respecto considerando a este elemento como la cantidad menor que debe recibir un trabajador por los servicios prestados en una jornada legal de labores (Artículo 90 de la LFT).

Dicha retribución deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

En el contexto social en el que actualmente se desarrolla nuestra sociedad, es imprescindible analizar las formas en las que esta contraprestación se llevará a cabo, a fin de conocer la efectividad de la norma jurídica que contempla su regulación.

2.2 EL SALARIO MÍNIMO Y LAS NECESIDADES BÁSICAS DE UN JEFE DE FAMILIA

Para analizar la importancia que el salario tiene en las relaciones de trabajo se debe conocer primero la naturaleza jurídica de su existencia; siendo

para el caso, según el artículo 82 de la LFT una *“retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”*.

Partiendo de este punto, el salario es entonces, una obligación patronal que nace por la prestación del servicio requerido, la cual se debe cubrir una vez que el servicio pactado se lleve a cabo.

Ahora bien, y en relación a los atributos que contiene este elemento de la relación laboral, tales como: su carácter remunerador, su carácter suficiente, la proporcionalidad entre el servicio prestado y el salario recibido, entre otros, existe uno en especial que dada su importancia necesita ser analizado con mayor detenimiento.

Este es el caso de su carácter *“suficiente”* para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Este deber reconocido Constitucionalmente en el dispositivo legal 123 F. VI, da cuenta de la intención de asegurar a la clase obrera un mínimo legal destinado exclusivamente a su bienestar social.

La entidad encargada de determinar el monto de la cantidad mínima obligatoria como retribución obligatoria de los servicios prestados es la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) que encuentra su fundamento legal en el Artículo 123 Apartado “A”, Fracción VI, Párrafo Tercero de nuestra Carta Magna y en el artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo.

Este organismo público descentralizado establece de forma anual las cantidades que les corresponderán a los trabajadores de forma general o profesional, tomando en cuenta para su cálculo, según lo establecido por la LFT en su artículo 562 la situación económica general del país, los cambios

observados en las distintas actividades económicas, las variaciones en el costo de vida y las condiciones del mercado del trabajo y las estructuras salariales.

En los últimos cinco años el salario mínimo vigente ha aumentado para la zona A un total de 12.54, pesos; para la zona B, 10.61 pesos; la zona C dejó de tener vigencia desde el 01 de enero del año 2013.

Tabla de salarios mínimos del año 2010 al 2015.⁹¹

Vigencia	ZonaA	ZonaB	ZonaC
01/01/2015	70.10	66.45	----
01/01/2014	67.29	63.77	----
01/01/2013	64.76	61.38	----
27/11/2012	62.33	59.08	----
01/01/2012	62.33	60.57	59.08
01/01/2011	59.82	58.13	56.7
01/01/2010	57.46	55.84	54.47

Este aumento salarial es mínimo si se toma en consideración que el salario a percibir por parte de todos los que prestan un servicio personal subordinado, debe ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas de un jefe de familia.

Sobre este particular el pasado 1º de octubre del año en curso, mediante resolución publicada en el DOF el día 30 de septiembre de 2015 se homologó de manera general el salario, por lo que ahora existe un salario mínimo vigente de 70.10 pesos en toda la República Mexicana, desapareciendo por completo las zonas económicas.

Ahora bien, habría que preguntarse si en realidad con la módica cantidad de 70.10 pesos diarios es suficiente para cubrir las necesidades básicas de una familia mexicana, es decir, con la cantidad mínima mensual de \$2,103.00 un jefe de familia tiene la posibilidad de proporcionar sustento económico a sus dependientes, tales como: calzado, vestido y educación.

⁹¹Servicio de Administración Tributaria (SAT).

www.sat.gob.mx/informacion_fiscal/.../salarios_minimos_historico.xls. Fecha consulta: septiembre 2015.

Para atender tal cuestión es menester antes mencionar que la Sociedad Mexicana cuenta con un nivel socioeconómico D+ entendiéndose como tal a la segmentación del consumidor que expresa la capacidad económica y social. No se trata de un estilo de vida, sino únicamente un indicador para conocer las capacidades generales de una segmentación social.

Este nivel socioeconómico, el cual representaba el 35.8% del total de la población en el año 2009 es el segmento más grande y representativo de la sociedad mexicana; tiene cubierta la mínima infraestructura sanitaria de su hogar, y aspira en primer lugar a adquirir bienes y servicios que le hagan la vida más práctica y sencilla.⁹²

Una de las particularidades con las que cuenta esta segmentación social es que la infraestructura familiar es pequeña, el nivel de educación del jefe de familia es en promedio secundaria o primaria incompleta y el gasto que se genera en el hogar es destinado principalmente a alimentos, transporte y pago de servicios, según la encuesta Ingreso-gasto INEGI 2004, 2006 y 2008.

De lo anterior se desprende que la sociedad mexicana cuenta con los bienes y servicios básicos para el mantenimiento familiar, lo que supone que el mexicano promedio lleva un nivel de vida decorosa, alejado de una vida excéntrica con aquello elementalmente necesario para su subsistencia.

Si nos remitimos ahora a la canasta básica en la sociedad mexicana entre los artículos de primera necesidad se encuentran: el maíz, frijol, arroz, azúcar estándar, harina de maíz, aceite vegetal comestible, atún, sardina, leche en polvo, chiles enlatados, café soluble, sal de mesa, avena, pasta para sopa, harina de trigo, chocolate en polvo, galletas marías y de animalitos, jabón de

⁹²Instituto de Investigaciones Sociales.

<http://www.amai.org/NSE/NivelSocioeconomicoAMAI.pdf>. Fecha consulta: Septiembre 2015.

lavandería, jabón de tocador, papel higiénico, detergente en polvo, crema dental.⁹³

No.	Producto	Tiendas departamentales	Mercado público	Mercado sobre ruedas	Tianguis	Precio menor
1	Pandulce	5.61	6.13	4.15	4.17	4.15
2	Bolillo	1.44	1.59	1.51	1.51	1.44
3	Frijol bayo	17.46	22.34	21.64	20.36	17.46
4	Aves (pollo entero)	34.87	40.21	39.14	38.5	34.87
5	Leche pasteurizada (LALA)	13.72	15.44	14.64	14.78	13.72

Dentro de esta lista se encuentra proporcionada por LICONSA, se encuentran los productos consumibles de forma diaria, tales como el azúcar, la leche pasteurizada, el pan dulce, el bolillo, el huevo, solo por citar algunos; de entre ellos se tiene que por ejemplo, si una familia con 6 miembros consume 2 litros de leche pasteurizada diaria, estamos hablando que en promedio un jefe de familia invierte casi doscientos pesos semanales para cubrir esa necesidad.

Es decir, un jefe de familia gasta en promedio \$920.00 pesos mensuales para únicamente satisfacer un producto de primera necesidad, esto sin contar con el supuesto de que se cuente con infantes en el hogar, lo que supondría un gasto mayor por la necesidad de productos de cuidado infantil (pañales, leche en polvo, biberones, toallas húmedas).

3. POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA EN MÉXICO

La sociedad mexicana actual cuenta con una población total de 120'846,274 de personas de las cuales un total de 88'192,253 se refiere a la población de 15 años o más al momento del consenso y de las cuales, el 52'623,721 son económicamente activas; entendiendo como tal, a aquellas personas en edad de trabajar, las cuales contaban con una ocupación durante

⁹³Sistema de Distribución LICONSA.

<http://www.diconsa.gob.mx/index.php/component/content/article/37/58-productoscanastabasica.html>. Fecha consulta Septiembre 2015.

el consenso en cuestión, o no contando con él, se encontraban en búsqueda de empleo.⁹⁴

De esa población económicamente activa 50'336,088 de personas cuentan con una fuente de ingresos, mientras que 2'287.633 se encuentran en situación de desempleo tal y como lo muestra el siguiente cuadro resumen referente al segundo trimestre del año 2015.

Indicador	Total	Hombres	Mujeres
Población total	120846274	58577668	62268606
Población de 15 años y más	88192253	41934231	46258022
Población económicamente activa (PEA)	52623721	32683563	19940158
Ocupada	50336088	31309072	19027016
Desocupada	2287633	1374491	913142
Población no económicamente activa (PNEA)	35568532	9250668	26317864
Disponible	5884296	1819997	4064299
No disponible	29684236	7430671	22253565

Esto significa que en la actualidad existen en el territorio mexicano un total de 2'9684, 236 de personas desempleadas.

Esta cifra al término del IV periodo del año 2012, ascendía a un total de 2'495,728 personas sin un empleo, lo que significa que en tres años únicamente 208,095 de las casi dos millones de personas, han encontrado empleo.

Ahora bien, y en lo que refiere a la PEA al año 2015 en comparación al periodo 2012, la población ha aumentado un total de 2'845,573, tal y como lo ilustra el siguiente cuadro comparativo INEGI.⁹⁵

⁹⁴Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>. Fecha Consulta Septiembre 2015.

⁹⁵*Ibidem*.

PERÍODO	Total		POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA					
	PERSONAS	%	TOTAL		OCUPADA		DESOCUPADA	
			PERSONAS	%	PERSONAS	%	PERSONAS	%
2012								
I	84177729	72.23	50192842	59.63	47726265	95.09	2466577	4.91
II	84569376	72.35	51477178	60.87	49003380	95.19	2473798	4.81
III	84995459	72.51	51927050	61.09	49275020	94.89	2652030	5.11
IV	85346680	72.6	51317999	60.13	48822271	95.14	2495728	4.86
2013								
I	85676191	72.67	50847242	59.35	48358255	95.1	2488987	4.9
II	85764390	72.54	51895865	60.51	49296229	94.99	2599636	5.01
III	85988881	72.53	52034353	60.51	49309167	94.76	2725186	5.24
IV	86128981	72.44	52370886	60.81	49945599	95.37	2425287	4.63
2014								
I	86280370	72.37	51559018	59.76	49080947	95.19	2478071	4.81
II	86588018	72.43	51836752	59.87	49301557	95.11	2535195	4.89
III	87080342	72.64	52192043	59.94	49455344	94.76	2736699	5.24
IV	87520286	72.81	52108400	59.54	49823798	95.62	2284602	4.38
2015								
I	87883549	72.92	52007842	59.18	49806064	95.77	2201778	4.23
II	88192253	72.98	52623721	59.67	50336088	95.65	2287633	4.35

Lo anterior da cuenta que cada año se incorporan al mercado laboral alrededor de 948,524.33 nuevas personas en edad de trabajar, lo que significa que para su eficiente colocación el Sistema Mexicano del Trabajo debe generar, por lo menos, un millón de empleos anuales.

Al finalizar el IV trimestre del periodo 2012 referente a la población ocupada, esta sumaba un total de 48'822,271 de personas, mientras que para el año segundo trimestre del 2015 esta cantidad ascendió a 50'336,088, lo que quiere decir que se han generado en ese lapso de tiempo un total de 1'513,817 nuevos empleos.

Ahora bien, en lo que refiere a la población desocupada (desempleada) que del IV trimestre del periodo 2012 al segundo trimestre del 2015 descendió de 2'495,728 a 2'287,633 se generaron únicamente 69,365 nuevos empleos anuales.

Si tomamos en cuenta los 1'513,817 nuevos empleos generados entre el periodo 2012-2015 correspondiente a la población ocupada, más los 69,365 anuales generados bajo el rubro de población desocupada, tenemos que anualmente se generan aproximadamente un total de 573,970.66 nuevos empleos.

Esta generación de empleo no es suficiente para las necesidades de la sociedad mexicana, toda vez que en promedio se incorporan casi medio millón de PEA al mercado laboral, esto sin tomar en cuenta que actualmente alrededor de 4 millones de habitantes se encuentran en situación de ocupación subocupada, (con posibilidad y necesidad de trabajar más tiempo).

Por lo que, sumando la población subocupada y la población desocupada, tenemos que en la actualidad en realidad existen casi 6.6 millones de personas, que no cuentan con empleo, o teniéndolo, es deficiente para las necesidades básicas del hogar.

En resumen, del año 2012 hasta la fecha, se han generado un total de 1'721,912 de empleos, lo que significa que esta cifra está muy por debajo de las expectativas sociales y políticas, así como de las necesidades económicas de la sociedad mexicana.

Es importante señalar que de la PEA clasificada en cuanto al tamaño de unidad económica en la cual presta sus servicios, un total de 19.8 millones (47.4%) estaban ocupados por micronegocios; 7.4 millones (17.7 %) lo hacían en establecimientos pequeños; 4.9 millones (11.8%) en medianos; 4.7 millones (11.2%) en establecimientos grandes, y 4.9 millones (11.9%) en otro tipo de unidades económicas.⁹⁶

⁹⁶*Ibidem*

De esta forma podemos percatarnos que la población laboral en México centra su economía en los micronegocios, traducidos como unidades de producción menor, lo que supone escasa regulación jurídica, poca productividad y aumento de la economía informal.

En cuanto a la informalidad laboral entendiendo como tal al trabajo no protegido en la actividad agropecuaria, el servicio doméstico remunerado de los hogares, así como los trabajadores subordinados que, aunque trabajan para unidades económicas formales, lo hacen bajo modalidades en las que se elude el registro ante la seguridad social.⁹⁷

Podemos percatarnos que según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo durante el primer trimestre del 2015, todas las modalidades de empleo informal sumaron 28.7 millones de personas lo que significó un aumento de 0.8% respecto al periodo 2014, representando 57.6% de la población ocupada.

La informalidad laboral expuesta por el Ejecutivo Federal como una de las principales razones para la modificación sustancial de la Ley Federal del Trabajo se ha visto rebasada en la actualidad, ya que si bien es cierto, la intención principal de la reforma laboral fue la incorporación de un mayor número de trabajadores al mercado laboral, éstos se han visto vulnerables en las relaciones laborales, en donde no se han respetado las condiciones de seguridad social necesarias para una efectiva relación obrero-patronal, a pesar de su obligatoriedad en el actual marco jurídico del derecho del trabajo.

La creciente cifra de informalidad laboral, aunada a la deficiente creación de nuevos puestos de trabajo da cuenta de que en realidad, queda mucho por hacer en materia de regulación efectiva de las relaciones laborales; toda vez que las cifras que reflejan la realidad del Derecho Mexicano del Trabajo es

⁹⁷ *Ibidem*

muestra clara de que las medidas adaptadas en la legislación de la materia no ha sido suficiente para su debido funcionamiento.

4. LA POBREZA LABORAL EN MÉXICO

La pobreza laboral es una situación en la que el ingreso laboral de un hogar no es suficiente para alimentar a todos sus miembros.

El organismo público descentralizado encargado del estudio de la pobreza laboral en México es la CONEVAL (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social), la cual, a través de diversos estudios sobre la población en general, genera factores estadísticos para conocer el indicador de pobreza en la Sociedad Mexicana.

En la actualidad se encuentran en situación de pobreza un total de 55.3 millones de personas, de las cuales 11.4 millones de personas es considerada en pobreza extrema, entendiéndose como tal a cuando una persona tiene tres o más carencias, de seis posibles, dentro del Índice de Privación Social y que, además, se encuentra por debajo de la línea de bienestar mínimo.⁹⁸

En entrevista realizada al Secretario Ejecutivo de la CONEVAL Gonzalo Hernández Licona el pasado 27 de julio del 2015, explico que el elemento fundamental para bajar la pobreza es el crecimiento económico, que se traduce en incremento a los ingresos de las familias, por lo que las reformas que aumenten el ingreso de los ciudadanos son muy importantes.

También señaló que México tiene alrededor de 30 años sin tener un crecimiento sostenido por arriba del 2 por ciento, por lo que *“no basta con que*

⁹⁸ Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). <http://www.coneval.gob.mx/Medicion/Paginas/Glosario.aspx>. Fecha consulta: septiembre 2015.

*la economía crezca un año y el siguiente deje de crecer*⁹⁹ lo que ha sucedido con México en los últimos años.

Está por demás decir que aún con el aumento generado el pasado 1 de octubre, en cuanto a la homologación de un salario mínimo general vigente para toda la República Mexicana, los productos y servicios necesarios para el consumo familiar son incosteables, ya que el poder adquisitivo de un jefe de familia es mínimo.

Si bien es cierto las necesidades básicas son distintas para cada núcleo familiar, lo que es evidente es que el salario en México no cubre con procurar una vida digna a sus habitantes, por lo que la homologación del salario mínimo no resuelve de ninguna forma el problema de la economía en México.

Consideramos que no debería existir el concepto “*salario mínimo*”, ya que se refiere a una forma despectiva de considerar un elemento tan significativo de una relación laboral; consideramos que en realidad debe existir un “*salario justo*” para que, partiendo de esa idea, se provea al trabajador de las contraprestaciones justas para un buen sustento económico que garantice las necesidades básicas familiares.

Es solo a través de una sólida economía familiar en la que la Sociedad Mexicana tendrá mayores oportunidades de bienestar y superación personal, por lo que es preciso implementar medidas tendientes a procurar que la economía nacional mantenga un índice promedio de crecimiento anual.

⁹⁹ Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). Septiembre 2015.
<http://www.altonivel.com.mx/52416-pobreza-no-bajara-sin-crecimiento-economico-coneval.html>.

CAPÍTULO VI: CASO PRÁCTICO

El objeto de exponer el presente supuesto práctico, es conocer las probables realidades que se encontrarán tanto contratantes como contratistas al iniciar una relación de trabajo con las diversas formas que proporciona actualmente nuestra legislación nacional, en este caso, un contrato de trabajo sujeto a prueba.

1. CASO PRÁCTICO SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A PRUEBA

Alejandro Huerta cursa el 7mo semestre de la carrera de Contaduría, y se encuentra actualmente en búsqueda formal de empleo, con miras a adquirir experiencia para dedicarse profesionalmente a ello decide iniciarse en el mundo laboral.

El día 04 de enero del año 2014 vía electrónica envió su Currículo profesional a la empresa IMPUESTUM CONTAEXPRESS, personal de recursos humanos mostraron interés en su perfil profesional, contactándolo y concretando una cita para una entrevista de trabajo el día 07 de enero de ese año. Entre los requisitos de la vacante se mencionaba la no obligatoriedad de contar con experiencia profesional, únicamente ser estudiante de los últimos semestres de contaduría, y tener entre 20 a 24 años de edad.

En la entrevista Huerta mencionó a su entrevistador sus muy variados horarios escolares, con el objeto de adecuarlas a las necesidades de la empresa, situación que quedo previamente acentuado entre las condiciones de trabajo, que se tomarían en consideración una vez que se llevara a cabo la contratación formal.

Así pues, de forma posterior le hicieron saber que había sido elegido para cubrir la vacante de Contador en la empresa IMPUESTUM

CONTAEXPRESS, a partir de ese momento, pero que antes tenía que tomar un seminario riguroso con el fin de que conociera a grandes rasgos la empresa a la que pertenecería a futuro.

Huerta sumamente emocionado acepto la oferta, y se presentó el día y la hora prevista. Una vez en él, le hicieron saber que el seminario tendría duración de una semana con horario de lunes a sábado de 8 a las 18:00 horas.

El seminario inició el día 20 de enero del 2014 y constaba de tomar y actualizarse respecto a la historia, misión y visión de la empresa, Huerta en un principio lo considero de suma importancia ya que tenía intenciones de conocer la organización interna de esta empresa; sin embargo, le llamo la atención el hecho de que se le requiriera por ejercicios propios de la labor que posteriormente desempeñaría en la empresa en cuestión.

Así pues, transcurrida la semana del supuesto “*seminario*” en la que se llevaron a cabo manejos y responsabilidades que concernían directamente a un empleado formal, finalmente Huerta tuvo la posibilidad de ser aceptado formalmente en la empresa en cuestión, con las siguientes condiciones laborales: Iniciaría el día 20 de enero del año 2014 con un horario formal de labores de lunes a sábado de 14:00 a 22:00 horas, con horario intermedio para tomar alimentos de media hora y con un salario base de 150.00 pesos diarios, más las prestaciones que legalmente le correspondían.

Lo anterior, se pactó de forma verbal, bajo la más estricta prudencia; cabe hacer mención que la empresa tenía a su cargo un total de 50 trabajadores, lo que suponía que debía tener una muy buena administración por la cantidad de personal en él inmiscuido.

Huerta se desempeñaba en su labor de forma eficaz, obteniendo resultados benéficos y siendo uno de los empleados más productivos para la

empresa; se sentía sumamente motivado en la empresa puesto que, como estudiante, obtenía conocimientos que creía valiosos para su desarrollo, tanto personal como profesional.

Pasados dos meses Huerta sufrió un percance dentro de su centro de trabajo, lo que le impidió presentarse en la oficina por una semana; no obtuvo el apoyo que inicialmente se le ofreció, toda vez que el por cuenta propia tuvo que pagar el hospital al que fue remitido, lo que terminó por costarle más de la mitad del salario que formalmente recibía.

Huerta sumamente consternado solicitó que le dieran los servicios médicos asistenciales, es decir, se le diera de alta ante el IMSS, para que los posteriores percances no le resultaran en un menoscabo a su economía, lo que derivó en un descontento con su jefe directo.

Huerta sabía que no se le respetaban las condiciones laborales que se habían pactado en un inicio toda vez que no tenía IMSS, ni Sindicato que viera por sus intereses e inclusive el horario de salida lo realizaba una o dos horas después, pero sabía que debía conservar su trabajo ya que de su salario dependía sus estudios y el sustento familiar.

Pasados un total de 5 meses, el jefe directo lo cito en su oficina para conocer su descontento respecto a las condiciones laborales que lo aquejaban, en ella convinieron ambas partes en que se le daría de alta en el IMSS y se le respetaría el horario fijado inicialmente.

Huerta emocionado con la propuesta firmó un total de tres hojas tamaño oficio las cuales eran supuestamente remitidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y para asegurar más las buenas intenciones de su contratante, su jefe le hizo firmar finalmente un contrato de trabajo.

A Huerta le llamo la atención que se le concediera la posibilidad de firmar un contrato con la contratante ya que constarían las condiciones de trabajo de forma material, sin embargo le hizo saber su descontento respecto a la denominación del mismo (sujeto a prueba).

Su jefe le manifestó que era un trámite meramente administrativo, puesto que atendiendo a un dispositivo legal, el objeto de signar el documento era hacerle saber a la empresa que tenía los suficientes conocimientos y habilidades en la materia para seguir perteneciendo a la empresa y que una vez obtenidos resultados favorables obtendría la planta.

Huerta confiando en la buena voluntad de la patronal accedió a firmar el contrato de trabajo sujeto a prueba el día 18 de julio del mismo año, el cual tendría una duración máxima de 30 días, y las condiciones de trabajo que antes se acordaron, constaban en las cláusulas del mismo.

Así pues, transcurridos los 30 días desde que iniciaba el contrato, le hicieron saber en el centro de trabajo el término de la relación laboral sujeta a prueba, toda vez que no obtuvo la debida acreditación de conocimientos y habilidades necesarias para hacerse con el puesto en cuestión.

Huerta sorprendido solicito conocer las razones de la actuación que le impedía realizar las labores de forma debida, que había desempeñado desde hace siete meses; sin embargo, le impidieron el acceso haciéndole saber que ya no era empleado de IMPUESTUM CONTAEXPRESS, y que la relación de trabajo había terminado.

Huerta acudió a la PROFEDET solicitando asesoría laboral, toda vez que, según él, era totalmente absurda la manifestación que hacía valer su contratante, ya que había pasado en la empresa un total de 208 días en el que

había demostrado que era apto y tenía las suficientes capacidades para ser el titular de la vacante.

La autoridad laboral le hizo saber que aún y cuando hubiera pasado cierta cantidad de horas al servicio de la fuente de trabajo demandada, aquello no era suficiente para acreditar que tenía las suficientes aptitudes o capacidades para formar parte de un equipo de trabajo, en otras palabras, no era suficiente que un trabajador hiciera valer el factor tiempo dentro de una contratación a prueba, ya que el documento que realmente amparaba las aptitudes y capacidades de un trabajador, era el certificado de acreditación expedida por la autoridad competente.

En ese momento Huerta solicitó que le mostraran el documento en el cual supuestamente no tenía las suficientes aptitudes para el puesto, así como un relacionado en el que se expusieran las razones por las cuales no había sido sujeto de aprobación, también solicitó que fuera indemnizado debidamente, ya que había sido objeto de un despido injustificado.

A Huerta sus asesores le comentaron que la patronal era únicamente responsable por las prestaciones proporcionales al tiempo laborado, puesto que al momento de formalizar la relación de trabajo (contrato a prueba), se habían asentado las condiciones laborales de forma escrita y en caso de no “acreditar” las suficientes aptitudes y habilidades para el puesto en cuestión se daba por terminada la relación de trabajo de forma justificada, es decir, sin responsabilidad para la patronal, por lo que su pretensión de indemnización no estaba fundada.

Huerta le hizo saber a sus asesores que en realidad había ingresado a laboral para IMPUESTUM CONTAEXPRESS, el día 20 de enero del año 2014, fecha en el que inició el seminario, toda vez que durante el mismo, se hicieron manejos de nóminas, reclutamiento de personal, cálculo de activos y pasivo; en

fin, diversas actividades que el mismo tendría que realizar en su lugar de trabajo.

Al final, convocaron a proceso para que comparecieran ambas partes e hicieran valer lo que a su derecho correspondía. En ese momento Huerta comprendió que en realidad había sido víctima de un engaño con el objeto de impedir una posible reinstalación en sus labores y no cubrir las amplias cantidades que una indemnización le representaría a una empresa de esa magnitud cuando le hicieron firmar el contrato de trabajo a prueba.

Otra de las cosas que Huerta se percató es que en realidad nunca fue objeto de una evaluación, ya que para él, resultaba absurdo que las personas encargadas de entregar el certificado de evaluación eran las mismas que trabajaban directamente en el centro de trabajo y fueran ellos mismos quienes crearan los Planes y Programas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad y no una organización aparentemente imparcial (Comisión Mixta), ya que legalmente la integración de aquella quedaba a cargo de cierta cantidad de trabajadores, según lo estipula el propio ordenamiento "*más de 50 trabajadores*", en tanto que IMPUESTUM CONTAEXPRESS, contaba únicamente con 50; es decir, le faltaba en su haber un solo trabajador para poder hacer valer la posibilidad de contar con una organización interna e imparcial.

Huerta quería evitarse cualquier conflicto legal, ya que lo que necesitaba era sustento económico inmediato para poder proseguir con sus gastos académicos y familiares, por lo que accedió a conocer las propuestas de la patronal con el único fin de terminar con la Litis y concentrarse en encontrar nuevo empleo.

Así finalmente lo único que pudo rescatar dentro de todo el proceso laboral, fue el pago de su parte proporcional (1 mes) correspondiente a

aguinaldo, vacaciones y prima vacacional; el cual ascendía a la cantidad de 277.39 (Doscientos setenta y siete pesos 39/00 M.N.), no había posibilidad a indemnizarle por el término de la relación laboral ni mucho menos una reinstalación, ya que en ningún momento existió un despido injustificado; tampoco la patronal estaba obligada a cantidad alguna por concepto de “*gratificación*”.

De forma casi espontánea dejó de lado el presente incidente para concentrar sus esfuerzos en encontrar nuevo empleo; encontrándose que existía una base de datos a nivel nacional en el cual constaba la información presentada por las empresas (listas de constancias de competencias o de habilidades laborales), y en la cual aparecía como persona “*no apta*” para fungir como asesor contable.

Actualmente se encuentra en búsqueda desesperada de empleo, ya que ha visto reducidas sus oportunidades en el ámbito laboral, tiene poca experiencia y lo más preocupante es que dado lo “*avanzado*” de su edad (25 años) y con un antecedente negativo en el desempeño de su labor no se le deposita la suficiente confianza para desarrollarse profesionalmente.

1.1 CONCLUSIONES DEL CASO PRÁCTICO

Podemos resumir de todo lo anteriormente expuesto los siguientes puntos:

El seminario al que fue objeto Huerta, fue en realidad un curso de capacitación, es decir laboro formalmente durante toda una semana sin goce de sueldo ni prestaciones laborales que por ley le correspondían.

La fecha de inicio de la relación de trabajo fue en realidad el 20 de enero del año 2014 y no el día en el que se signó el contrato de trabajo a prueba,

puesto que desde el día en que un sujeto comienza a prestar un servicio personal subordinado se presume el inicio de una relación laboral.

El hecho de que la patronal condicione la continuación de una relación obrero-patronal cobijado por la legalidad del hecho (firma de un contrato de trabajo a prueba); da cuenta de las necesidades que tienen los trabajadores para conservar su empleo y aceptar las formas impuestas.

Respecto al descontento de la denominación del contrato de trabajo, la propia ley faculta a la patronal a formalizar un trabajo de trabajo iniciado bajo la modalidad de tiempo indeterminado, siempre y cuando haya transcurrido en el centro de trabajo un total de ciento ochenta días.

En realidad el descontento que podría conllevar a los trabajadores a recurrir ante Autoridades Laborales, es el hecho de la acreditación de las aptitudes laborales que para el caso resulta absurdo, puesto que una relación de trabajo iniciada 180 días previos a la formalización de un contrato de trabajo, son suficientes para comprobar las habilidades de un sujeto que ya pertenecía al centro laboral.

Cabe hacer mención que para que fuera viable este supuesto, en opinión personal, tendría que darse el caso de que las actividades a evaluar fueran distintas a las realizadas habitualmente en el centro de trabajo.

En concordancia con el punto anterior, podemos concluir que el factor “*tiempo*” en una relación laboral, en particular la iniciada por tiempo indeterminado y formalizada después bajo la modalidad de contrato a prueba no tiene mayor relevancia, toda vez que el documento que acredita las aptitudes laborales es la *constancia de competencias o habilidades laborales* otorgada por el agente capacitador asignado.

En cuanto a la evaluación efectuada respecto a las constancias antes mencionadas, resultan obsoletas, toda vez que las mismas carecen de objetividad por no contar con un órgano interno especializado, en el que podría situarse una CMCA.

El hecho de que la ley faculte la emisión de una constancia de competencia o de habilidades laborales a agentes capacitadores, y que éstos a su vez puedan ser internos, significa que no existe el elemento de imparcialidad necesario para evitar abusos en la evaluación del personal contratado.

En concordancia con el punto anterior y dada la ausencia de una CMCA, que entre otras funciones, tiene la obligación de repartir justa y equitativa los beneficios de la productividad, podemos afirmar que un centro de trabajo con 50 trabajadores o menos, no tiene el privilegio de contar con un organismo que resuelva sobre las objeciones del nivel productivo de cada trabajador así como su efectiva distribución, pero esto si puede dar causa justa para dar por terminada una relación de trabajo de forma justificada (por baja productividad laboral).

El hecho de que en el caso en cuestión se haya recurrido ante Autoridades Laborales en últimas instancias, da cuenta de que en realidad, lo que un trabajador pretende es la conservación de su trabajo, puesto que de ello depende el sustento económico de sus necesidades básicas, tales como alimento, vestido y educación.

Lo único que tuvo posibilidades de obtener fue el pago de las partes proporcionales que por concepto de prestaciones legales le correspondían, y que en realidad fueron manipuladas, ya que no se le respeto la antigüedad laborada por signarse con posterioridad un contrato de trabajo a prueba.

Así pues, lo referente a las acciones que podrían hacerse valer en un proceso laboral (indemnización y/o reinstalación), podrían verse mermadas en cuanto a su objeto, ya que con las medidas implementadas en las relaciones de trabajo a prueba o capacitación inicial, se pretenden evitar los despidos injustificados bajo la figura de “*acreditación laboral*” que para tal efecto, se realicen en los centros laborales.

Finalmente y respecto a las listas de constancias de competencias o habilidades laborales emitida por la STPS, la cual, mediante un padrón general registra a los trabajadores aptos y los que no lo son, información disponible para todo el personal que requiera los servicios de un trabajador.

Dicha información podría derivar en perjuicio directo respecto de aquellos trabajadores en los que no se hizo debidamente una evaluación, ya que verían mermadas sus intenciones de obtener un nuevo puesto de trabajo.

De esta forma podemos concluir que los trabajadores que sean contratados inicialmente de forma indeterminada, no tendrán la certeza jurídica necesaria para conocer sobre el futuro de su relación laboral por lo que podrán observarse ciertas medidas que como el caso en cuestión, resultaran perjudiciales en su entorno jurídico.

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

A lo largo del presente trabajo hemos expuesto los diversos y muy variados tratamientos que se le han otorgado al derecho del trabajo en sus diversas etapas históricas, pasando desde las causas que le dieron origen, hasta su regulación.

Todo ello ha suscitado el nacimiento de una de las ramas del derecho con mayor repercusión social, que hoy en día está regulada y reconocida como un derecho humano fundamental.

La necesidad de su adaptación es prioritaria, vivimos en una sociedad cambiante, las nuevas relaciones laborales que surgen día con día representan sin lugar a dudas un reto para las legislaciones nacionales; el reto de proporcionar a sus habitantes un ambiente de armonía entre los factores de producción y la repartición equitativa de sus beneficios.

Esta como la causa principal que dio origen a la reforma laboral para proporcionar nuevas disposiciones jurídicas que hicieran frente a la realidad social actual, fue nuestro tema a tratar a lo largo de la presente.

Esta reforma que entro en vigor el pasado 30 de noviembre del año 2012, ha significado la actualización del derecho de la materia, con normativa que resulta novedosa en varios aspectos a saber, y que resultaría en medidas eficientes a la legislación laboral, atendiendo a la evolución del derecho del trabajo en un mundo globalizado.

Las modificaciones que se suscitaron al derecho del trabajo fueron, entre otros, la incorporación del trabajo decente a nuestra legislación nacional, la regulación de nuevas modalidades de contratación laboral, la regulación del outsourcing o subcontratación; la limitación del pago de salarios vencidos, el

replanteamiento de la capacitación y adiestramiento para los trabajadores, el establecimiento de un servicio profesional de carrera a los funcionarios públicos; etcétera.

La razón por la que decidimos centrar nuestro estudio en las modalidades de contratación laboral fue porque consideramos muy importante el hecho de que hoy en día se le brinde tanto a trabajadores como patrones mayores posibilidades, de sujetarse a nuevas formas de relaciones laborales, lo que resultara en una oportunidad elegir de qué manera llevar a cabo el servicio solicitado y los lineamientos que para ello, se prevé en la normativa jurídico-laboral.

Ahora bien, una vez que analizamos el papel de todas y cada una de las circunstancias que hicieron posible el nacimiento de las nuevas formas de contratación laboral en México, estamos en la posibilidad de emitir una conclusión, y dada la amplitud de cada tema a analizar, se hará de forma particular:

1. CONCLUSIONES SOBRE LAS NUEVAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL

1.1 SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A PRUEBA

Esta es una modalidad muy atractiva para aquellos contratistas que tengan deseos de conocer los conocimientos y habilidades de los candidatos previamente, antes de ocupar un puesto de trabajo.

Esta posibilidad brinda la oportunidad de evaluar el desempeño y resultado de las actividades que serán objeto de una relación de trabajo.

De igual forma resulta muy útil para los trabajadores el conocer el ambiente de trabajo en el cual se van a desenvolver a lo largo de su vida laboral conociendo también las condiciones generales que en él regirán.

Sin embargo, esta modalidad en su totalidad carece de una buena regulación jurídica en la que rija la formalidad entre las partes sin que existan dudas de que se habrán de respetar los derechos y obligaciones de cada una de las partes que conforman una relación obrero-patronal.

Esto es así, pues la limitación que prevé el ordenamiento laboral con miras a evitar abusos en su utilización es insuficiente para garantizar a los trabajadores que el trabajo encomendado se realizara conforme a lo establecido en nuestra normativa vigente; es decir, el trabajador

El hecho de que se podrá emplear por única ocasión este tipo de modalidades para una sola fuente de trabajo según el artículo 39-D; no garantiza su debido cumplimiento, toda vez que el artículo en cita no establece de qué forma se evitara que esta sea una modalidad recurrida constantemente.

Otro inconveniente para esta modalidad es la aprobación del tiempo previsto para acreditar que un sujeto es apto para cubrir una vacante; en primer lugar se prevé que por regla general en cierto número de días, se deberá evaluar al trabajador con el único fin de conocer si tiene las suficientes capacidades para el puesto en cuestión; una vez que su evaluación sea negativa, se dará por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Estamos de acuerdo en que el desempeño de un trabajador sea evaluado imparcial y objetivamente, de tal forma que se conozcan las condiciones de trabajo y el planteamiento que en general, se habrán de llevar a cabo en una relación laboral.

Lo que sucede con el contrato de trabajo a prueba, es que dicha evaluación no se realiza de manera parcial ni objetiva, ya que la constancia de competencia o de habilidades laborales no es fundamento suficiente para conocer si realmente un trabajador cumple con el perfil solicitado.

Esta constancia es el documento que contiene los lineamientos y particularidades en los que se basa la evaluación de un trabajador; y el cual es emitido por un agente capacitador asignado al área a evaluar.

El capacitador encargado de emitir esta evaluación podrá ser interno o externo; es decir, la persona que determinará si un trabajador es apto o no para ocupar un puesto vacante, podrá ser un sujeto que pertenezca a la propia fuente de trabajo, por lo que esta además decir que la mencionada evaluación no es imparcial y mucho menos objetiva.

Ahora bien y respecto a la forma en la que se evaluará el nivel productivo de un trabajador, la ley tampoco es clara en este supuesto, toda vez que, según la reforma en cita, la definición otorgada para el término *“productividad”*, trata de alguna manera de otorgar una idea sobre la optimización de factores que concurren en una empresa con el fin de obtener beneficios tales como: la competitividad laboral, la sustentabilidad, el mejoramiento de la capacidad, la tecnología, la organización, los ingresos, bienestar de los trabajadores y la distribución de sus beneficios.

La definición del término *“acreditación”*, otorgada por el ACUERDO nos indica sobre el proceso que se debe llevar a cabo para la evaluación de un sujeto productivo, esto a través de *“indicadores específicos verificables y medibles”*.

La herramienta proporcionada por la STPS que puede fungir como modelo a seguir en este proceso de evaluación, se basa en un recurso electrónico llamado "*mide tu productividad*" el cual, proporciona información sobre la capacidad productiva de un ente económico basándose en datos estadísticos como: horas laboradas, recursos económicos invertidos y el valor en nómina mediante un cuadro comparativo.

Esta utilización da cuenta de que la productividad laboral del que se hizo tanta mención en la reforma laboral, no es otra cosa que la necesidad de que todos los trabajadores contratados y aquellos que tienen necesidad de ser contratados, tendrán que ser necesariamente productivos; toda vez que su labor será evaluada constantemente mediante diversos indicadores.

1.2 SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO POR CAPACITACIÓN INICIAL

Ahora bien y en cuanto al contrato de trabajo por capacitación inicial, ya citamos a lo largo de la presente que la capacitación es una obligación patronal, brindada en forma continua y sin ninguna distinción, con la única finalidad de proporcionar a los trabajadores los suficientes conocimientos y recursos para poder acceder a un puesto vacante.

Esta forma de contratación laboral prevista en el dispositivo legal correspondiente, significa que los trabajadores en un plazo determinado, deberán adquirir las suficientes capacidades y habilidades para hacerse de un puesto vacante, mismas que serán brindadas por la propia unidad económica que determinara, al término del plazo indicado, si es apto o no para continuar con la relación de trabajo.

Los lineamientos brindados a esta forma de contrato laboral es prácticamente el mismo que el proporcionado al contrato de trabajo a prueba, esto es: deberá hacerse por escrito, los plazos para otorgarse son improrrogables, gozaran del pago de todas las prestaciones laborales durante

la vigencia del contrato y se contara el tiempo designado al perfeccionamiento de los contratos a efectos de determinar la antigüedad.

A partir de la reforma laboral, el artículo que conceptuaba tanto a la capacitación como al adiestramiento fue modificado y ahora cada uno de ellos cuenta con definición propia, por lo que la capacitación tiene por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, lo que significa que la capacitación en el derecho del trabajo mexicano es la posibilidad otorgada al contratista para “preparar” a los trabajadores y una vez que sean considerados aptos, brindarles el “adiestramiento” correspondiente.

Interpretando de manera literal el artículo 153 I, el mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores sólo se brinda en el adiestramiento, es decir, cuando ya se es parte de la empresa en cuestión, por lo que parece inaudito que la capacitación se refiera únicamente a los medios necesarios para conseguir un puesto vacante o de nueva creación.

Dicho lo anterior, parece que la capacitación en nuestro derecho mexicano del trabajo muto de una Institución inicialmente preocupada del desarrollo y progreso de un trabajador a una forma en la que la utilización de recursos de un ente determinado, genere de forma necesaria altos niveles productivos a partir de un tiempo determinado y el método utilizado, por lo que dicho de otra forma, se ha transformado a la capacitación en nuestro país como el indicador principal de suficiencia o insuficiencia de las capacidades físicas e intelectuales de los trabajadores.

Por lo que consideramos que en este caso en particular la legislación en el derecho mexicano del trabajo, ha tenido un retroceso importante en la capacitación y adiestramiento en México, ya que no sólo se ha modificado el

concepto de estos términos, sino también, la finalidad para la cual surgieron en nuestra legislación laboral.

Estamos de acuerdo en que una empresa productiva es una empresa que tiene la posibilidad de brindar mejores oportunidades de desarrollo a sus trabajadores, ya que es a través de la producción un trabajador recibe bienestar económico y satisfacción personal.

En lo que no estamos de acuerdo en absoluto, es el considerar el factor productivo de un ente humano como el elemento principal para que subsista una relación de trabajo, dejando de lado las necesidades básicas de los trabajadores que ansían a través de un empleo, acceder a un sustento que supone su bienestar y las personas que de él dependen.

El modificar el artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el cual contenía la importancia de tomar en cuenta a la familia de un trabajador para acceder a un puesto vacante, de nueva creación o temporal, evidencia la falta de interés hacia las sociedad en general, haciendo ver al trabajo como una materia existente únicamente para fines económicos.

El que se haya suprimido una palabra tan importante como es la *familia* de tal forma que se le brinde al factor productivo mayor importancia para la consolidación de una vacante hace ver que el carácter social del derecho del trabajo ha quedado de lado; se ha vuelto a las antiguas regulaciones que se negaban a distinguir los actos humanos de los mercantiles, sin tomar en cuenta los derechos humanos.

Tomando en consideración el carácter imperativo que tiene la capacitación en el derecho mexicano del trabajo, no podemos afirmar que un patrón cumple con esta obligación cuando se le brinda la capacitación a un trabajador con el único fin de que obtenga los conocimientos necesarios para

su contratación, toda vez que estaríamos aceptando el hecho de que la capacitación es un derecho creado exclusivamente para la producción laboral y en consecuencia benéfico exclusivamente para una de las partes que conforman una relación laboral desnaturalizando el carácter social del concepto.

La capacitación es un derecho con rango constitucional y brindado principalmente para que los trabajadores obtengan mayores oportunidades de desarrollo a través de una enseñanza eficaz, por lo que para su debido perfeccionamiento deberá ser brindado de forma continua y permanente, dependiendo de la naturaleza de la actividad a realizar, y las condiciones en las que se llevan a cabo.

Por lo que un plazo concedido para que un trabajador sea evaluado al término de un plazo resulta completamente absurdo, y más absurdo aún su evaluación, ya que al igual que el contrato de trabajo a prueba se hará conforme a su debida acreditación realizada por el instructor asignado.

Por todo lo expuesto anteriormente podemos concluir que tanto el contrato a prueba como el de capacitación inicial representarán un verdadero reto para el derecho mexicano del trabajo, ya que no se cuenta con la suficiente objetividad necesaria para determinar si un trabajador está siendo debidamente evaluado y evitar dar paso a la terminación injustificada de una relación laboral.

Por otra parte el hecho de que se considere prioritario el nivel productivo de un trabajador debería ser una cuestión importante a tratar en diferentes áreas jurídicas, toda vez que, se debe priorizar el bienestar de un sujeto para que a través de ello y su debida capacitación pueda acceder al nivel productivo apto para la empresa en cuestión.

1.3 SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO POR TEMPORADA

Sobre este particular la ley no realizó grandes modificaciones, únicamente se mencionó a esta forma de contratación en el artículo 35, precepto que contiene las modalidades vigentes en el derecho mexicano del trabajo, pero no se realizó un concepto que pudiera delimitar los elementos distintivos sobre esta forma de contratación.

Con toda la importancia que impera ahora en lo relacionado a la eficiente productividad laboral parece ser que no se tomó en cuenta esta particularidad al incorporar esta modalidad de contratación, puesto que no se menciona en ningún precepto legal alguna forma de evaluación a los trabajadores.

Como lo mencionamos a lo largo de la presente, la temporalidad de la relación laboral significa que la relación de trabajo perdura en el tiempo, simplemente la relación de trabajo se suspende en tanto no concurren las condiciones que le dieron origen a la actividad temporal.

Esta modalidad, es como su nombre lo indica, naturalmente temporal; sujeto a una condición futura e incierta, y únicamente se realiza en un determinado momento anual; lo que significa que la relación de trabajo subsiste en tanto subsistan las condiciones que le dieron origen, tal y como sucede con las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado; en realidad el contrato de temporada tiene la particularidad de ser una relación de trabajo por tiempo indeterminado.

La ley ha dejado de lado la regulación sobre esta modalidad, en comparación con la realizada a los contratos de trabajo a prueba o por capacitación inicial; si bien esta forma de contratación ya existía, claro ejemplo de ello es la regulación de los trabajadores de temporada, se dejaron abiertos varios cuestionamientos tales como si un trabajador puede disponer de su

tiempo para hacerse de otro trabajo temporal, o cuáles son las condiciones y limitantes para llevar a cabo una relación de trabajo de esta naturaleza.

Lo que nos queda claro es que no existió una clara aportación legislativa a este respecto, pues para conocer que se deberá entender por trabajador temporal se debe remitir a la legislación social en el que se hace una distinción entre temporal y permanente.

Para concluir sobre esta modalidad laboral podemos afirmar que en realidad las condiciones en las que se incorporó a la vida jurídica fue evidentemente deficiente, sin una regulación acorde a las realidades de la sociedad, los trabajadores que convengan una relación laboral por temporada no tendrán la debida certeza jurídica sobre las particularidades de su tratamiento por no existir disposiciones legales para tal fin.

2. CONCLUSIONES GENERALES

Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, aunque representan por regla general la excepción en el derecho mexicano del trabajo, se verá disminuido por los llamados “*contratos de trabajo a prueba*” y “*capacitación inicial*” los cuales permiten que en un tiempo de trabajo se determine la cualificación de un trabajador y su permanencia en el trabajo.

La estabilidad en el trabajo se verá afectada por las amplias vías alternas que se les otorga a los patrones con el fin de no contar con trabajadores permanentes dentro de su centro de trabajo.

Las medidas novedosas para la capacitación y adiestramiento, en especial la participación de la CMCA en el término de las relaciones de trabajo, es una medida deficiente, carente de obligatoriedad y objetividad, la cual no brinda la certeza jurídica necesaria para las cambiantes relaciones que surgen día con día.

La importancia brindada a la productividad como referente principal en el surgimiento y permanencia de una relación laboral, da cuenta de la deshumanización del derecho del trabajo en la actualidad.

Los criterios para dar por terminada las relaciones laborales en los contratos de capacitación y a prueba son insuficientes, toda vez que los lineamientos empleados para su regulación carecen de objetividad, por lo que los empleadores tienen mayores métodos alternos para dar por terminada una relación laboral sin responsabilidad para la contratante.

Por la temporalidad de las relaciones laborales temporales serán también las prestaciones que deberán ser cubiertas, lo que significa que derechos como el de antigüedad, o los que surgen con motivos de seguridad social serán reducidos y la cantidad requerida para su adquisición será mayor.

Estamos completamente de acuerdo en que la Ley Federal del Trabajo del año 1970, era una ley demasiado ambigua para las nuevas relaciones laborales, en lo que no estamos de acuerdo es en la solución otorgada por nuestra legislación laboral, puesto que no se atienden de buena manera las relaciones de trabajo de naturaleza temporal, se dejan demasiadas preguntas sin resolver, y no impera el ambiente de seguridad con su regulación.

Por lo que en términos generales, consideramos que las nuevas modalidades de contratación laboral no cumplen con el objetivo creado para su existencia toda vez que no regulan de buena forma las nuevas relaciones laborales que surgen en la actualidad, por lo que su incorporación resultara en un verdadero reto para la legislación actual.

3. HIPÓTESIS

Partiendo de la premisa de que la reforma laboral ofrece nuevas alternativas para llevar a cabo relaciones laborales, las cuales tienden inicialmente a su temporalidad, el punto toral en el cual convergen las problemáticas planteadas a lo largo de la presente, es precisamente la temporalidad laboral como elemento necesario al inicio de las relaciones de trabajo a prueba y por capacitación inicial y con la posibilidad de que sean posteriormente permanentes.

Para nuestro punto de vista y en relación al contrato de trabajo por capacitación inicial, la temporalidad laboral es infundada, toda vez que la regulación prevista en la Ley Federal del Trabajo no satisface de ninguna forma la obligatoriedad que para tal efecto prevé nuestra carta magna con las consideraciones y fundamentos desarrollados a lo largo del presente trabajo de investigación.

Ahora bien y en cuanto al contrato de trabajo sujeto a prueba, consideramos que es válido el derecho del empleador de someter a una evaluación a los trabajadores con la finalidad de conocer si los mismos son aptos para desempeñar de buena forma la labor asignada.

Sin embargo la forma prevista por la legislación laboral para resolver el problema de la evaluación de capacidades laborales dista mucho de dar certeza a las partes, toda vez que a partir de consideraciones estadísticas no se analiza de forma objetiva las capacidades reales de los trabajadores; esto sin mencionar que dicha medida y sus resultados podría ser fácilmente manipulados.

En otras palabras, la legislación laboral no justifica de buena manera la temporalidad de las relaciones laborales con la incorporación de nuevas formas de contratación laboral, ya que ni los exámenes de acreditación, ni la supuesta

imparcialidad investida por las Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, acreditan las capacidades y aptitudes de los sujetos evaluados.

4. PROPUESTAS.

En primer lugar consideramos que se deben adecuar los artículos 39-A párrafo III y 39-B párrafo III, los cuales refieren dar por terminada la relación de trabajo por la falta de “acreditación” de los requisitos y conocimientos necesarios para obtener la titularidad de una vacante, toda vez que las mismas son consideraciones vagas, por lo que creemos necesario especificar el método adecuado con los debidos lineamientos a seguir ya sea en la propia ley o en el Acuerdo.

De igual manera creemos necesario modificar el ACUERDO por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores, en su artículo 2 fracción I. respecto a la acreditación, ya que ésta solo se refiere al factor estadístico, dejando de lado las condiciones reales en las que se desarrolla normalmente un trabajador; por lo que consideramos conveniente abordar en este aspecto un mecanismo en el que se tome en cuenta el factor humano para alcanzar el debido nivel productivo.

De igual forma, creemos conveniente implementar las medidas necesarias para que la información que resulte del proceso de acreditación sea veraz y objetiva.

En concordancia con el punto anterior, también creemos indispensable modificar la fracción IV.- relacionado a los agentes capacitadores internos del artículo en cita, ya que los mismos son los encargados de emitir el documento (constancia de competencias o habilidades laborales), en el que consta la

aprobación de los cursos de capacitación, por lo que consideramos existen intereses en común, lo cual impide una evaluación objetiva en ese sentido.

Consideramos que lo más conveniente en esta cuestión, es la supresión de la fracción IV, dejando subsistente la fracción III, la cual hace alusión a los agentes capacitadores externos y a los organismos especializados de capacitación, para que sean ellos, quienes emitan la constancia de competencias y habilidades laborales de manera imparcial.

En relación a los puntos anteriormente escritos, y en cuanto a la evaluación que consideramos, debería ser la correcta para comprobar si efectivamente los trabajadores cuentan con las suficientes habilidades y competencias para desempeñarse en su puesto de trabajo; fue la implementada por la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 227, el cual contemplaba a un jurado mixto de peritos para su correcta evaluación.

Cabe recordar que en la legislación del año 1931 esta evaluación se realizaba una vez al año o en cualquier momento en que lo solicitaran las partes, en nuestra legislación actual esta medida se llevaría a cabo al término del trabajo a prueba o por capacitación inicial y no necesariamente por un jurado mixto, sino un perito designado por cada parte; en caso de discordia, se daría la intervención a un perito designado por la autoridad del trabajo.

Creemos que es solo a través de esta medida, en la que se obtendrá de nueva cuenta la certeza jurídica entre las partes que conforman una relación de trabajo y se evitarían las masivas demandas por supuesto despido injustificado.

Ahora bien y en relación a la facultad concedida a las Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, en el sentido de emitir una opinión al término de las relaciones de trabajo sujetas a prueba y capacitación creemos que la misma era innecesaria ya que dicha opinión carece de

obligatoriedad y al no considerarse un ente imparcial (toda vez que en su constitución concurren ambas partes de una relación laboral), no tiene mayor incidencia legal, por lo que consideramos que su regulación en este aspecto debería suprimirse.

En nuestra consideración, el contrato de trabajo por capacitación inicial no debería de regularse bajo tal premisa, ya que contraría el sentido de la obligación contenida en nuestra Carta Magna, para nuestro punto de vista el contrato por capacitación inicial es una modalidad del trabajo a prueba, ya que reviste un proceso de evaluación, por lo que creemos solo debería existir el contrato a prueba.

Finalmente y para dar por concluida la presente, también creemos conveniente modificar el Artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo, el cual hace referencia a los criterios para la obtención de vacantes definitivas o provisionales, ya que a partir de la reforma laboral 2012 se suprimió la consideración de tomar en cuenta a la familia del trabajador, por lo que consideramos esta es una medida que pondera a la productividad laboral como único factor determinante en una relación laboral, dejando de lado el carácter social de esta ciencia jurídica.

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

ACUERDO.	Acuerdo por el que se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores.
ART.	Artículo
CC.	Código Civil.
CMCA.	Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.
CPEUM.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
DOF.	Diario Oficial de la Federación.
INEGI.	Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
LFT.	Ley Federal del Trabajo.
LICONSA.	Compañía paraestatal del gobierno mexicano dependiente de la Secretaría de Desarrollo Social.
LSS.	Ley del Seguro Social.
OIT.	Organización Internacional del Trabajo.
ONU.	Organización de las Naciones Unidas.
PEA.	Población Económicamente Activa

ANEXOS

ANEXO ESTADISTICO
POBREZA LABORAL 2010-2014


Consejo Nacional de Evaluación
de la Política de Desarrollo Social

Cuadro 1

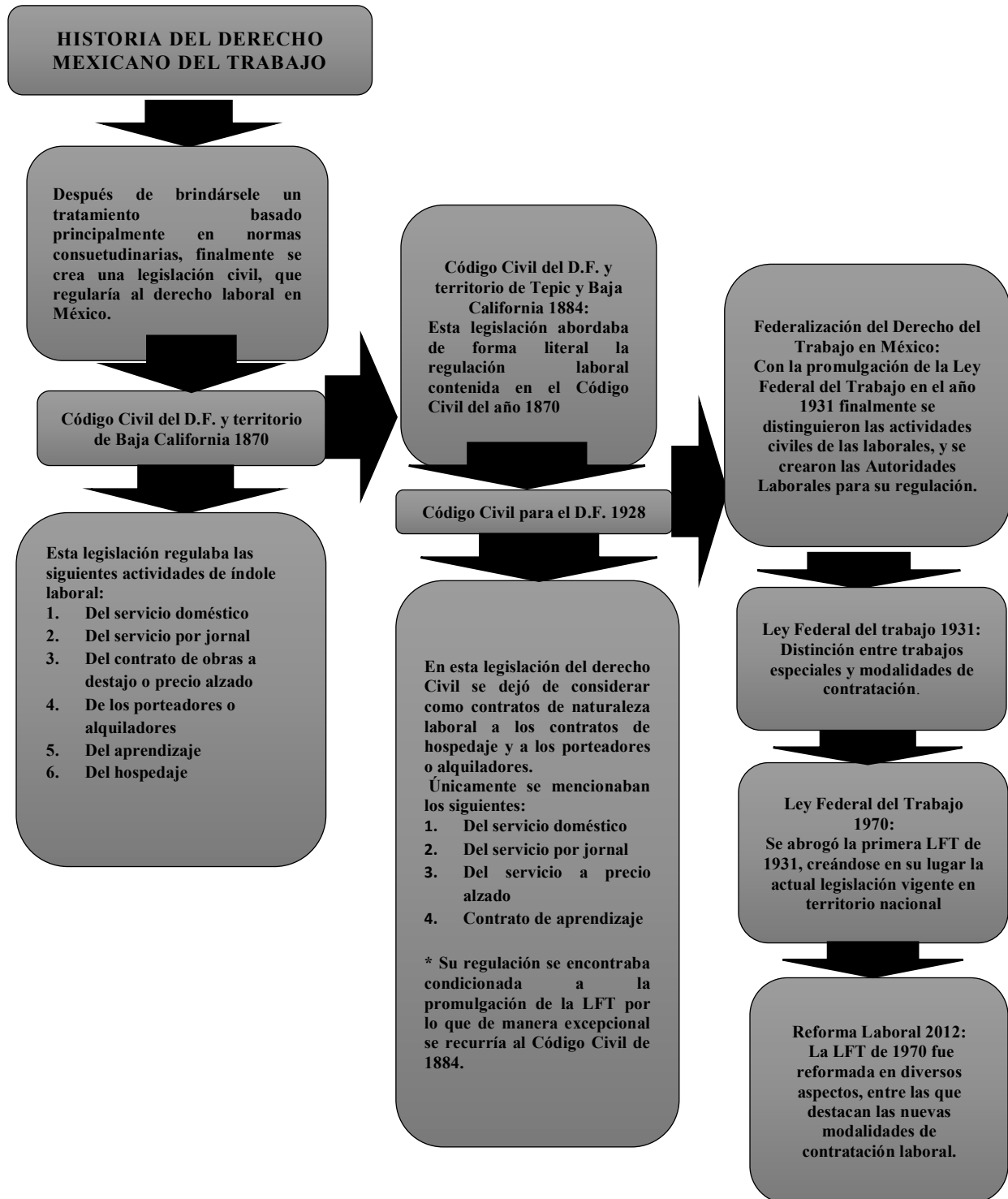
Medición de la pobreza, Estados Unidos Mexicanos, 2014
Porcentaje, número de personas y carencias promedio por indicador de pobreza, 2010-2014

Indicadores	Estados Unidos Mexicanos								
	Porcentaje			Millones de personas			Carencias promedio		
	2010	2012	2014	2010	2012	2014	2010	2012	2014
Pobreza									
Población en situación de pobreza	46.1	45.5	46.2	52.8	53.3	55.3	2.6	2.4	2.3
Población en situación de pobreza moderada	34.8	35.7	36.6	39.8	41.8	43.9	2.2	2.0	1.9
Población en situación de pobreza extrema	11.3	9.8	9.5	13.0	11.5	11.4	3.8	3.7	3.6
Población vulnerable por carencias sociales	28.1	28.6	26.3	32.1	33.5	31.5	1.9	1.8	1.8
Población vulnerable por ingresos	5.9	6.2	7.1	6.7	7.2	8.5	0.0	0.0	0.0
Población no pobre y no vulnerable	19.9	19.8	20.5	22.8	23.2	24.6	0.0	0.0	0.0
Privación social									
Población con al menos una carencia social	74.2	74.1	72.4	85.0	86.9	86.8	2.3	2.2	2.1
Población con al menos tres carencias sociales	28.2	23.9	22.1	32.4	28.1	26.5	3.6	3.5	3.5
Indicadores de carencia social									
Rezago educativo	20.7	19.2	18.7	23.7	22.6	22.4	3.1	2.9	2.8
Carencia por acceso a los servicios de salud	29.2	21.5	18.2	33.5	25.3	21.8	3.0	2.8	2.8
Carencia por acceso a la seguridad social	60.7	61.2	58.5	69.6	71.8	70.1	2.5	2.3	2.3
Carencia por calidad y espacios en la vivienda	15.2	13.6	12.3	17.4	15.9	14.8	3.6	3.4	3.3
Carencia por acceso a los servicios básicos en la vivienda	22.9	21.2	21.2	26.3	24.9	25.4	3.3	3.2	3.1
Carencia por acceso a la alimentación	24.8	23.3	23.4	28.4	27.4	28.0	3.0	2.9	2.8
Bienestar									
Población con ingreso inferior a la línea de bienestar mínimo	19.4	20.0	20.6	22.2	23.5	24.6	2.9	2.5	2.5
Población con ingreso inferior a la línea de bienestar	52.0	51.6	53.2	59.6	60.6	63.8	2.3	2.1	2.0

Fuente: estimaciones del CONEVAL con base en el MCS-ENIGH 2010, 2012 y 2014.

ANEXO 1

CUADRO SINÓPTICO: HISTORIA DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO



ANEXO 2

**CUADRO RESUMEN: HISTORIA DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO Y
LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL**

Regulación del Derecho del Trabajo en la Legislación Civil			Modalidades de contratación a partir de la Federalización del Derecho del Trabajo			
Código Civil 1870	Código Civil 1884	Código Civil 1928	Federalización del derecho del trabajo	Ley Federal del trabajo 1931	Ley Federal del trabajo 1970	Reforma Laboral 2012
Servicio doméstico	Servicio doméstico	Servicio doméstico	A partir de la transición del derecho del trabajo hacia la federalización de la materia, se diferenciaron los contratos de trabajo de las formas de contratación laboral, así como también se distinguieron los diversos tipos de trabajos especiales.	Portiempo indeterminado	Portiempo indeterminado	Portiempo indeterminado
Servicio por jornal	Servicio por jornal	Servicio por jornal		Portiempo determinado	Portiempo determinado	Portiempo determinado
Contrato de obra o destajo	Contrato de obra o destajo	Del servicio a precio alzado		Para obra determinada	Para obra determinada	Para obra determinada
Porteadores o alquiladores	Porteadores o alquiladores			Para obra por capital determinado	Para obra por capital determinado	Para obra por capital determinado
Contrato de aprendizaje	Contrato de aprendizaje	Contrato de aprendizaje		Contrato de aprendizaje		Contrato por capacitación inicial
Contrato de hospedaje	Contrato de hospedaje					Contrato de trabajo sujeto a prueba
						Contrato por temporada

BIBLIOGRAFÍA

- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho del trabajo*, Oxford, México, 2001
- BREÑA, GARDUÑO, Francisco, *Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada*, Oxford, México, 2013
- CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo, *Empresas de trabajo temporal y contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, España, 2000
- DAVALOS, José, *Derecho del Trabajo I*, Porrúa, México, 1994,
- DE BUEN, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 2008
- DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México, 1984
- FERRER, Aldo, *Historia de la Globalización, Orígenes del orden económico mundial*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 1996.
- GARRIDO RAMÓN, Alena, *Derecho Individual del Trabajo*, Oxford, México, 2013
- GONZÁLEZ, URIBE, Héctor, *Teoría Política*, Porrúa, México, 2004
- MENDEZ CRUZ, José Ricardo, MÉNDEZ MORALES, José Silvestre, MORALES SÁNCHEZ, Alberto Antonio, *Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2012: del mito a la realidad*, UNAM, México, 2013
- OLVERA, José, *La Reforma del Estado para un Nuevo Proyecto Nacional*, Ed. ÍTACA, 2005
- PADILLA DE AMADOR, Graciela, *Emanuel*, Palibrio, EE.UU.
- SÁNCHEZ, CASTAÑEDA, Alfredo, *Diccionario de Derecho Laboral*, Ed. OXFORD, MÉXICO, 2009
- SANTOYO VELASCO, Rafael, *Justicia del Trabajo*, Trillas, México, 2001
- WECKMANN, Luis, *La Sociedad Feudal, Esencia y Supervivencias*, JUS, México, 1944

Legislación

Código Civil del Distrito Federal y Territorio de la Baja California 1870

Código Civil del Distrito Federal y territorios de Tepic y Baja California 1884

Código Civil para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia Federal, 1928

Constitución Federal de los Estados Unidos, 4 octubre 1824

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917

Constitución Política de México, 1857

Ley del Seguro Social

Ley Federal del Trabajo, 1970

Ley Federal del Trabajo, 1931

Fuentes Consultadas en Internet

ARELLANO GARCÍA Carlos. *Las grandes Divisiones del Derecho. México.* <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/242/art/art1.pdf> fecha de consulta 28 de agosto del 2014

BARAJAS MONTES DE OCA, *Santiago. Los contratos especiales en la legislación mexicana.* México. [Http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/953/5.pdf](http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/953/5.pdf) fecha de consulta: 4 de agosto del 2014

BLIND ARNAUD & MARIN Gustavo. *La ONU y la gobernanza mundial.* 2008 http://www.world.governance.org/img/pdf_la_onu_y_la_gobernanza_mundial.pdf. Fecha de consulta: 10 de mayo del 2014

DE BUEN Néstor. *El sistema laboral en México.* México. <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2458/10.pdf> fecha de consulta: 2 de febrero 2014

GALINDO GARFIAS, Ignacio. *Tres cuartos del Siglo en el Derecho Civil mexicano.* México. <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/876/21.pdf> fecha de consulta: 3 de julio del 2014

IGLESIAS ROMÁN, Moreau Marta. *La influencia del Derecho Romano en el Derecho Civil Mexicano: los Códigos Civiles de 1870, 1884 y 1928.* México <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revdpriv/cont/7/dtr/dtr4.pdf>

KURCZYN VILLALOBOS Patricia. *El empleo temporal.* México. <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/693/13.pdf>

Macedo, Pablo. El código de 1870. Su importancia en el Derecho Mexicano. México. <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/3/pr/pr16.pdf>

MACHICADO, Jorge. Apuntes Jurídicos, Vicios del Consentimiento México, 2014 <http://jorgemachicado.blogspot.mx/2013/03/vco.html>

MACÍAS VÁZQUEZ, Ma. Del Carmen. Trabajadores del Campo. Instituto de investigaciones jurídicas UNAM. México 2012. <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3053/8.pdf>

MOLINA RAMOS, Gustavo. Las características y los principios del derecho mexicano del trabajo (contra discurso). México, 1987. <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/critica/cont/6/teo/teo6.pdf>

ROJAS ROLDÁN, Abelardo. Derecho social y noción universal del Derecho. México, 1991 <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/175.5/cnt/cnt35.pdf>

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. La nueva era del Derecho del Trabajo, la era de la flexibilidad laboral, México. <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/188/22.pdf> /. fecha de consulta 22 de febrero del 2014

Iniciativa de trámite preferente. Exposición de motivos del ejecutivo federal. Reforma laboral 2012. México

TENORIO GODÍNEZ, Lázaro. El acto jurídico. Elementos, eficacia y su confirmación. México. <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/anjuris/cont/233/pr/pr6.pdf>

ZORRILLA, Juan Fidel. Contexto Histórico Constitucional del Estatuto Orgánico de 1856. México. 1993 <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3447/30.pdf>

<http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/cuadroestadisticos/generacuadro.aspx?s=est&nc=603&c=25577>

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5409968&fecha=30/09/2015

<http://www.amai.org/nse/nivelsocioeconomicoamai.pdf>

<http://www.diconsa.gob.mx/index.php/component/content/article/37/58-productoscanastabasica.htm> .l