

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE DERECHO- MEXICALI



**“PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LAS
NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL”**

TRABAJO RECEPCIONAL

**Que para obtener el grado de
DOCTOR EN DERECHO**

Presenta

JULIO CÉSAR LEÓN PRIETO

DIRECTORA DE TESIS

DRA. MA. AURORA DE LA CONCEPCIÓN LACAVEX BERUMÉN

Mexicali, Baja California, México

Otoño de 2012

ÍNDICE

ÍNDICE	II
CUADROS	III
AGRADECIMIENTOS	IV
INTRODUCCIÓN	V
I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS	1
1.1 INTERNACIONALES	1
1.2 NACIONALES	5
1.3 PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	6
1.4 ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	8
II. FORMAS DE CONTRATACIÓN VIGENTES	14
2.1 RELACIÓN DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO	14
2.2 RELACIÓN DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA	17
2.3 RELACIÓN DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO	19
2.4 INTERMEDIACIÓN	20
2.5 FLEXIBILIDAD LABORAL	22
III. RELACIONES DE TRABAJO EN OTROS PAÍSES	25
3.1 EUROPA	27
3.2 AMÉRICA	33
IV. TIPOS DE CONTRATOS E INICIATIVAS LABORALES	44
4.1 OTROS TIPOS DE CONTRATOS	44
4.2 INICIATIVAS LABORALES EN MÉXICO	46
V. DESTINATARIOS DE LAS FORMAS DE CONTRATACIÓN	58
5.1 METODOLOGÍA	58
5.2 ENCUESTA	60
5.3 ENTREVISTA	64
5.3 ANÁLISIS	69
VI. COMENTARIOS FINALES	78
6.1 CONCLUSIONES	82
6.2 RECOMENDACIONES	86
ANEXOS	XI
FUENTES CONSULTADAS	XXI

CUADROS

Número 1	63
Número 2	64
Número 3	68
Número 4.	69
Número 5	70
Número 6	70
Número 7..	71
Número 8	72
Número 9	73
Número 10	75
Número 11	76
Número 12	76

AGRADECIMIENTOS

La presente tesis doctoral, si bien elaborada con mucha disposición y entusiasmo del autor, no hubiera sido posible sin la colaboración y orientación de muchas personas, estimadas todas ellas, quienes desinteresadamente aportaron una parte de su talento y de su indudable calidad humana, para hacer posible este objetivo, que representaba uno de los más anhelados retos en mi formación profesional y personal, hoy hecho una realidad; de una manera sencilla pero plena de honestidad y agradecimiento, deseo expresarles lo que significó para mí su invaluable colaboración.

A la Dra. María Aurora de la Concepción Lacavex Berumen, por su ayuda solidaria en diversas circunstancias, a quien no encuentro las palabras para expresar mi agradecimiento, por tantas veces que me apoyó, entre otras, por motivar me a iniciar el doctorado en condiciones adversas, por sus consejos para no cejar en mi empeño, por su disposición a escuchar mis inquietudes académicas; mas que directora de tesis, ha sabido ser consejera y amiga. Gracias a su talento, orientación y guía, logró que se condujera este trabajo; le estaré eternamente agradecido, Dra. Lacavex, siga siendo un hermoso ejemplo de humanismo y sencillez.

A los doctores Agustín Sánchez Pérez, Leonel Rosiles López y Esperanza Vloria Hernández, por sus atinadas observaciones durante el desarrollo de la investigación y en la aplicación del estudio de campo, además por su tiempo tan valioso que me brindaron; Dr. Sánchez, reciba mis respetos y las más cumplidas gracias por la amabilidad de hacer comprensibles aspectos estadísticos antes complicados; Dr. Rosiles, expreso un reconocimiento a sus conocimientos y a su sencillez; Dra. Vloria, su calidad humana es mucho más grande que los delicados problemas de salud que le aquejan y de los que le deseo pronta recuperación. Gracias por su ayuda.

A mi Alma Mater, la Universidad Autónoma de Baja California y a los directivos, en su momento, de las Facultades de Derecho y de Ciencias Administrativas de la UABC que me brindaron su ayuda y colaboración incondicional, un agradecimiento muy sincero: de la Facultad de Derecho, a los Dres. Ma. Aurora Lacavex Berumen, Ricardo Dagriño Moreno y Maximiliano Madrigal Quinterilla y

de la Facultad de Ciencias Administrativas, Mtro. Hilario De la Torre Pérez, Verónica Patricia Urías Montes (QEPD) y Santiago Pérez Alcalá... todos ellos en su momento me otorgaron consideraciones que revisten un valor muy especial y que hoy vuelvo a agradecer.

Un sincero reconocimiento a mis otros síndicos, Dres. Manuel de Jesús Esquivel Leyva, Ydanda Sosa y Silva García, Jesús Rodríguez Cebreros y Leonel Rosiles López, por sus observaciones y aportaciones académicas que enriquecieron el trabajo de investigación, corrigieron mis yerros y me motivaron a seguir adelante.

A Jesús Rivas, brillante estudiante de Economía de la UABC y futuro investigador, con impresionantes conocimientos en estadística y en coordinación de encuestas, pero al que le supera la grandeza de su corazón; sin él, no hubiera sido posible sacar adelante este trabajo de investigación, en verdad, gracias!

A mis grupos 021 de la Facultad de Derecho y 432 de la Facultad de Ciencias Administrativas en el semestre 2012-1, por su apoyo invaluable siempre estarán en mi memoria y estaré a su disposición donde quiera que me encuentre.

A mi querida esposa Artemisa, mi flaca, y a mis amados leoncitos Julio César II y Julio César III, Natashia y Roberto, porque fueron y son siempre mi fuente de inspiración, que justifican que por la familia vale la pena seguir superándose día a día... estoy muy orgulloso de ellos. Mis logros son de ustedes también!

A mis padres: Profesor Roberto León Pérez, mi sempiterno héroe personal, quien desde donde se encuentra sé que me cuida, orienta e inspira para un día llegar a ser como él.. y me sigue haciendo falta, papá! Y Aurora Prieto de León, quien con su amor y su fe en mí me ha hecho ser lo que soy...gracias por su ejemplo mamá!

A Dios, el creador de la vida, por las bendiciones que siempre me ha concedido, sin merecerlas: mi familia, trabajo, amigos, por darme la fortaleza en mis múltiples momentos de debilidad para seguir adelante... He hecho la prueba y he visto que bueno es el Señor!

INTRODUCCIÓN

El análisis de los beneficios o perjuicios que pudiera producir una posible reforma a la normatividad laboral mexicana, ha generado comentarios de los más variados en al menos la última década, en donde un sector de la población va del extremo de afirmar que es la solución mágica a la problemática económica del país, hasta otra postura opuesta, que sostiene que el país volvería a la situación imperante a principios del siglo pasado.

Para comprender esos debates que se han presentado y que no son del todo claros, no se debe dudar que, como es del dominio público, la vigente Constitución Mexicana se promulgó el 5 de febrero de 1917, hace poco menos de 100 años, como producto de un movimiento social que en su momento demandaba un trato humano y justo para trabajadores y ejidatarios; de ese movimiento social surgió un cuerpo normativo que incorporó a nivel constitucional por primera vez, conceptos y principios fundamentales para la defensa de los derechos de los trabajadores, entre los cuales figura el principio de estabilidad en el empleo, un concepto que otorga mayor certidumbre a la relación laboral surgida entre patrón y trabajador.

La Constitución Política Federal de México establece en el artículo 123 las bases sobre las cuales el Congreso de la Unión deberá expedir leyes sobre el trabajo y expresamente en la fracción XXII del apartado A se indican las indemnizaciones que deberá cubrir el patrón en caso de decidir, sin existir causa justificada, despedir a un obrero, reconociendo de esta manera la Carta Magna el principio de estabilidad en el empleo, para no dejar en una decisión unilateral del patrón, la facultad de dar por extinguida y sin responsabilidad, una relación laboral.

Este principio de estabilidad que ha estado vigente en México hasta la fecha, en los últimos años ha sido fuertemente cuestionada por el sector patronal, con mayor insistencia ante la llegada del sistema económico neoliberal, una versión moderna de la expresión francesa de mediados de siglo XVII *"l'assez faire, l'assez passer"*, es decir, dejar hacer dejar pasar, un concepto utilizado en materia económica opuesta totalmente al intervencionismo estatal.

Para Giddens¹ los Estados han perdido gran parte de la soberanía que tuvieron y los políticos, mucha de su capacidad para influir en los acontecimientos. No es sorprendente que nadie respete ya a los líderes políticos o que nadie tenga mucho interés en lo que tienen que decir. La era del Estado-Nación ha terminado.

Los representantes de las cámaras empresariales, siguiendo de alguna manera la corriente francesa y conscientes que el Estado juega un papel menos protagónico día a día como lo afirma este autor, han propugnado cada vez con mayor intensidad, las bondades de la existencia de una mayor flexibilidad de salida en la contratación laboral, justificando su petición en los retos que trajo consigo la globalización, tales como competitividad, uso de nuevas tecnologías para formas inéditas de contratación, producción a bajo costo, apertura de mercados globales y otros muchos más que, a decir de los empresarios, representa una difícil tarea.

En oposición a esta opinión patronal, un estudio promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el 2011², concluye que el resultado de la economía mexicana demuestra que, tan pronto como el gobierno permite: la participación sin trabas del sector privado en la economía, el manejo de las finanzas por el sector productivo y carece de políticas de inversión, de inmediato las consecuencias serán las bajas tasas de crecimiento y la pobreza y además las privaciones del mercado de trabajo seguirán siendo parte de la vida diaria.

Esta oposición de ideas centrales ha producido una gran cantidad de literatura y opiniones encontradas en relación a una posible reforma laboral en México y uno de los principales fundamentos para elaborar el presente trabajo de investigación en materia de contratación laboral es conocer la realidad de la opinión de los destinatarios de dicha reforma laboral acerca de los nuevos tipos de contratos, pero no vía telefónica o por noticias o comentarios en los medios de comunicación, sino a través de un estudio local, serio y objetivo, ajeno a los intereses de las partes en conflicto.

¹ Giddens, Anthony, *Un mundo desbocado, los efectos de la globalización en nuestras vidas*. Taurus, México, Santillana ediciones, 2007, p. 7.

² Salas, Carlos, Dos Santos, Anselmo, 'Camino divergentes para el desarrollo Brasil y México', *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2011, vol. 3, núm 1, p. 411.

Un estudio realizado en abril del 2011³ por encargo de la Cámara de Diputados y publicado en el 2012, para conocer la percepción ciudadana, encontró que en caso de llevarse a cabo una reforma a la Ley Federal del Trabajo, los ciudadanos consideran que los principales beneficiados serán los sindicatos (22 %), los empresarios (20 %), ninguno (20 %) y en un lejano cuarto lugar (11 %) los trabajadores.

Con la finalidad de conocer la percepción de los trabajadores a nivel local en Mexicali sobre si las nuevas formas de contratación laboral violarían sus derechos, como parte del presente trabajo se realizó una investigación de campo entre trabajadores y especialistas de Derecho Laboral para conocer personalmente de los destinatarios su opinión al respecto.

Para tal efecto se llevó a cabo un breve análisis de los antecedentes históricos y generalidades de algunos conceptos; en el primer capítulo se comenta sobre la situación que guardaba el derecho laboral desde sus orígenes, incluyendo cuando aun no existía formalmente como rama independiente, los acontecimientos que influyeron para su origen, los hechos que matizaron las luchas entre patrones y trabajadores hasta la llegada a la fin de la primera guerra mundial.

En el mismo capítulo se analizan la relación de trabajo, los elementos que la identifican y primordialmente la característica esencial de la subordinación, en sus dos elementos que la constituyen; los conceptos tanto en la Ley Federal del Trabajo de 1931 como la de 1970, así como los criterios de los Tribunales Federales en diferentes tesis y épocas.

En el capítulo segundo son objeto de estudio las formas de contratación laboral contempladas en la legislación actual, a saber la relación de trabajo por tiempo indeterminado, para obra determinada y por tiempo determinado, analizando su redacción legal, los supuestos que las permiten, orígenes, el afán protector del

³ En Contexto 'Ley Federal del Trabajo. Propuestas de reforma, alcances y opinión pública', Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, México, núm. 29, septiembre de 2012, p. 26

legislador y la justificación de su incorporación en la ley laboral mexicana. De igual manera se integra al estudio las tesis de los Tribunales Federales.

Las figuras de flexibilidad laboral y la intermediación contemplada en la legislación laboral también se incluyen en este capítulo por el uso, en ocasiones distorsionado que se le da a la misma, similar a una figura que se le conoce con el término anglosajón de *outsourcing*, que aun que es diferente, indebidamente se le da uso como subcontratación.

En el capítulo tercero se contemplan las variadas relaciones de trabajo que se pueden dar en otros países, los rasgos distintivos de las nuevas modalidades de contratación, tanto en el continente europeo como en América, en donde en esta última se analizan los cuatro retos que enfrenta el Derecho de Trabajo y que lo han inmerso en diversas crisis.

En forma breve se analizan conceptos nuevos que en materia laboral representan nuevas alternativas de relaciones laborales y que no siempre la ley laboral alcanza a abarcar, como la flexiguridad, trabajo en condiciones de precariedad, la parasubordinación, el contrato atípico, entre otros; estas diversas figuras contempladas en legislaciones de otros países no precisamente son reguladas de manera similar en donde existen, por lo cual incrementa la incertidumbre de cómo regular apropiadamente los efectos que produzcan.

En el capítulo cuarto se agregan los diversos tipos de contratos que legislaciones norman en cuanto a la prestación del servicio personal, considerando en no pocos casos la ausencia de la subordinación como elemento fundamental de la relación laboral, o al menos en un sentido diverso o más amplio al concepto tradicional; así mismo se consideran opiniones y estudios que presentan resultados inéditos y que coadyuvan a una mejor comprensión del tema que se aborda en esta investigación.

Este mismo capítulo agrega y analiza en su contenido las iniciativas laborales que se han presentado en los últimos tiempos en México, tanto del propio titular del poder ejecutivo federal como las de las fracciones parlamentarias de los partidos políticos, procurando la mayor objetividad posible en su análisis.

Es en esta parte del trabajo donde se presentan la justificación y contenido de las propuestas de las nuevas formas de contratación laboral, entre las que se incluye la contratación discontinua o por temporada, la contratación a prueba y la de capacitación inicial, al menos en su proyecto original, dado que este estudio se realizó anterior a la aprobación que ya otorgó la Cámara de Diputados.

En estas nuevas formas de contratación se incluye el análisis de los candados o limitaciones que se establecieron en cada contratación por sus mismos autores, para evitar un perjuicio o afectación en los derechos de los trabajadores, pero que en lo esencial deja en manos de los patrones la facultad, al vencimiento del término contractual, de dar por concluida la relación laboral, sin ninguna responsabilidad para el patrón.

El autor de la presente investigación afirma que las nuevas formas de contratación propuestas afectan el principio de estabilidad en el empleo y lesionan los derechos de los trabajadores cobijados por ese principio, además de sostener que las partes involucradas y otros protagonistas del área laboral no fueron consultados para dicha reforma, entre quienes se encuentran, organizaciones de trabajadores, patrones, líderes sindicales, asociaciones de profesionistas relacionadas al tema, autoridades laborales, abogados laboristas y otros más.

El capítulo quinto, relativo a los destinatarios de las formas de contratación, se refiere en primer término a las condiciones imperantes en México al momento del análisis de las propuestas de reforma laboral, a la metodología utilizada en la investigación de campo, a los dos instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos: el primero, la elaboración y aplicación de una encuesta cuantitativa a una muestra representativa de trabajadores del sector productivo, aplicándose el instrumento a través de 60 encuestadores, bajo la supervisión de un coordinador, a más de 480 trabajadores por una tasa de no respuesta esperada del 20% en más de 150 empresas de la ciudad de Mexicali y analizando sus resultados a través del programa del Paquete Estadístico para Ciencias Sociales, comúnmente conocido como SPSS, por sus siglas en inglés (*Statistics Package Social Sciences*, versión 17).

El segundo instrumento consistió en la aplicación de una entrevista cualitativa semiestructurada a diversos representantes de los sectores relacionados a la temática de la reforma laboral, abogados laboristas, autoridades de procuración e impartición de justicia laboral, líderes sindicales y directivos de cámaras empresariales de la localidad, analizando los resultados obtenidos a través del programa Atlas p16 y bajo la supervisión de una reconocida especialista en entrevistas cualitativas, dado que este tipo de entrevistas sirve para conocer microprocesos sociales que describen la realidad percibida por los individuos estudiados.

En el capítulo final se emiten las conclusiones y recomendaciones resultantes de los análisis y reflexiones de la investigación desarrollada con las propuestas que en el mismo se indican. Es pertinente manifestar que este trabajo se condujo antes de que el Poder Legislativo Federal resolviera sobre la aprobación de la iniciativa preferente que remitió el titular del Poder Ejecutivo Federal el 1ro. de septiembre de 2012, la cual fue modificada por los trabajos legislativos del Congreso de la Unión; no obstante la resolución del Congreso, el autor de esta investigación ratifica el contenido de las recomendaciones y propuestas que aquí se plantean, dado que esta reforma laboral no fue debidamente consensada con todos los actores de los escenarios laborales ni fueron tomadas en cuenta las raíces y el origen de algunos principios que caracterizan a las relaciones laborales en México; menos aún se consideraron estudios serios de investigadores reconocidos en Iberoamérica que han acreditado los resultados poco favorecedores para la generación de empleos, derivados de la flexibilización laboral implantada en otros países.

Finalmente, en la sección correspondiente a anexos, referencias y fuentes consultadas, se respetaron los Lineamientos y Criterios del Proceso Editorial del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.

I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

1.1 Internacionales

Indudablemente que sólo el trabajo produce el valor de las cosas. El trabajo acrecienta el capital y sólo mediante la socialización de éste el trabajo recupera lo que le corresponde en el fenómeno de la producción. Las mercancías satisfacen necesidades humanas y la utilidad de éstas se transforma en valor de uso. El capital es la expresión de la fuerza de trabajo. ``Por tanto, lo que todas las mercancías tienen de común no es el trabajo concreto de una determinada rama de producción, no es un trabajo de un género determinado, sino el trabajo humano abstracto, el trabajo humano en general´´⁴ Lenin sentó las bases de la economía política del socialismo y del comunismo reconociendo la productividad del trabajo y su importancia para la victoria del nuevo régimen social.

Rousseau en su Tratado ``El Contrato Social´´ y en ``El origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres´´, señala a la propiedad privada como la causa de todos los males humanos; su creación es, además, el criterio que distingue la prehistoria de la historia: aquélla ausente de propiedad privada fue un vivir conforme a la naturaleza y la historia es la idea d'abdicación de la propiedad privada que exigió la organización de un poder, también d'abdicación, destinado a protegerla.⁵ Ya desde entonces se le pretendía darle el valor apropiado al trabajo.

En los siglos XIX y XX ocurrieron profundas transformaciones políticas, jurídicas, sociales, económicas y en particular tecnológicas que incidieron notablemente sobre el mundo de la economía y del trabajo, que provocaron el nacimiento de las normas de carácter social.

El Derecho del Trabajo en el mundo se gestó en el siglo XX, como una consecuencia de una honda división que produjo entre los hombres el sistema económico y de gobierno de la burguesía; de la lucha de la clase trabajadora que

⁴ Borisov, Zhanin y Makarova, Diccionario de economía política, <http://www.eumed.net/cursecon/d/bznm/Lenin.htm> consultada el 18 de enero de 2010.

⁵ Rousseau, Jean-Jacques. El contrato social, 1762, <http://www.laetoriavirtual.com.ar/pages/rousseau/RousseauContrato01.htm#L1C6>, consultada el 18 de enero de 2010.

en la revolución francesa adquirió conciencia de su misión y de su deber de redamar la libertad, la dignidad y un nivel decoroso de vida para el trabajador, así como de los esfuerzos de los pensadores socialistas que pusieron de relieve la injusticia del mundo individualista y liberal, la miseria y el dolor de los hombres que entregaban sus energías a los propietarios de las fábricas.

La historia del Derecho de Trabajo es uno de los episodios más dramáticos de la lucha de clases, por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos. Tal vez el más hondo de todos, en opinión de De la Cueva, porque es la lucha por la liberación y dignificación del trabajo, lo que es tanto como decir la liberación y dignificación del hombre en su integridad⁶.

Dada la prevalencia de la sociedad individualista y liberal del siglo XVIII, durante mucho tiempo en el viejo continente las disposiciones que regulaban la prestación de trabajos personales eran normas de naturaleza civil, en donde las personas acordaban los contratos de arrendamiento de servicios, apoyadas en la libertad de expresar su voluntad.

Este reconocimiento a los derechos naturales del hombre se dio en la Asamblea Nacional de Francia de 1789, la cual estableció que cada humano posee, por el sólo hecho de serlo, un conjunto de derechos inalienables e imprescriptibles que toman su fundamento en la naturaleza del hombre y de los que ningún ser humano puede ser despojado.

Uno de esos derechos universales reconocidos a los hombres fue precisamente la propiedad privada, promovida por los defensores del derecho natural, entre otros John Locke, colocando al derecho de propiedad como uno de los derechos naturales del hombre, en el artículo segundo de la declaración de 1789; así, esta declaración elevó la filosofía jurídica de la burguesía de esa época a la condición de los derechos naturales del hombre.

En esas circunstancias, a finales del siglo XVIII y bajo la fuerte influencia de la entonces reciente ``Declaración Francesa de los Derechos del Hombre y del

⁶ De la Cueva, Mario. *El Nuevo derecho mexicano del trabajo*. Vérgesma cuarta ed., México, Porrúa, 2010, p.12

Ciudadano', el liberalismo político y económico de los gobiernos europeos, no permitía el nacimiento y desarrollo de regulaciones que alteraran la autonomía de la voluntad y la posible vulneración a la propiedad privada.

En Alemania, Antón Menger, conocido con el título de: 'Abogado de los pobres', dirigía agudas críticas en contra del Código Civil de su país por omitir los derechos fundamentales de los trabajadores, entre otros aspectos, hace referencia al 'contrato de servicios' y señala que éste: 'entraña una relación de dominación y consciente que un ciudadano ejerza un dominio permanente respecto de otro'⁷.

Sin embargo, diversos acontecimientos sociales producirían consecuencias que ayudarían a la formación del Derecho del Trabajo y a la paulatina desaparición de los abusos de dominación que preconizaba Menger.

Uno de los primeros acontecimientos fue la revolución industrial en la mitad del siglo XVIII y a principios del siglo XIX, que trajo como efectos el tránsito del taller a la fábrica, lo que provocó la iniciación de la lucha de los trabajadores por sus derechos; otros fueron la aparición y crecimiento del movimiento obrero y la llegada de la rebelión del pensamiento a mediados del mismo siglo.

Después de grandes sacrificios e intensas luchas en el continente europeo durante el siglo XIX, finalmente surgieron las primeras disposiciones normativas del Derecho del Trabajo, las cuales recogen las inquietudes de los trabajadores quienes pugnaban inicialmente por el reconocimiento a las libertades sindicales, de negociación y contratación colectivas, así como normas que propiciaran un mínimo de justicia social.

Pero para que esto sucediera, el proceso de formación del Derecho del Trabajo pasó por tres diferentes etapas, a saber, la etapa hereditaria, la de la tradición y la del reconocimiento, todo ello en un lapso aproximado de 100 años, iniciando esta primera etapa a principios de 1800.

⁷ Menger, Antonio. *El derecho civil y los pobres*, España, Comares, 1898, p. 25
<http://es.scribd.com/doc/31247426/Menger-Antonio-El-derecho-civil-y-los-pobres-1898> consultada el 18 de enero de 2010.

Un documento religioso de fines del décimo noveno siglo, la Encíclica *Rerum Novarum* expedida por León XIII en mayo de 1891, al abordar la cuestión obrera, establecería los fundamentos de la doctrina social-católica, expresando que en la sociedad civil, ``deben recordar los ricos, que: oprimir en provecho propio a los indigentes, así como explotar su miseria y su pobreza para mayores lucros, es contra todo derecho divino y humano⁸''.

Para finales del siglo XIX la mayoría de las legislaciones europeas ya habían incorporado las principales prestaciones por las que luchaban los trabajadores. La Constitución mexicana de 1917 fue la primera Constitución que elevó a rango constitucional los derechos sociales de los trabajadores y posteriormente la Constitución alemana de Weimar en 1919 también reconoció en sus preceptos constitucionales las garantías sociales de los trabajadores.

Con la primera guerra mundial, entre 1914 y 1918 se inició la transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX, ya que los primeros efectos de la guerra en la economía alemana, fue que el estado se vio obligado a intervenir en los procesos de producción y distribución para el sostenimiento de sus ejércitos; aunado a lo anterior los trabajadores se impusieron al estado y lo forzaron a superar la legislación obrera.

Los trabajadores de los estados en guerra con los imperios centrales propusieron que en el tratado que pusiera fin a la guerra se incluyeran las normas fundamentales para la protección futura de los trabajadores; así, el Tratado de Versalles del 28 de Junio de 1919, incluyó en su contenido la creación de la Organización Internacional del Trabajo, (OIT) organismo multinacional con fines protectores de los derechos de los trabajadores.

La OIT dio un sentido nuevo al antiguo derecho de gentes pues el Derecho del Trabajo que emana de ella ya no es únicamente el ordenamiento destinado a la regulación de las relaciones externas entre los estados, sino que sin hacer de lado esa finalidad, se ocupa también del bienestar de la clase trabajadora.⁹

⁸ Lastra y Lastra, José Manuel, citando a León XIII en ``Los retos del trabajo, enfrentar el pasado, enfrentar el presente y disipar el futuro'', *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, mayo-agosto, año/vol. XL, num 122, 2008, p. 846.

⁹ De la Cueva, Mario, *op cit*, n. 6, p. 5

1.2 Nacionales

Mientras que en el viejo continente se daban los movimientos iniciales para reconocer los derechos de los trabajadores, alcanzar la separación del Derecho Civil y lograr el reconocimiento de las normas laborales, en México a principios del siglo XIX se iniciaban los movimientos de independencia respecto de España, culminando este movimiento en septiembre de 1821 con la entrada a la ciudad de México del Ejército Trigarante.

Ya independizado de España, prácticamente durante todo el siglo XIX, México vivió luchas internas constantes, las cuales producían la alternancia en el poder de los liberales y los conservadores, situación que no permitía al país poner atención en otros temas que no fueran el de restablecer el orden político-social en la nación mexicana.

Fue así que durante el desarrollo de su vida político-social México contó con diversas disposiciones que hicieron las veces de ley suprema, algunas de ellas que no llegaron a estar vigentes pero que se constituyeron en valiosos antecedentes jurídicos, a saber: la Constitución de Cádiz de 1812, Constitución de Apatzingán de 1814, Acta Constitutiva de la Federación de 1823 y Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1824, las Siete Leyes Constitucionales de 1836, las Bases Orgánicas de la República Mexicana de 1843, Acta Constitutiva y de Reforma de 1847, Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1857 y la vigente Constitución Política Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Hasta principios del siglo XX fue cuando al conducir el movimiento de la revolución en 1910, México estableció los principios fundamentales de su legislación laboral al convocar al Presidente Venustiano Carranza, a finales de 1916 al Congreso Constituyente de Querétaro, los cuales quedaron plasmados en la Constitución del 5 de febrero de 1917, reconocida por ese hecho como la primer constitución en el mundo que contempló los derechos sociales en su contenido.

1.3 Principio de Estabilidad en el Empleo

El vocablo estabilidad deriva del latín *stabilitās*, que denota la idea de estabilidad, solidez, firmeza, consistencia; calidad de estable¹⁰, es la base de la vida económica del trabajador y el derecho a la estabilidad laboral consiste en asegurar y proteger jurídicamente la permanencia y continuidad del vínculo laboral.

La búsqueda de este principio llegó a su fin como resultado del movimiento social de 1910, ya que entre los diversos principios que contempla la entonces nueva y aún vigente Carta Magna de 1917 en materia laboral, se encuentra el principio de estabilidad en el empleo, un derecho durante mucho tiempo anhelado por los trabajadores de los dos últimos siglos.

Se puede señalar que con este principio se reafirma que la valoración jurídica del trabajo es fuente inspiradora e imperativa de los principios ordenadores. El trabajo debe ser preservado por encima de cualquier interés egoísta. La dignidad y el bienestar constituyen el valor supremo de quienes entregan a la economía el único patrimonio originario y auténtico. Por ello, el principio de estabilidad en el empleo, se constituye en uno de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo en México.

Desde su origen el derecho mexicano del trabajo contenía principios civilistas que dominaron el espíritu de las relaciones laborales, los cuales entre otros, habían predominar la autonomía de la voluntad de las partes, lo que permitía que libremente las partes definieran las condiciones y la duración de una relación jurídica, por ello se obligaban a lo que expresamente se estipulaba en el contrato.

La idea de la estabilidad, no tiene antecedentes en otras legislaciones pues nació con el Constituyente de 1917, resultante de una convicción fortalecida por los constantes e inhumanos abusos por los patrones del siglo XIX que vivieron los trabajadores de esa época.

¹⁰ Real Academia Española, diccionario www.rae.es, consultada el 18 de enero de 2010.

Este principio fue insertado en el texto original del artículo 123, fracción XXII de la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, el cual establecía: ``El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esa obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.''

Surge como una de las manifestaciones reivindicatorias de los derechos de los trabajadores, la estabilidad busca, además de una finalidad inmediata del asalariado del vivir hoy y el mañana inmediato, el fin mediano de preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez, de lo que se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro.

Con el reconocimiento implícito de este principio en la parte final del artículo 35 de la normativa laboral mexicana, se alcanza uno de los objetivos buscados por los trabajadores desde el inicio del movimiento obrero a principios del siglo XIX, con lo que el trabajador ya puede tener la seguridad que de no perderá su trabajo por un acto unilateral y caprichoso del patrón.

Esta naturaleza protectora de las relaciones de trabajo representa el punto medular para analizar el problema de la disolución de las relaciones laborales, porque es allí donde entra en conflicto la voluntad del patrono, ya que siempre se ha dicho que, ante un sistema más o menos rígido de relaciones laborales, los empresarios detienen el empleo indefinido y optan por ciertas fórmulas de flexibilidad para reducir costos y hacer frente a demandas de producción variables, principalmente en situaciones de crisis financieras, como las que vivió el mundo en pleno 2010.

Para De la Cueva^{1 1}, esta concepción de estabilidad en el empleo posee dos connotaciones: la estabilidad absoluta, cuando se le riega al patrón de una manera total la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad; y se habla de estabilidad relativa, cuando por excepción se autoriza al patrón, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad, mediante el pago de una indemnización, en ciertos casos plenamente justificados y reconocidos por la ley.

Sin embargo, para algunos autores españoles, la consistencia del principio de estabilidad en el empleo en un sistema de relaciones laborales, no se mide tan sólo por la facilidad mayor o menor que tienen las empresas a la hora de contratar (flexibilidad de entrada) sino también por la mayor o menor facilidad que tienen las empresas a la hora de realizar ajustes de plantilla (flexibilidad de salida)^{1 2}.

1.4 Elementos de la Relación de Trabajo.

El principio de estabilidad en el empleo, como quedó asentado anteriormente, impide al patrón a dar por extinguida una relación de trabajo en forma unilateral, sin causa plenamente justificada en la ley, pero es necesario comprender plenamente el significado de relación de trabajo para poder continuar con este trabajo.

Para poder entender en qué consiste la relación laboral se debe acudir al texto vigente de la Ley Federal del Trabajo (LFT), la que en el primer párrafo de su artículo 20 establece que: ``Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario´´.

En el segundo párrafo de dicho precepto se estatuye: ``contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del

^{1 1} De la Cueva, Mario, *op. cit.*, nota 6, p. 221.

^{1 2} Cavas Martínez, Faustino, ``El principio de estabilidad en el empleo, crisis y claves para su recuperación´´, *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, España, núm. 58, 2006, p. 120. http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_el_electronicas/destacadas/revista/numeros/58/Est06.pdf consultada el 18 de agosto de 2010.

cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario'

Del análisis de dicho precepto, para Méndez, se desprenden los elementos de una relación de trabajo¹³, por un lado los elementos subjetivos, el patrón y el trabajador; por el otro, los elementos objetivos, a saber, la prestación del servicio y la remuneración, en donde el primero de los elementos objetivos debe cumplir con dos características: que la prestación del servicio sea de carácter personal, lo que lo identifica como una relación o contrato *intus in personam* y que además dicha prestación sea de naturaleza subordinada; la remuneración que consiste básicamente en el pago de los servicios prestados por el trabajador.

La subordinación significa que existe una relación de dependencia técnica directa, en donde el trabajador atiende y ejecute las tareas que el patrón le instruye y que, en lo relativo a las actividades del trabajo, debe cumplir obligatoriamente, es decir, el trabajador es una persona ejecutante estricto de tareas fragmentarias preparadas por la empresa para el máximo rendimiento.

La relación jurídica de subordinación se descompone en dos elementos¹⁴: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa y una obligación igualmente jurídica de trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo, limitada al trabajo contratado.

La característica de subordinación de la relación de trabajo tradicional es la que ha sido y es fuertemente cuestionada en las nuevas formas de contratación, en donde existe cierta especulación que afirma que en éstas últimas no existe subordinación o existe de una manera un tanto diversa a la teoría clásica, por ello es importante de hacer un breve análisis de dicho concepto.

El elemento de subordinación en la prestación del servicio, sirve precisamente para distinguir a la relación laboral de otras prestaciones de servicios, como en el

¹³ Méndez, Ricardo, *Derecho Laboral, un enfoque práctico*, México, Mc Graw Hill, 2009. p. 35.

¹⁴ *Idem*

contrato de prestación de servicios profesionales o como en el contrato de participación, entre otras.

La característica de la subordinación no existía en la Ley de 1931, en la cual se definía el contrato de trabajo como: ``Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida’

La doctrina de la época¹⁵ cuando surgió la primera ley laboral consignaba que la dirección servía para designar la relación técnica que se da entre el trabajador y el patrono, que obliga a aquél a prestar el trabajo siguiendo los lineamientos, instrucciones y órdenes que reciba, mientras que la dependencia se refería a la relación económica que se creaba entre el prestador del trabajo y el que lo utilizaba, una situación de hecho en que la subsistencia del trabajador depende del salario que percibe; situación que en muchos casos llegó a afectar gravemente a los trabajadores que tenían otra fuente de ingresos y se les negaron los beneficios de la legislación laboral.

Pero la nueva Ley de 1970¹⁶ modificó la redacción para utilizar el concepto de subordinación y en su exposición de motivos manifestó: ``El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.’’

En este sentido, los tribunales federales mexicanos han sostenido en diversas interpretaciones y en diferentes épocas, el criterio de considerar a la subordinación como elemento distintivo de la relación laboral:

¹⁵ De la Cueva, María, *op cit*, n. 6, p. 201.

¹⁶ Ley Federal del Trabajo, Exposición de motivos en la iniciativa del Poder Ejecutivo Federal, 12 de diciembre de 1968, III Punto. Accesada en Diciembre 13 de 2010 en <http://www2.sojn.gob.mx/leyes/UnProcLeg.asp?nLey=410&nLRef=1&nLPL=1&cTitulo=LEY%20FEDERAL%20DEL%20TRABAJO&cFechaPub=01/04/1970&cCategor=LEY&cDescPL=EXPOSICION%20DE%20MOTIVOS>

“Relación de trabajo. Es necesario que exista la subordinación jurídica para derivar la presunción de su existencia.”¹⁷

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que debe entenderse por relación de trabajo la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario, connotación que va más allá de la presunción de existencia de dicha relación entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, a que se contrae el artículo 21 de la referida ley, en tanto que el elemento distintivo de la relación laboral resulta ser la subordinación jurídica entre el patrón y el trabajador, merced a la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo según convenga a sus propios fines y la obligación correlativa de éste de acatar las órdenes del patrón, lo que excluye la presunción de existencia de relación laboral entre el que presta un servicio personal, el que lo recibe y la retribución o gratificación por este último, si no está de por medio la subordinación jurídica, la que conforme lo dispone el artículo 134, fracción III, de la Ley Laboral, obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado quien presta el servicio, en todo lo concerniente al trabajo, de ahí que si en el caso se acreditó que el quejoso cuidaba en su domicilio varios animales del demandado y de otras personas y recibía a cambio una gratificación económica, dicha situación no implica que la relación derivada de esa actividad sea de carácter laboral dada la total ausencia de subordinación jurídica.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO

Amparo directo 77/90. Justo Aguilar Martínez. 16 de abril de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.”

Estos criterios establecidos por los tribunales federales han caracterizado a grado tal la fuerza de la subordinación en la relación de trabajo que, incluso, de no existir en la relación jurídica, se dice que ésta carece de la naturaleza laboral:

¹⁷ Tesis aislada, T.C.C., *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. VII, enero de 1991, p. 424. <http://ius.sjngob.mx>, consultada el 23 de junio y 13 de diciembre de 2010.

“Relación laboral. Si no existe elemento subordinación del trabajador hacia el patrón no puede existir la”¹⁸

Si el actor presenta en un juicio laboral, un presupuesto que contiene un nombre comercial, la determinación de que el trabajo ofrecido consiste en el suministro y colocación de cancelería, ventanas con vidrios y aluminios, y determina medidas, tiempo y precio de la obra encomendada, sin establecer una unidad de pago como salario a destajo o por cada obra encomendada, sino que fija el precio de cada cancelería, no un salario, señalando "cambio de precios sin previo aviso"; tales circunstancias llevan a concluir que en esas condiciones es evidente que no existe relación laboral entre el actor y demandado, ya que no se advierte el elemento subordinación que es el que determina la relación laboral debiéndose entender por ésta, un poder jurídico de mando por parte del patrón hacia el trabajador, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio teniendo como apoyo legal esta descripción el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO CIRCUITO

Amparo directo 392/95. Carlos Moreno González. 29 de junio de 1995. Unanimitad de votos. Ponente: Francisco A. Velasco Santiago. Secretario: Stalin Rodríguez López.

Las interpretaciones que se han establecido en favor de los trabajadores por los tribunales mexicanos han logrado evitar, al menos hasta ahora, que se creen y se impongan nuevas tendencias de contratación laboral que se han implantado en otras naciones, en detrimento de diversos principios universales de los trabajadores, como el principio de estabilidad en el empleo, entre otros. Como lo afirma Rivas¹⁹, las diversas formas de flexibilidad laboral, más que reducir y facilitar la jornada de trabajo, la redistribuye de acuerdo a las necesidades de la

¹⁸ Tesis XX 18L, T. C. C., *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. II, noviembre de 1995, p. 590. <http://ius.sjn.gob.mx>, consultada el 23 de junio y 13 de diciembre de 2010.

¹⁹ Rivas, Ana María, “El empleo o la vida: perder el empleo para conservar la vida o renunciar a la vida para conservar el empleo ¿De qué conciliación hablamos?” *Revista de Antropología Iberoamericana*, Madrid, Edt. Electrónica, volumen 1, número 3, Agosto-Diciembre 2006 pp. 367-374.

empresa, lo que normalmente significa una organización del tiempo que repercuten negativamente en la vida de las personas, especialmente de las mujeres. Las políticas de flexibilidad laboral lejos de facilitar la conciliación entre vida familiar y laboral, entre géneros, lo que hace es acentuar las diferencias y utilizar la conciliación como una coartada para legitimar estas políticas.

En relación a la subordinación que se indica en el artículo 8 de la LFT, Trueba afirma²⁰ que lamentablemente la legislación mexicana siguió el criterio de tratadistas extranjeros, para quienes el derecho del trabajo es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes, mientras que en el derecho mexicano tiene una amplitud mayor, el derecho laboral es aplicable a los trabajadores en general, comprendiendo a trabajadores subordinados, no subordinados, autónomos y en general a todo prestador de servicios, hasta aquellos que trabajan por cuenta propia.

Las características de la relación de trabajo en México conforme a la normatividad, entre las que se encuentran entre otras las modalidades de contratación y la duración de las formas de empleo, le otorgan un grado alto de rigidez, según un estudio realizado recientemente.

En una investigación reciente, en base al componente llamado por su autor²¹ ‘‘Modalidades y duración de formas de empleo a plazo’’, México está ubicado, de un total de 19 países iberoamericanos analizados, en el segundo lugar de países con mayor rigidez, sólo superado por Panamá y empatado con Paraguay, Nicaragua y Guatemala.

²⁰ Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo derecho del trabajo*, México, Porrúa, 2001, p. 268.

²¹ Ibarra Cisneros, Manuel Alejandro, ‘‘Flexibilidad laboral en Iberoamérica: un análisis comparado’’, *Revista Estudios Fronterizos*, nueva época, vol. 11, enero-junio de 2010, p. 95.

II. FORMAS DE CONTRATACIÓN VIGENTES

Los contratos para obra, servicio o tiempo determinados o por tiempo indeterminado son las formas más comunes de contratación en las diversas legislaciones de otros Estados soberanos, en donde en aquéllos la duración de la relación laboral está sujeta a un factor o condición y una vez suscrito, no queda a la voluntad de las partes su condición, por tanto cuando ésta se presenta, no hay responsabilidad para el patrón.

Por otro lado, los contratos por tiempo indefinido o indeterminado son aquellos suscritos entre patrón y trabajador en donde los efectos jurídicos de la relación de trabajo no quedan limitados a un término determinado para su vencimiento, otorgando mayor certidumbre laboral y económica a los trabajadores y a su familia.

En México el capítulo II del Título II Relaciones Individuales de Trabajo de la LFT contempla en el artículo 35 que la duración de las relaciones de trabajo puede concretarse en tres supuestos o tipos de contratación. A saber, el contrato para obra determinada, por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

2.1 Relación de trabajo por tiempo indeterminado

La disposición que contiene el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo es uno de los más reconocidos logros de la revolución mexicana, la cual buscaba alcanzar un equilibrio en la relación obrero-patronal y que tenía como uno de sus objetivos proteger a los trabajadores de los posibles abusos de sus empleadores, condición que se había estado presentando desde la independencia de México y que provocaron el movimiento social de 1910.

Uno de los mayores anhelos de los trabajadores, anteriores a la revolución de principios del siglo pasado, era precisamente alcanzar una legislación que impidiera que la sola voluntad del patrón diera por disuelta una relación laboral, sin que existiera una justificación por incumplimiento por parte de los trabajadores, situación que se presentaba en aquellos tiempos.

Pero las pretensiones de los trabajadores eran que no solamente quedaran plasmadas en la normatividad ordinaria, sino que existiera una certeza que las disposiciones que se crearan, se establecieran de tal manera obligatorias que fueran de forzoso cumplimiento por parte del sector patronal, tan soportado por las autoridades de aquella época.

El poder constituyente, consciente de su papel fundamental, en los diversos consensos que se dieron a fines de 1916 y principios de 1917 entendió las circunstancias y el reto al que se enfrentaba e incorporó en la propia Carta Magna los principios básicos en el artículo 123, alcanzando así un lugar en la historia al configurarse la Constitución de 1917 como la primera Constitución en el mundo que consagraba las garantías sociales de protección a los trabajadores.

Los principios rectores contemplados en el artículo 123 de la Constitución Federal mexicana fueron incorporados a la Ley Federal del Trabajo en el Título Primero de Principios Generales, los relativos a la duración de las relaciones laborales en el Capítulo Segundo y las disposiciones que contemplan la rescisión de las relaciones de trabajo se encuentran en el Capítulo Cuarto de dicha Ley Reglamentaria.

El principio de la duración indeterminada en la relación de trabajo sería una mentira, según De la Cueva²², si pudieran establecerse libremente periodos de duración de las relaciones de trabajo más o menos cortos, transcurridos los cuales quedaría disuelta la relación y separado el trabajador de la empresa; de esta manera la nueva Ley reprodujo la tesis de la Ley del 31 al expresar que *las relaciones de trabajo son de duración indeterminada en tanto subsista la materia que les da origen*.

Este autor cita los viejos principios entendidos como clásicos, entre los que destacan la irrenunciabilidad de los derechos, la buena fe y la continuidad de la relación laboral.

²² De la Cueva, María, *op.cit.*, n. 6, p. 222.

Del análisis del Capítulo Segundo de la Ley Federal del Trabajo se concluye que las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado a que se refiere la parte final del artículo 35 de la Ley Laboral mexicana constituyen la regla general, dada la claridad de su redacción: ``..A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado´´.

Ante esta redacción, es de vital importancia especificar si las relaciones de trabajo están establecidas con una duración distinta. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, el trabajador sabe cuándo inicia su trabajo, pero no cuándo terminará el mismo; es decir, tiene un carácter más o menos permanente, en su beneficio, ya que no hay que dividir lo establecido en la parte final del artículo quinto constitucional, en donde se establece que ``..el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fija la ley, sin que pueda exceder de un año en perjuicio del trabajador...´´ y ratificado por el artículo 40 de la Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Carta Magna.

El principio de estabilidad en el empleo, analizado anteriormente en este mismo trabajo, es precisamente la base de la certeza para el trabajador de poder contar con una relación laboral estable, con un sustento de alguna manera razonablemente cierto para él y para su familia, la cual en principio sólo depende de las capacidades y voluntad del trabajador su condición y no de la voluntad del patrón.

Cada una de las instituciones del Derecho mexicano del Trabajo, afirma De la Cueva²³, ha tenido que romper los principios del Derecho Civil que dejaban al libre arbitrio de las voluntades el lapso de la duración de las relaciones de trabajo, situación que fue superada con la Constitución Federal vigente; sin embargo, diversos factores contemporáneos han provocado la aparición de nuevas tendencias que buscan el regreso de disposiciones anteriores.

En este sentido, a decir de Camacho Sdís²⁴, la exposición de motivos en la que se centra la iniciativa parista de reforma laboral del 2010, se integra de cinco

²³ *Idem*

²⁴ Camacho Sdís, Julio Ismael, ‘‘La pretensión de reformas laborales 2010’’, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 12, enero-Junio, 2011, pp. 171-177.

encabezados, en el que el primero de ellos afirma que se deben buscar nuevos conceptos de contratación laboral, acordes con la realidad social y propone incorporar de nuevas modalidades de contratación individual mucho más flexibles, eximir al patrón de reinstalar a trabajadores con menos de 3 años de antigüedad y limitar la generación de salarios vencidos, entre otros aspectos. Con estas y otras medidas, a juicio del mismo autor, se pretende generar condiciones que permitan un desarrollo integral del entorno laboral para propiciar la creación del empleo.

Además del enunciado general que contempla la relación de trabajo indeterminada como regla general, con el propósito de contemplar las situaciones prácticas que se dan en las relaciones laborales, en donde en ocasiones los patrones buscan la manera de eludir sus deberes laborales, en concordancia con su espíritu protector, la Ley Federal del Trabajo tutela a los trabajadores al señalar que la sustitución de patrón no afectará las relaciones laborales con la empresa, imputándole además responsabilidad solidaria al patrón sustituido, haciéndole responsable en unión con el patrón sustituto hasta por 6 meses, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley; dicho término se contará a partir de la fecha en que se le dé aviso al sindicato o a los trabajadores.

Esta responsabilidad la contempló el legislador desde su origen de naturaleza solidaria, no simplemente subsidiaria, para que el trabajador en ese término de 6 meses, pueda ejercer el derecho de acudir ante los tribunales laborales a demandar, a su libre decisión, al patrón sustituto o bien al sustituido, indistintamente, inclusive a ambos si así lo decide el trabajador.

2.2 Relación de trabajo para obra determinada.

Las disposiciones del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo reconocen que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de disposiciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. Como se analizó con anterioridad, las relaciones de trabajo diversas a la indeterminada, son la excepción a la regla.

A su vez, el artículo 36 de la misma Ley señala que: ``El señalamiento de una obra determinada puede estipularse únicamente cuando lo exija su naturaleza´ dejando a los doctinistas y a la jurisprudencia la tarea de definir en qué momento o bajo qué circunstancias la naturaleza del servicio que se presta así lo exige, para que pueda celebrarse contrato por obra determinada.

En general se puede afirmar que en esta forma de relación laboral el trabajador presta sus servicios para el cumplimiento y terminación de una obra específica, independientemente del tiempo que lleve la realización de la misma^{2 5} y una vez concluida ésta, la relación laboral desaparece, sin ninguna responsabilidad para las partes.

Este precepto, en relación a la prestación temporal permite la flexibilidad en la duración de las relaciones de trabajo, condicionadas exclusivamente a que la naturaleza del trabajo a realizar así lo determine, dado que si se presentan otras circunstancias se estará a lo que establece el Art. 39: ``Si venido el término que se hubiese señalado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia´ y en tal sentido existe jurisprudencia en firme de la Suprema Corte de Justicia que avala el contenido de dicho precepto, como a continuación se indica.

Es en la interpretación de este precepto, generalmente por la parte patronal, cuando se presentan los potenciales problemas de aplicación de la ley por rescisión por causa injustificada, a pesar de los criterios de interpretación de los tribunales federales en diversas tesis y épocas.

Prórroga de la relación de trabajo. Procede cuando el vínculo laboral es por tiempo determinado^{2 6}.

Conforme al artículo 35 de la ley de la materia, las relaciones de trabajo pueden ser para obra, por tiempo determinado o por tiempo indeterminado. La mencionada prórroga sólo puede originarse tratándose de la relación por tiempo determinado, pues así se desprende de la interpretación del artículo 39 de la

^{2 5} Méndez, Ricardo, *op. cit.*, n. 13, p. 37.

^{2 6} Tesis I. 1a. T.J./55, T. C. C., *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXVI, agosto de 2007, p. 1444. <http://ius.sq.n.gob.mx>, consultado 23 de junio y 13 de diciembre de 2010.

citada normatividad, al establecer que si vencido el término de la contratación subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure aquel elemento.

La interpretación anterior de los tribunales federales es consistente con la redacción del numeral 39 de la Ley Federal del Trabajo, cuya finalidad consiste en evitar que la declaración de que la relación es por tiempo determinado pueda surtir efectos, contraviniendo el espíritu del legislador federal, por lo cual se prorrogará la relación por todo el tiempo que dure dicha circunstancia.

2.3 Relación de trabajo por tiempo determinado.

En la Ley Federal del Trabajo el artículo 35 contempla que existen tres tipos de relaciones laborales, uno de ellos se refiere a las relaciones de trabajo por tiempo determinado, reguladas por lo dispuesto en el artículo 37, el cual establece que el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

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

Esta disposición representa una excepción al principio general de estabilidad en el empleo, por tal motivo, se deben realizar las consideraciones debidas para su comprensión como modalidad en las relaciones de trabajo.

Al analizar brevemente dicha fracción primera, Mario de la Cueva ha sostenido que en una relación laboral no sería suficiente la estipulación de un tiempo determinado, ya sea meses o años, sino que será indispensable además, en caso de controversia, probar que así lo exigía la naturaleza del trabajo por prestar²⁷; es decir, la esencia de este supuesto radica en acreditar con claridad que las circunstancias de contratación son verdaderamente temporales, no bastando con sólo manifestarlo al patrón.

²⁷ De la Cueva, Mario, *op. cit.*, n. 6, p. 224.

Por otro lado, la fracción segunda estatuye que también podrá ser una relación de trabajo temporal, por excepción cuando se trate de sustituir a un trabajador temporalmente; este supuesto permite cubrir la vacante que deja por cierto tiempo un trabajador cuando se encuentra incapacitado o bajo una causa legal de suspensión, sea por embarazo, prisión preventiva, o permisos sin goce de sueldo, entre otros casos.

En lo relativo a la tercera fracción que en forma general a los demás casos previstos por esta ley, se refiere a los supuestos reglamentados en la sección de trabajos especiales, verbigracia, la relación de trabajo de los marinos para uno o varios viajes, o el caso de los deportistas que pueden prestar sus servicios para un solo evento deportivo o por toda una temporada o parte de ella, sin que se vulneren las disposiciones generales de la Ley Laboral.

Como excepciones adicionales, la ley mexicana contempla en el numeral 38 los casos de explotación o restauración de minas, en cuyos casos las relaciones de trabajo pueden ser ya sea por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado.

2.4 Intermediación

La Ley Federal del Trabajo en este marco de relaciones laborales contempla como las 3 únicas formas permitidas por la ley de recibir los servicios de un trabajador las ya explicadas anteriormente, sin embargo, la propia Ley establece en el artículo 12 una figura que para los patrones hace las veces de subcontratación a la que denomina intermediario señalando como tal a aquella persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. Esta figura puede ser utilizada por el patrón como una modalidad para contratar a trabajadores, pero dentro de los tres supuestos ya referidos: por tiempo determinado, por obra determinada y por tiempo indeterminado.

Esta figura es similar a otra reconocida en otras legislaciones con el término anglosajón *outsourcing* la cual es vista, por algunos como una herramienta de

gestión de negocios para maximizar beneficios y minimizar costos^{2 8} pero para otros como una forma conveniente para los patrones de evadir sus deberes laborales con sus empleados.

Con la globalización, las empresas nacionales empezaron a resentir los efectos de una agresiva competitividad de organizaciones transnacionales, las políticas de reducción de costos de administración y la expansión de nuevas formas de contratación, en los límites de la frontera del ámbito legal, como para algunos es el caso de la subcontratación.

Para tal efecto, con el fin de evitar que la intermediación se pretenda usar como subcontratación, la ley considera no como intermediarios, sino como patrones, a las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

La obligación solidaria, como responsabilidad patronal en caso de intervención de intermediarios, la contempla la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social en el 3er párrafo del artículo 15A al indicar que: ``Cuando un patrón o sujeto obligado, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su denominación, como parte de las obligaciones contraídas, ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajo acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que éste determine, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley en relación con dichos trabajadores, en el supuesto de que el patrón omita su cumplimiento, siempre y cuando el Instituto hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiere atendido´.

^{2 8} Ecház Moreno, Daniel, ‘‘El contrato de outsourcing’’, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, nueva serie, año XL, núm 122, mayo-agosto de 2008, p 763.

Esta regulación pretende fijar responsabilidad de las empresas que, tratando de dejar de lado las disposiciones legales, buscan contratar trabajos con empresas y prestarlos con sus trabajadores, mediante una triangulación viciosa.

Existen dos mecanismos contemplados en la Ley Federal del Trabajo con los cuales se busca dar cumplimiento a las normas laborales en la materia: por un lado y en relación a las empresas, directamente señala que las personas que utilicen los servicios de intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de la ley y de los servicios prestados; y por el otro, dirigido a los trabajadores, a quienes reconoce principalmente los derechos de gozar de las mismas condiciones de trabajo y los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento.

2.5 Flexibilidad laboral.

Al comentar en su obra sobre la crisis de adaptación del Derecho Laboral, Bronstein²⁹ afirma que en el siglo pasado, todos los procesos productivos, y a menudo también la distribución de la producción, respondían a un mando único dentro de la misma empresa y, la planta laboral tendía a estar subordinada a un empleador único; por lo cual la subordinación y la dependencia eran términos prácticamente sinónimos y la subcontratación y la externalización eran un fenómeno marginal.

La llegada de nuevos tiempos a la comunidad internacional, que trajeron consigo entre otros factores, cambios tecnológicos, nuevas formas de comunicación, la apertura del comercio, los movimientos y transacciones de capital, provocaron una reacción de ajuste y adecuación en la organización de las empresas, que el mismo autor denomina como descentralización productiva, en la cual surgieron diversas modalidades de contratación laboral, modificando invariable y radicalmente los conceptos de dependencia y subordinación, vigentes hasta ese momento.

²⁹ Bronstein, Arturo, ‘‘Retos actuales del derecho del trabajo’’, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm 2, enero-Junio, 2006, p. 6.

Conceptos como subcontratación, *net working outsourcing* externalización, franquicias, sociedades holding, parasubordinación, flexiguridad, intermediación, trabajo atípico, empleo precario, entre muchos otros, llegaron al escenario empresarial y laboral, agitando los dilemas jurídicos y los logros obtenidos en materia de protección a los derechos de los trabajadores.

La flexibilidad laboral es un concepto reciente que busca básicamente abarcar diversas formas de relaciones contractuales, atípicas o diferentes a las tradicionales, que favorezcan la creación de empleo, fomenten la modernización del Derecho Laboral, ayude a las empresas y a los trabajadores y faciliten la transición en el mercado de trabajo³⁰.

La Comisión de las Comunidades Europeas, al analizar el tema de la flexibilidad, fue muy clara cuando en la investigación que se ordenó, comúnmente conocida como el Libro Verde³¹ se afirma que los mercados de trabajo europeos deben afrontar el reto de conciliar una mayor flexibilidad con la necesidad de maximizar la seguridad para todos. La búsqueda de la flexibilidad en el mercado de trabajo ha conducido a un incremento de las distintas formas de contratos de empleo, que pueden diferir en gran medida del modelo clásico de contrato, desde el punto de vista tanto de la seguridad de empleo y de ingresos como de la estabilidad relativa de las condiciones de trabajo y de vida inherentes.

Aún cuando para algunos autores, como Lastra y Lastra³² son embates malintencionados del neoliberalismo empresarial, ante la mirada indiferente de un Estado aliado que en general pretenden burlar al trabajo y su derecho, en la búsqueda de una revancha para saldar ‘viejas cuentas’ pendientes originadas por el anterior Estado benefactor.

³⁰ Directrices para las políticas de empleo 2005-2008, Consejo de la Unión Europea. http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c11323_es.htm consultada el 15 de marzo de 2011.

³¹ Libro Verde. Modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del Siglo XXI. Bruselas, Unión Europea, 2006. p. 2
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2006/com2006_0708es01.pdf, consultada el 5 de junio de 2011.

³² Lastra Lastra, José Manuel, *op. cit.*, n.º 8, p. 848.

También para Bronstein³³ la realidad muestra que prácticamente ninguna flexibilización ha creado nuevos empleos pero sí ha tenido un impacto más o menos importante en la precarización de los empleos existentes.

³³ Bronstein, Arturo, *op. cit.*, n. 29, p. 14.

III. RELACIONES DE TRABAJO EN OTROS PAÍSES.

Como cualquier rama del Derecho, el Derecho de Trabajo es un reflejo del entorno jurídico, pero también social, económico, político, cultural e ideológico y uno de los fenómenos más importantes en los últimos años que ha influido en todos los ámbitos del Derecho está constituido por lo que se ha denominado la globalización. A la fecha, dicho proceso no ha podido ser detenido ni siquiera por los activistas más perseverantes, de hecho ha crecido día con día.

Para entender en forma sencilla la globalización consiste en un proceso por el cual se mundializa la regulación económica de los países, en el que se llega a depender más de las políticas internacionales del mercado que de las nacionales propias de cada país, por las condiciones y necesidades del comercio internacional.

Según el diccionario de la Real Academia Española, es la tendencia de los mercados y de las empresas a extenderse, alcanzando una dimensión mundial que sobrepasa las fronteras nacionales^{3 4}.

En este sentido, las actuales circunstancias que imperan en el resto de países del mundo, entre otras, las de naturaleza económica, social, política, inciden en el crecimiento y desarrollo de todas las actividades en aquellas naciones. En México no ha sido la excepción y ha generado necesidades de modificaciones a la Ley Laboral vigente, para adecuarla a las necesidades sociales del momento.

En virtud de la inserción de México en las relaciones internacionales y su condición activa en la globalización comercial, como parte comercial se obliga tácitamente a asumir y a aplicar patrones e instrumentos vigentes en otros países, siempre que sean viables jurídicamente y no viden en la legislación vigente en materia laboral, de lo contrario corre el riesgo de excluirse de la competencia mundial, aún cuando de hecho tiene una tendencia a competir con trabajo de maquila, que no es lo recomendable sino como vía inmediata para atenuar el desempleo.

^{3 4} Real Academia Española, diccionario op cit., n 10, consultada el 5 de junio de 2011. www.rae.es

Sin embargo, la existencia de factores reales de generalizar o crear nuevas formas globalizadas de contratación laboral en México para incrementar la productividad, no significa necesariamente que estas nuevas modalidades se vayan a crear, sin antes ser sujeto a un análisis conienzudo dentro del marco constitucional, para no afectar derechos fundamentales de los trabajadores.

Para Kurczyn³⁵ la flexibilidad laboral no debe ser vista como fantasma o amenaza a los derechos de los trabajadores, hay que reconocerla como necesaria, aplicarla y administrarla, siempre de acuerdo con los principios y los fines del Derecho del Trabajo.

Para esta autora frente a la creencia de que la flexibilidad puede generar cambios en los derechos fundamentales de los trabajadores, habrá que compensar con otras normas o disposiciones que garanticen lo contrario, como podrían ser normas de seguridad social.

Según lo expresa Reynoso en la obra de Patricia Kurczyn³⁶, los rasgos distintivos de las nuevas modalidades de contratación en materia laboral está sustentado en 2 rasgos distintivos del fenómeno: el uso intensivo de contrataciones excepcionales y el uso de modalidades ajenas al Derecho del Trabajo, lo que ha traído como consecuencia el debilitamiento del principio de estabilidad en el empleo y en el caso de México es en donde se tiene que tener especial cuidado al adoptar nuevas formas de contratación.

Las legislaciones de otras naciones han dado un sesgo propio a la problemática de adecuar su normatividad laboral y la forma de hacer frente a los retos globalizadores actuales, por lo cual se hará un sencillo análisis de algunas legislaciones de países hispanoparlantes, para procurar una mejor comprensión de las formas de contratación contemporáneas y su posible influencia en la legislación mexicana.

³⁵ Kurczyn Villalobos Patricia (coord) 'Nuevas formas de contratación' en *Relaciones laborales en el siglo XXI*, México, UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2001, p. 36.

³⁶ Kurczyn Villalobos, Patricia, citando a Reynoso Castillo Carlos 'Sobre las nuevas contrataciones laborales', en Kurczyn Villalobos Patricia (coord) *Relaciones laborales en el siglo XXI*, México, UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2001, p. 59.

3.1 Europa

En ese contexto de retos de muy diversa naturaleza que vive el Derecho Laboral, algunos países europeos se han visto en la necesidad de hacer frente a estas nuevas condiciones del mercado con modificaciones estructurales a sus leyes del trabajo, y en la gran mayoría de los casos con mucha anticipación a las aún pendientes reformas laborales de México.

Hasta mediados de los 70's el instrumento jurídico básico para reglamentar la relación de trabajo en Europa era, en la mayoría de los Estados de la Comunidad Europea, el contrato de trabajo de plena dedicación; el contrato temporal se admitía en circunstancias especiales y se contrataba raras ocasiones el trabajo a tiempo parcial³⁷. Apunta que la situación actual es distinta con el uso constante de modalidades de tiempo parcial, que determinan el empleo atípico y el trabajo precario.

Estas nuevas formas de contratación representan un retroceso en la evolución del Derecho del Trabajo y desconocen numerosos convenios de la OIT, destinados a proteger al trabajador.

La tolerancia del trabajo temporal, según Ci ment³⁸ ha derivado a la formación de agencias para atender las necesidades inmediatas de personal requerido por los empleadores; en algunos casos se llega al trabajo por cuenta propia, así como tipos intermedios de trabajo semindependiente o paralaorales con una tendencia a formas de colaboración externa como la subcontratación.

En el clásico trabajo de investigación de Treu, ordenado por la Unión Europea³⁹, se observa que en el conjunto de la Unión Europea el empleo temporal representa el 12.8% del empleo total en 1998; este estudio recoge la incidencia

³⁷ Treu, Tiziano, 'La flexibilidad laboral en Europa', *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, 1993, p. 217.

³⁸ Ci ment Beltrán, Juan B. *La OIT y la contratación laboral*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2002, p. 236.

³⁹ *Límites a la contratación temporal en Europa*. Gabinete Técnico Interfederal de la Unión Europea, 2000, p. 4. <http://www.conflia.net/documento/estudio/confeder/contemp.pdf>, consultada el 22 de abril de 2011.

de la contratación temporal en los distintos países europeos, en donde España ocupa el primer lugar con un impresionante 32.9 % seguido de Finlandia en segundo lugar con una notable diferencia con sólo un 17.7% del empleo total.

En dicho trabajo no se cuestionó el acceso al contrato temporal por los empresarios, pero sí establecen tres métodos para evitar la utilización abusiva: Deben existir razones objetivas que justifiquen la renovación de los Contratos Temporales (CT); debe haber un límite en la duración de los CT sucesivos y finalmente debe existir un máximo en el número de veces que se permite la renovación de un CT.

Un dato interesante que se percibe del trabajo mencionado es la limitante resultante en que las empresas tienen un porcentaje máximo de CT sobre el total del empleo y en algunos países como Francia, se propone la creación de un impuesto especial a las empresas que abusen de la contratación temporal o incluso incrementar los porcentajes de indemnización de los trabajadores afectados.

Para Laborde⁴⁰, el hecho que España en el 2006 haya tenido casi un cuarto de todos los contratos temporales de los 25 países de la Unión Europea es una situación impactante; en su estudio realizado en la escuela de economía ESADE de España, critica el abuso que este país ha tenido de los contratos temporales, pues desde un punto de vista económico podría pensarse que sus costes de despido son menores que los de los contratos fijos, sin embargo, el estudio demuestra que por el contrario, los trabajadores indefinidos proporcionan mayor productividad a la empresa, debido a que ``reciben mayor formación y acumulan más experiencia laboral´´.

Según estudios recientes del 2010 de la Comisión Europea⁴¹ el empleo principal de la población laboral de la Unión Europea era a tiempo parcial, la cual aumentó progresivamente del 16.2 % en el año 2000 al 19,2 % en el 2010; dicho estudio

⁴⁰ Laborde, Ana. *España tiene un cuarto de los trabajos temporales de la UE-25* ESADE, España. 2006. Boletín 203, p 1. www.profesional.espcma.org/esade, consultada el 18 de enero de 2010.

⁴¹ Estadísticas de empleo de la Unión Europea, "Estadísticas de empleo" - Statistics Explained (2012/9/0), http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics/es consultada el 15 de mayo de 2012.

indica que tras disminuir en el 2008 y 2009, el porcentaje de empleados temporales aumentó en el 2010 a 13.9% pero ese mismo año en España, Polonia y Portugal la proporción con contratos temporales era de uno de cada 4 trabajadores contratados.

En los Países Bajos el 48.9% de los trabajadores, según dicho estudio, estaban a tiempo parcial, en cambio en Reino Unido, Dinamarca, Suecia, Alemania y Austria este tipo de contratos representaba entre el 25 y el 27% de las personas con empleo.

En la actualidad los artículos 14 y 15 del Estatuto de los Trabajadores (ET) de España permite los contratos a prueba hasta por un periodo de 6 meses, los contratos por tiempo indefinido o por duración determinada.

Los contratos a prueba son regulados por el artículo 14 del ET el cual estatuye que se puede celebrar pacto entre las partes, respetando el máximo permitido por los convenios colectivos; en ausencia de pacto, el periodo de prueba no puede exceder de 6 meses si se trata de técnicos titulados ni de dos meses para los demás trabajadores y si la empresa tiene menos de 25 trabajadores el periodo de prueba no puede exceder de tres meses para quienes no sean técnicos titulados.

Por otro lado, el empresario y el trabajador están obligados a realizar las actividades que se constituyan como el objeto de la prueba, a menos que el trabajador haya anteriormente desempeñado las mismas funciones, ante lo cual será nulo el pacto de periodo de prueba. Transcurrido el periodo de prueba sin existir desistimiento el contrato producirá efectos plenos.

En relación a los contratos por duración determinada se encuentran los supuestos en el artículo 15.1 de cuando se contrate al trabajador por obra o servicio determinado; cuando las circunstancias del mercado o de aumento de producción lo exigen (o contratación eventual); cuando se trata de sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo (o contratos interinos); cuando se trate de lanzamiento de nueva actividad (o contrato de inserción).

En el artículo 17.3 contempla además como excepción la modalidad de contratación temporal como medida para fomentar el empleo, los cuales no podrán exceder de una duración de tres años, facultando al gobierno para otorgar subvenciones y desgravaciones en beneficio de grupos específicos de desempleados. En todos los casos de contratación por duración determinada, los empresarios están obligados a avisar a los representantes de los trabajadores el tipo de contratación.

En relación a los contratos por tiempo indefinido, adquirirán la condición de trabajadores fijos cuando habiendo sido contratados, no hubiera sido dados de alta en la seguridad social, una vez transcurrido un plazo igual al que se pudo fijar para un periodo de prueba, salvo que por su naturaleza así se deduzca.

También según la legislación laboral española se presumen por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

En 1984 Italia tomó diversas medidas destinadas a fomentar la creación de empleos, principalmente de los jóvenes, mujeres y desempleados por mucho tiempo pero fueron los Contratti di Formazione e Lavoro (CFL), los que revistieron especial importancia, dado que ofrecían a la empresa la posibilidad de contratar trabajadores por un periodo determinado y a un muy bajo costo; dichos contratos estaban enfocados para trabajadores menores de 30 años, como una forma de incentivar el trabajo productivo y por ello gozaron de gran popularidad desde el principio. Sin embargo, en 1990 se impulsaron restricciones laborales por una nueva ley que obliga a los empresarios a tomar en cuenta a los trabajadores que laboran bajo el CFL y considerarlos como asalariados regulares, lo que provocó un notable decremento al bajar de 469,000 contratos CFL en 1990 a 188,000 en 1993, según información de la misma fuente.

Este tipo de contratos pueden ser de 12 a 24 meses pero no pueden ser renovados, sin obligar al empresario a cumplir los deberes de un contrato indefinido, sin embargo, el empresario puede transformarlos en empleos ordinarios a tiempo indefinidos a los trabajadores antes de su vencimiento, con grandes beneficios fiscales por parte del Estado.

La situación anterior provocó efectos estabilizadores, pues según la Unión Europea en el estudio que ordenó en el 2010⁴² en Italia, después de las modificaciones anteriores, el 12,5% de sus trabajadores estaban contratados por tiempo determinado, no así en España, que tenía una cuarta parte de sus trabajadores en esa misma contratación, ligeramente inferior al 27% de Polonia.

En este sentido, una ventaja del modelo español podría considerarse que ofrece a una mayor parte de los trabajadores un primer paso hacia el empleo, a pesar de ser de naturaleza temporal y de baja cualificación.

En el caso italiano, los empresarios prefieren intervenir sobre el número de horas efectivamente trabajadas, mientras que en España las empresas tienden a modificar el número de empleados, contratando personal a tiempo determinado.

Como referencia ineludible en materia de derechos laborales fundamentales, el país gallo marcó un hito al incorporar en su Código de Trabajo en 1992 una disposición por virtud de la cual las restricciones que puede imponer un empleador a los derechos de las personas y a sus derechos individuales y colectivos deben siempre ser: justificadas por la naturaleza de la tarea a ejecutar y adecuadas al fin perseguido; todo ello con el fin de redistribuir un equilibrio entre el respeto de los derechos de los trabajadores y los poderes de dirección y control del empleador. Con ello la regla es que los derechos fundamentales de los trabajadores deben ser respetados y la excepción que el empleador puede restringir su ejercicio, y la carga de la prueba recae en el empleador, quien debe acreditar que las restricciones son justificadas⁴³.

El informe sobre el empleo en Europa de 2006⁴⁴ concluye que el hecho de que haya una legislación laboral rígida en materia de protección del empleo, en lugar de beneficiar a la planta laboral, tiende no sólo a reducir el dinamismo del mercado de trabajo, sino además agrava las expectativas de los jóvenes, las mujeres y los trabajadores de edad avanzada.

⁴² *Ibidem* p. 2

⁴³ Bronstein, Arturo, *op. cit.*, n. 29, p. 7.

⁴⁴ Libro verde. *op. cit.*, n. 31, p. 4.

Este documento recuerda que la «flexiguridad» debería facilitar las transiciones entre las distintas etapas de la vida activa. La «flexiguridad» puede definirse, de forma más concreta, como una estrategia política destinada a mejorar al mismo tiempo la flexibilidad del mercado laboral, de la organización del trabajo y de las relaciones laborales, por una parte, y la seguridad del empleo y de los ingresos, por otra.

El mismo informe subraya que los trabajadores se sienten más protegidos por un sistema de ayuda al desempleo que por la legislación sobre protección del empleo; a su juicio, un sistema de subsidios de desempleo bien diseñados, además de políticas activas del mercado de trabajo parece constituir la mejor garantía frente a los riesgos de dicho mercado de trabajo.

La misma Unión Europea, empero, ordenó una investigación más reciente ya citada⁴⁵, y en ella se observa que Francia, a pesar del estancamiento en la contratación, conserva sólo el 15 % de sus empleados en contratos temporales, privilegiando la estabilidad en el empleo sobre la promoción del empleo, por las razones anteriormente señaladas. Lo anterior se puede apreciar al comparar las estadísticas del mismo estudio, según el cual el país gallo tiene un porcentaje de crecimiento anual del empleo de 0.7 % en el 2005 y 0.2 % en el 2010 y España tiene un 4.1 % de crecimiento en el 2005 pero un impresionante -2.3 % de crecimiento negativo en el 2010, sin dudar que los resultados del 2010, tanto en materia laboral como en financiera y económica en el mundo, como es del dominio público, fueron a consecuencia de la crisis hipotecaria iniciada en los Estados Unidos de América.

La comunidad europea, para tratar de hacer frente a esta situación de rigidez, cuenta con variadas regulaciones y tratamientos en los marcos jurídicos nacionales ante la aparición de nuevas formas de trabajo atípicas, ya que estas modalidades no siempre se encuentran reguladas por la Ley Laboral, por hallarse en una convergente, para los empleadores, zona gris entre el Derecho Laboral, Civil y Mercantil, tales como los trabajadores por cuenta propia, por cuenta ajena, la subcontratación, contratos a prueba españoles, los trabajadores

⁴⁵ Estadísticas de empleo", *op. cit.*, n. 41, p. 2

asignables de Alemania, la parasubordinación italiana, la externalización, los trabajos a domicilio, entre otros.

En este contexto de mundialización, reconversión y progresión a una economía basada en el conocimiento, los mercados europeos están siendo dirigidos a ser más inclusivos y reactivos, tomando en cuenta tres aspectos principales: flexibilidad, seguridad de empleo y segmentación, pero no todas las legislaciones están actualizándose al ritmo que lo ocupan los mercados.

Para tal efecto, entre diversas propuestas, el libro verde⁴⁶ explora la posibilidad del surgimiento de una noción de 'trabajo económicamente dependiente', el cual abarcaría situaciones que se hallan entre las nociones claramente definidas de trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia, ya que éstos últimos aún cuando sean oficialmente 'trabajadores por cuenta propia', en realidad dependen económicamente de un solo empresario o cliente/empleador para la obtención de sus ingresos.

3.2 América

Concebido el Derecho del Trabajo como una rama de Derecho Social, al menos en México se ha sostenido que los derechos de los trabajadores son inalienables e irrenunciables, los cuales sólo pueden incrementarse pero nunca podrán ser inferiores a los que marca la Ley ni tampoco podrán perderse, ni aún con la voluntad del trabajador; esta peculiaridad de esta rama del Derecho se dio como consecuencia del carácter protectorista con que nació la Ley Laboral mexicana y ése, para muchos autores contemporáneos, ha sido su principal obstáculo para actualizar la normatividad en dicha materia.

Las características tan propias del Derecho Laboral no han facilitado que se pueda hacer frente a los cuatro grandes retos que, según Bronstien⁴⁷ enfrenta el Derecho del Trabajo en el orbe y que lo ha inmerso en diversas crisis: crisis de cobertura, de adaptación, de territorialidad e ideológica.

⁴⁶ Libro verde, *op cit.*, n. 31, p. 3

⁴⁷ Bronstien, Arturo, *op cit.*, n. 29, pp. 5-9.

La crisis de cobertura se ha dado en virtud de que anteriormente el Derecho del Trabajo poseía una clara tendencia expansiva, situación que en la actualidad, para este autor, ha cambiado para convertirse en una tendencia a la contracción, dado que una gran mayoría de empleos se encuentran dentro de la economía informal, y en otros casos sujetos a relaciones de trabajo denominada en la terminología italiana parasubordinadas, fuera del alcance de facto del Derecho Laboral.

La llamada crisis de adaptación se ve reflejada como consecuencia de que en un principio el desarrollo del Derecho del Trabajo se dio bajo el sistema de una organización en la que existía una concentración productiva, bajo un solo mando y dentro de la misma empresa la planta laboral tenía un empleador único, en donde por ende subsistían naturalmente los conceptos de subordinación y dependencia, pero hoy el modelo ha cambiado significativamente y han surgido formas como el *outsourcing*, la subcontratación y la descentralización productiva, entre muchas otras a las que el Derecho Laboral no ha encontrado la manera de sujetar a la regulación positiva.

El tercer reto al que se enfrenta el Derecho Laboral es el de territorialidad, en donde los cambios tecnológicos, la apertura del comercio y la liberalización de las transacciones internacionales provocan que los movimientos de capital, de tecnología y de inversiones de las empresas salten las fronteras, convirtiéndose en extraterritoriales, y la Ley Laboral permanece en cierto territorio; aunado a lo anterior, las barreras arancelarias y medidas proteccionistas de las plantas laborales nacionales tienden a desaparecer cada vez más.

Finalmente la cuarta crisis para este mismo autor es la crisis ideológica o política, la cual se sustenta en las ideas de ajuste estructural también llamadas neoliberales de gran influencia en la economía y cuyo dogma es la fe absoluta en el mercado para autorregularse y funcionar de manera óptima, promoviendo que el estado no intervenga ni proteja a ninguno de los factores de la producción, volviendo así a las ideas de Adam Smith.

Con la aprobación del Plan Laboral en Chile en 1979 en tiempos del presidente Augusto Pinochet, la revolución laboral de Piñera⁴⁸ en esta obra clásica chilena, sentó las bases para un crecimiento económico sostenido de los años posteriores.

Fue así que este país andino se significó por muchos años como un ejemplo de crecimiento y estabilidad económicos en el continente americano, ya que durante los años de 1986 a 1997 gozó de un periodo de alto crecimiento económico, baja tasa de desempleo y una fuerte reducción en su tasa de inflación, convirtiendo a esta economía como la más dinámica y la más sólida de América Latina. Pero al concluir este periodo de bonanza hubo un fuerte redramo principalmente empresarial de alcanzar mayor flexibilidad laboral en las leyes y en la propia constitución, lo que lo llevó a modificar su legislación para adecuarse a las nuevas condiciones del país.

Actualmente Chile cuenta en su legislación, como en otros países latinoamericanos, con las modalidades de contratos de duración indefinida, a plazo fijo, por obra o faena y por honorarios, principalmente. Esto le permite contar con una flexibilidad laboral en donde los empresarios pueden contar con diversas modalidades e incluso subcontratar, sin embargo, poco más del 80 % de las empresas en general tienen la forma tradicional indefinida, pero de las grandes empresas un 21 % de sus empleos son de contratos de las otras modalidades, de acuerdo con un estudio de Echeverría⁴⁹.

Sin embargo, las conclusiones de este amplio estudio y reciente son muy interesantes y que en obvio de espacio se señalan solamente tres: los empresarios afirman que la intensidad de la flexibilidad utilizada es considerable; que la aplicación intensiva de la flexibilidad laboral en las empresas estudiadas no coincidía con un aumento en las contrataciones y finalmente que dicha flexibilidad y la intensidad de la vida laboral tienen un fuerte impacto negativo en la vida personal y familiar de los trabajadores.

⁴⁸ Piñera Echeñique, José, *La revolución laboral en Chile*, Chile, 1999, p. 76 http://www.josepineracomp/revolucion_laboral.pdf, consultado el 12 de febrero de 2011.

⁴⁹ Echeverría, Magdalena, López, Diego, 'Flexibilidad laboral en Chile las empresas y las personas', Chile, 2004, *Departamento de estudios, Dirección del Trabajo* p. 32.

En Colombia, para algunos doctrinistas, el Derecho del Trabajo nació de una costilla del derecho privado⁵⁰, hasta mediados del siglo XX fue una disciplina accesorio también en la organización universitaria del saber jurídico, aunque ésta había dado paso a las especializaciones desde finales del siglo XIX.

Luchando contra su origen, el elemento de subordinación que se establece en la normatividad laboral de México, también ha existido en la legislación colombiana, aunque de manera diversa en donde el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo prevé: ``Para que haya contrato de trabajo se requieren que concurren estos elementos esenciales: La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo y la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo´´.

En el contexto de que la legislación colombiana había quedado rezagada de lo que ocurría en la economía informal, en las nuevas tendencias económicas, el gobierno propuso una serie de reformas en aras de lograr la denominada flexibilización laboral, consistente en la eliminación de garantías que se consideraban excesivas para el mercado colombiano que terminaron condensándose en la ley 50 de 1990.

A partir de la denominada flexibilización de las relaciones laborales no han sido pocos los ius laboristas que sugieren que dichas medidas han derivado en trabajo precario y que en la actualidad el conjunto de garantías laborales alcanzadas en un siglo han verido desarticulándose, generando precarización en las condiciones de trabajo⁵¹.

Las principales reformas al régimen sustantivo laboral giraron en torno a los siguientes aspectos: eliminación de estabilidad reforzada respecto de los trabajadores con más de 10 años de servicio; creación del Régimen de Liquidación Anual de Cesantías; contratación a término fijo por períodos

⁵⁰ Jaramillo Jassir, Iván Daniel, citando a Romagnoli en 'Presente y futuro del derecho del trabajo a breve historia jurídica del derecho de trabajo en Colombia', *Opinión Jurídica*, Colombia, vd. 9, núm. 18, julio-diciembre de 2010, pp. 57-74.

⁵¹ *Idem*

inferiores a 1 año y definición conceptual del salario y regulación jurídica de los pactos de exclusión salarial^{5 2}.

En relación a la contratación a término fijo por periodos inferiores, la legislación del Código Sustantivo del Trabajo modificada por el decreto 2351 de 1965 había restringido la posibilidad de suscribir contratos por duración definida inferiores a 1 año a una serie de supuestos, de manera que no existía plena libertad para adoptar el plazo fijo inferior a 1 año como modalidad contractual.

La reforma previó la posibilidad de que en cualquier evento empleador y trabajador pudiesen pactar como duración del contrato un lapso inferior a 1 año con la única limitación de que sólo podría ser prorrogado en tres oportunidades, al cabo de las cuales debería prorrogarse mínimo a 1 año.

En Colombia, por contrato atípico, a diferencia del Derecho Civil o Comercial, se debe entender, en Derecho del Trabajo, aquél que no tiene alguna de las características de los contratos típicos entendidos estos en su acepción gramatical como característico o representativo de un tipo: a término indefinido; en una jornada completa; para un solo empleador; en el centro de trabajo de la empresa.

Los contratos atípicos en este país son los que contemplan una contratación por tiempo definido, o jornadas inferiores a la máxima legal, o cuando las labores se realizan para más de un empleador, o bien consideran el desarrollo de las labores fuera de la sede de la empresa.

Contrario a lo que diversos sectores avizoraban en torno a la desaparición del Derecho del Trabajo, el devenir histórico muestra que desde diversos ámbitos se viene desarrollando la idea de ampliar el grupo poblacional protegido por las normas laborales ya que, sin duda, existe un grupo de trabajadores que si bien no ostentan la condición de trabajadores subordinados requieren de la especial protección del ordenamiento laboral.

^{5 2} *Idem*

Así, la doctrina italiana ha esbozado una nueva categoría de trabajadores cuyo vínculo está en el medio de la subordinación y la autonomía y que ha dado en denominarse parasubordinación.

La existencia de los factores antes comentados de aspectos tecnológicos y de competitividad ha generado el nacimiento de conceptos del incipiente nuevo Derecho del Trabajo y que anteriormente ni existían o bien que eran la excepción a las reglas generales en materia laboral.

Las reformas más recientes en materia de Derecho del Trabajo en algunos países tienen como fundamento el alcanzar la flexiguridad, que consiste en armonizar las necesidades de flexibilización de las normas laborales para acompañarlas con el sistema productivo, garantizando márgenes de protección mínimos que amparen al trabajador frente al impacto de dichas reformas. El modelo práctico de esta doctrina se implementó en Europa donde los niveles de protección lograron conservar el carácter tutitivo del derecho del trabajo a pesar de las reformas flexibilizadoras que se implementaron.

El trabajo en condiciones de precariedad o atípico es aquel en el que el trabajador no goza de las prerrogativas de una relación de trabajo, por darse en circunstancias de informalidad, con inseguridad en la fuente de empleo o incertidumbre en las condiciones de trabajo.

Este concepto tiende a desplazar al concepto estabilidad dado que las relaciones de trabajo ya no poseen, como antes, la característica de la permanencia y se refiere, de acuerdo con Lacavex y otros⁵³ al conjunto de aptitudes y actitudes personales que hacen que el individuo pueda tener acceso a un puesto de trabajo flexible y con frecuentes cambios.

Contratos atípicos son aquellos con características diferentes a las generalidades establecidas en la Ley para los contratos laborales comunes o típicos, ya sea por no cumplir con aspectos como la duración de la jornada, de la permanencia en el

⁵³ Lacavex Berumen, María Aurora et al., ‘‘Recepción de las nuevas formas de contratación laboral en México’’, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 12, enero-junio, 2011, pp. 3-62.

empleo o las condiciones de contratación a más de un patrón o por el lugar en que se presta el servicio.

Trabajo independiente en condición de dependencia es, para Caamaño^{5 4} aquel trabajo autónomo económicamente dependiente, en la cual se genera una especial y determinante dependencia económica entre el prestador del servicio, el cual no se presta en las instalaciones de la empresa, y la empresa o persona que recibe ese servicio, con lo cual se vinculan de manera casi exclusiva (parasubordinación).

En el Derecho argentino, como en México, también existe la figura de estabilidad laboral como fundamento de las regulaciones de las relaciones de trabajo, que consiste en el derecho del trabajador de conservar su empleo en tanto no haya causa justa para despedirlo. Igualmente se presenta la estabilidad propia o absoluta, en donde si no media causa justa, el despido se considera nulo y subsisten las obligaciones del empleador, incluyendo la del pago de salario y se ordena la reincorporación; en la estabilidad impropia, el trabajador despedido sin causa es acreedor a una indemnización, que puede ser, según las circunstancias, tarifada o no tarifada.

En la legislación argentina la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) aprobada en 1974 como Ley 20.744 contempla diversos supuestos de cómo un trabajador puede ser contratado para una relación obrera patronal.

La Ley de Contrato de Trabajo establece que ``el contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de estas circunstancias:

- a) que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de la duración
- b) que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

^{5 4} Caamaño Rijo Eduardo, ``La parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente. El empleo en las fronteras del derecho de trabajo'', *Revista Laboral Chilena*, d.c. 2004, p 61 y ss.

La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.’’

El principio de la subsistencia del contrato importa su continuidad hasta que opere alguna de las causales de extinción previstas por la Ley, ya sea por renuncia, mutuo acuerdo, despido o hasta que llegue al límite de edad para el beneficio jubilatorio o en su caso, hasta que se produzca el fallecimiento.

Según Roldo y otros⁵⁵, cuando se establece un contrato por tiempo determinado (de plazo cierto o incierto), los recaudos legales establecidos son exigibles en forma acumulativa, y ambos deben ser acreditados para que dicha modalidad resulte válida.

El mismo ordenamiento argentino estatuye que: ‘‘el contrato por tiempo indeterminado dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicio, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la presente ley’.

El modelo argentino establece en la normatividad laboral, tal y como acontece en general este principio en la legislación mexicana, que la carga de la prueba para acreditar que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo del empleador, así lo dedara la LCT vigente, y lo consigna en este sentido en virtud de que el contrato por tiempo determinado es una modalidad de excepción, por tal motivo su existencia recae sobre quien la alegue, siguiendo en sus apreciaciones a Roldo.

Se entiende que el contrato de trabajo ha sido celebrado a prueba durante los primeros tres meses de vigencia, a menos que se trate de un contrato de temporada o de un contrato a plazo, según el análisis de la década de los noventa de Babió⁵⁶. Durante ese lapso el empleador podrá extinguir la relación

⁵⁵ Roldo, Miguel A, *et al.*, *Legislación del trabajo sistematizada, comentada, anotada y concordada*. Argentina, Astrea, 2001, p. 326.

⁵⁶ Babió, Alejandro O, *El periodo de prueba en Derecho del Trabajo*, Argentina, La Ley, 1995, p. 2027.

sin expresión de causa y sin pago de indemnización, pero con obligación de preavisar. El período de prueba no rige si el empleador había contratado al mismo trabajador en una oportunidad anterior utilizando el período de prueba. Tampoco si no lo anotó como empleado en sus libros y registros al inicio de la relación. En los dos casos se considera que el empleador ha renunciado al período de prueba (LCT)

En relación a esta obligatoriedad de registro, la jurisprudencia argentina ya estableció que: ``El plazo de prueba en la contratación laboral sólo juega en relación al empresario cuyo personal se encuentra debidamente registrado pues, si así no fuera, se violentarían las garantías constitucionales y las obligaciones positivas expresas contenidas en la normativa de fondo (art. 7, ley 24013, y la Ley de Contrato de Trabajo)^{5 7}

(CNAT, Sala VII, 18/3/99 Grosso, Virginia c/ A.C.A.I.P., DT. 1999-B- 1558)

Respecto al deber del empleador de preavisar la jurisprudencia firme establece lo siguiente:

``El periodo de prueba no determina el desplazamiento del principio de indeterminación temporal de las relaciones de trabajo, por lo que si el empleador no comunicó su decisión rescisoria antes de su vencimiento, resulta obligado al pago de las indemnizaciones por despedido``

(CNAT, Sala VI, 17/11/99. DT, 200-A-1251)^{5 8}

La legislación argentina actualmente permite la conversión de un contrato a plazo fijo en contrato a plazo indeterminado en la LCT, dado que las partes deberán preavisar la extinción del contrato con una antelación mayor de un mes y menor de dos, respecto de la expiración del plazo convenido, salvo en aquellos casos en que el contrato sea por tiempo determinado y su duración sea inferior a un mes. Aquella que lo omitiera, se entenderá que acepta la conversión del mismo a plazo indeterminado, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originalmente, y sin perjuicio de lo dispuesto en esta ley.

^{5 7} *Idem* op. cit., n. 55, p. 367.

^{5 8} *Ibidem* p. 375.

En el trabajo realizado por García y Angdelli⁵⁹, para Cabandillas el contrato a prueba es la condición expresa en el contrato de trabajo por lo cual cada uno de los contratantes puede disolver el vínculo contractual si no está satisfecho durante dicho lapso, con las prestaciones del otro contratante. Con la adaración que el lapso de 3 meses puede ser extensible a 6 meses por convenio colectivo.

Este estudio, de manera similar al trabajo realizado en la Unión Europea ya comentado anteriormente, se establecen restricciones para evitar el uso abusivo del contrato a prueba, tales como que el empleador no puede volver a contratar a un trabajador más de una vez en periodo de prueba ni tampoco puede contratar varios trabajadores sucesivamente para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente, entre otras restricciones.

El contrato de trabajo de temporada en Argentina es un contrato permanente discontinuo a decir de las autoras, a pesar de que la ley lo exceptúa de los mismos, con el fin de evitar fraudes ya que aún cuando se trata de un contrato indeterminado, la duración del mismo puede ser de 3 a 6 meses, lo que implica el riesgo de ser considerado como contrato a prueba.

Otra modalidad de contratación reconocida por la Ley argentina es el contrato de trabajo por temporada, la cual establece que: ``Habrá contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, originadas por las actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad´´.

En relación a los requisitos que señala el numeral anterior para que se considere un contrato por temporada, la jurisprudencia firme creada por los tribunales argentinos han resuelto: ``La naturaleza del trabajo y no lo que las partes decidan debe, en todo caso, conferir la especial modalidad a la relación, por lo que no reviste la condición de trabajo por temporada el que se presta durante una o más épocas del año, si ello proviene de la organización del empleador ha dado a la empresa.

⁵⁹ García, M. Angdelli, C. 'Directrices integradas para el crecimiento y el empleo 2005-2008', *Comisión de Estudio Laboral y de la Seguridad Social*. CPCE, Argentina, 2001, p.21.

(CNAT, Sala VIII, 8/8/96, DT. 1996-B-2773)

Del breve análisis presentado anteriormente se percibe que en las legislaciones laborales de los países latinoamericanos predominan principalmente los contratos por tiempo indeterminado, aún y cuando existen algunos de ellos figuras flexibles; en contraste, en los países europeos se puede decir que es a la inversa, sin llegar a constituirse en una notable diferencia.

Al analizar los supuestos de las diversas legislaciones, se encontraron figuras jurídicas que a continuación se explican brevemente para efectos de determinar si la legislación mexicana cuenta con algunas de ellas y si los proyectos de reforma a la LFT mexicana contemplan algunas de estas figuras:

El término anglosajón *Outsourcing* para Martínez Gutiérrez⁶⁰ consiste en la contratación de una empresa para la administración de un contrato de un departamento o proceso en la empresa que lo contrata, con la ventaja para la empresa de recibir un servicio especializado y calificado, sin los respectivos costos laborales para la misma. En México existe una figura no igual, con similares características pero con responsabilidad solidaria para la empresaria usuaria que recibe los beneficios de los trabajadores externos.

⁶⁰ Martínez Gutiérrez, Javier, *Outsourcing*, ediciones fiscales, México, 2009, p. 17.

IV. TIPOS DE CONTRATOS E INICIATIVAS LABORALES

4.1 Otros tipos de contratos.

Contrato a prueba es aquel por virtud del cual, a decir de García⁶¹, citando a Cabandillas, cada una de las partes puede disolver el contrato sin ninguna responsabilidad, si no está satisfecho dentro de un cierto plazo, con las prestaciones del otro contratante. El objeto principal de este contrato es que el patrón esté en posibilidad de verificar las aptitudes y capacidades del trabajador en el área para el cual fue contratado. Este contrato no está permitido en México.

Contrato de formación. En este contrato, a decir de Lacavex y otros⁶², la finalidad es poner en práctica los conocimientos previamente adquiridos o el aprendizaje de un oficio, con el beneficio para el trabajador de superar sus niveles de habilidad. En México no está permitido este tipo de contratos.

Contrato por temporada, según lo señalan los mismos autores y siguiendo la normatividad argentina es aquel en la cual la relación entre trabajador y patrón se origina por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación que solamente se cumplen en determinadas épocas del año y propias a repetirse periódicamente en razón de su naturaleza. La normatividad mexicana no permite la celebración de estos contratos.

Contrato a tiempo parcial, como la misma denominación lo indica, es aquel por el cual un trabajador es contratado por ciertas horas al día, o a la semana, con un número inferior a la jornada normal de un trabajador de tiempo completo.

Contrato por tiempo en espera. En esta modalidad regulada en ciertos países europeos, señala Pasco Cosmopoli⁶³, es aquel donde el trabajador sólo concurre a sus labores cuando es requerido por una exigencia activa y mientras ello no

⁶¹ García, María Angélica, Cauda, citando a Cabandillas, *op. cit.*, n. 59, p. 21.

⁶² Lacavex Berumen, MA *op. cit.*, n. 53, p. 18.

⁶³ Pasco Cosmopoli, Mario 'Aipidad en los dos extremos: jornada parcial y jornada acumulativa', en Kurczyn Villalobos, Patricia y Puig Hernández, Carlos Alberto (coords), *Estudios jurídicos en homenaje a Dr. Néstor de Buen*, México, UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003, pp. 619-644.

ocurre el trabajador debe permanecer disponible en su propio hogar; alternándose periodos de duración variable de actividad con otros correlativamente variables de espera. En México no están permitidos estos contratos.

Las diversas figuras y conceptos novedosos de flexibilidad que han surgido en materia laboral recientemente, tanto de facto como de derecho, se presentan porque jurídicamente se reconoce que el trabajador posee la libertad como derecho fundamental, y en su concepto más simple es la posibilidad de elegir y de poder decir que no a una cierta relación de trabajo; pero, según Ackerman^{6 4}, cuando se trabaja por necesidad, que no es necesidad de trabajar, sino de salario, es decir, de una necesidad económica para atender las necesidades de subsistencia de la persona que trabaja y de su familia, es innegable que esa manifestación de la libertad queda gravemente limitada; es decir, siguiendo a Kahn-Freund comentado en la misma obra, la relación entre un empresario y un trabajador aislado es típicamente una relación entre un detentador de poder y quien no detenta poder alguno, es de origen un acto de sumisión que en su dinámica produce una situación subordinada, disimulada por una ficción jurídica llamada 'contrato de trabajo'.

Según el estudio realizado por Ibarra^{6 5} existen en América países con diferentes niveles de flexibilidad, como El Salvador, Uruguay y Costa Rica con alta flexibilidad y otros como Argentina, Chile, Colombia o Paraguay con alto índice de rigidez y ni la alta o baja flexibilidad de unos y otros garantiza una economía más exitosa, lo cual no impide la ofensiva de algunos empresarios partidarios del libre mercado en contra de la estabilidad del empleo de los trabajadores en México.

Otro aspecto que se ha manejado en materia de contratación es lo relativo a la situación que guardan las mujeres que por su género deberían tener un tratamiento especial en la normatividad laboral así como las personas que se encuentran en proceso de envejecimiento, quienes por razones de edad y no por

^{6 4} Ackerman, Mario E. 'Contrato de servicios y contrato de trabajo. La protección de la persona en las fronteras del derecho del trabajo', *Revista Latinoamericana de Derecho*, México, año IV, núm. 7-8, enero-diciembre 2007, pp. 1-24.

^{6 5} Ibarra Cisneros, Manuel A., *op. cit.* n. 21, p. 103.

otras razones objetivas como falta de capacidad laboral o problemas de salud, tienen dificultad para encontrar trabajo en las empresas del sector productivo y queda de manifiesto la necesidad de una reglamentación específica.

Induso el Consejo Permanente de la Organización de los Estados Americanos (OEA)⁶⁶ en la reunión de trabajo celebrada el 16 de abril de 2012, en su Proyecto de Resolución sobre Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, insta a los Estados Miembros de la OEA, para que lleven a cabo acciones adicionales para que las personas mayores y quienes les atienden, tengan conocimiento sobre los derechos y responsabilidades de ellos y respaldar la dignidad de ellos.

En ese sentido, las disposiciones contenidas en la actual Ley Federal del Trabajo regulan de una manera apropiada en diversos preceptos las condiciones de trabajo, entre ellos el artículo 56, que indica que éstas deben de ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política.

Sería ocioso establecer capítulos especiales por ser políticamente correctos para regular la prestación de servicios de mujeres, personas mayores, de migrantes o de otras personas por sus características especiales, cuando la Ley es clara y lo único que hace falta es voluntad de la propia autoridad para cumplir y hacer cumplir la ley, como lo indica el artículo 128 de la Carta Magna de México.

4.2 Iniciativas laborales en México

En lo que respecta a las posibles modificaciones a la legislación laboral mexicana el proyecto original de reforma para la adecuación a las nuevas formas de contratación data desde el año 2002 y a la fecha ya se cuentan con tres

⁶⁶ Organización de los Estados Americanos, Comisión Permanente, proyecto de resolución sobre protección de los derechos humanos de las personas mayores en reunión de trabajo, abril 2012. <http://www.oas.org/consejo/sp/cjp/Personas%20Mayores.asp#Autoh>, consultada el 5 de agosto de 2012.

diferentes proyectos, presentados cada uno por una organización política y que a continuación se analizarán brevemente.

Iniciativa de reforma laboral del Partido Acción Nacional.

En la exposición de motivos del proyecto de reforma laboral presentada en el Congreso de la Unión en diciembre de 2010 por la fracción parlamentaria del Partido Acción Nacional (PAN)^{6 7}, se comenta que según el *Doing Business* del Banco Mundial, de un total de 181 naciones, México se ubica en el lugar 103 en el índice de dificultad de contratación; en el lugar 116 en el costo de despedido y en el lugar 98 en el índice de flexibilidad en los horarios laborales.

De acuerdo con los indicadores de competitividad, según los legisladores de esta fracción parlamentaria, México tiene la necesidad de realizar cambios estructurales, entre ellos la adecuación de la legislación laboral y para ello presentan diversos cambios a la normatividad, entre los que se encuentran los relativos a las formas de contratación.

La propuesta parista parte de 5 ejes rectores, en el cual el primero se refiere a facilitar el acceso al mercado laboral y la creación de empleos, en donde como punto inicial señalan la inclusión de nuevas modalidades de contratación individual.

En el eje número 5 propone fortalecer las facultades normativas de las autoridades del trabajo, estableciendo entre otras medidas, el regular la subcontratación, tercerización y el *outsourcing*.

En lo relativo al eje número 1 la propuesta parista presenta la posibilidad de integrar en la legislación laboral los periodos de pruebas, los contratos de capacitación inicial y para el trabajo de temporada, lo que permitiría romper el círculo vicioso en torno a las personas que no tienen empleo porque no están capacitadas y no tienen capacitación porque no cuentan con empleo. En el caso de los periodos de prueba y los de capacitación inicial, con las limitantes de que

^{6 7} Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados, <http://gaceta.diputados.gob.mx/> consultada el 6 de marzo de 2012.

sean improrrogables y que no puedan aplicarse en una misma empresa o establecimiento al mismo trabajador ni en más de una ocasión.

El mismo trabajo de investigación indica que según la encuesta industrial mensual que levanta el Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEGI, que abarca el 80 % del valor agregado de ese sector, en el año 2009 de un total de 1'436,756 trabajadores de la industria manufacturera, 353,772, es decir, el 24.6 % era suministrado por una razón social diferente a la del empleador, lo que refleja un notable crecimiento de la subcontratación de personal.

Para atender estas situaciones en las que en muchas ocasiones se evaden responsabilidades en el cumplimiento de deberes laborales por parte de los patrones, tanto de aspectos de seguridad social como en materia fiscal, la iniciativa propone la incorporación de disposiciones que eviten abusos y simulaciones en perjuicio de trabajadores que laboran para empresas que prestan servicios a otras mediante contratos de naturaleza mercantil.

El trabajo en régimen de subcontratación es una modalidad que se pretende incorporar a la legislación laboral mexicana, con la propuesta siguiente:

'Art. 15-A El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista o subcontratista ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra persona física o moral que resulta beneficiaria de los servicios contratados, la cual fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratados'.

Con esta propuesta se oficializa lo que ya estaba sucediendo en la práctica desde hace tiempo en el país y se contempla en la Ley una figura que, mal utilizada, permite el abuso y se genera precariedad, reducción de salarios y simulación en perjuicio de los derechos de los trabajadores.

Los nuevos tipos de relaciones de trabajo que se pretenden adicionar a la Ley Federal del Trabajo son los siguientes:

''Art. 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, *por temporada, de capacitación inicial* o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.''

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

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

Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario de la categoría o puesto que desempeñe. *Al término del periodo de prueba, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para éste'.*

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

La vigencia del contrato a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración hasta de tres meses o hasta de seis meses cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el

trabajador, a juicio del patrón, se dará por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para éste’.

“Artículo 39-C. La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado’.

“Artículo 39-D. *Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.* Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando conduda la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón.’’

Una forma que esta propuesta pretende proteger a los trabajadores es considerar como improrrogables los periodos e impidiendo que puedan contratarse en forma simultánea o sucesiva a un mismo trabajador, para simular contratos por tiempo determinado.

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

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

En este caso, al conduirse el periodo discontinuo, se adiciona al artículo 42 una fracción para incluirlo como una causa de suspensión de la relación laboral y no de terminación.

Iniciativa de reforma laboral del Partido Revolucionario Institucional. Marzo 2011. La propuesta original del Partido Revolucionario Institucional fue consensada con los legisladores del Partido Acción Nacional y después de diversos ajustes, quedó de manera prácticamente similar a la de este último partido aunque por razones y fundamentaciones diferentes.

Al analizar el documento que contiene la iniciativa de reforma laboral presentada por estas fracciones parlamentarias y en materia de nuevas modalidades de contratación es la misma propuesta la de ambos partidos de Acción Nacional y el Revolucionario Institucional.

Para los autores de la iniciativa del Partido de la Revolución Democrática⁶⁸, con esta propuesta se busca una verdadera revolución laboral, ya que al mismo tiempo que revisa a fondo las normas del trabajo, reconoce la necesidad de preservar los principios que le dieron vida a los derechos laborales, los cuales tienen por objeto lograr el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales, ello explica el carácter tutelar de la ley a favor del trabajador.

Como un pilar fundamental de esta propuesta, la necesidad de adaptar los procesos productivos a las presiones competitivas, no se atenderá provocando la precarización del empleo o dejando abierta la puerta para la arbitrariedad, la unilateralidad y la corrupción.

Continúan los legisladores afirmando que se buscará una flexibilidad negociada que responda a las innovaciones tecnológicas pero sin afectar los derechos fundamentales de los trabajadores como la estabilidad en el empleo y garantizando un reparto justo de sacrificios y beneficios, en este sentido, la iniciativa respeta escrupulosamente la *estabilidad en el empleo, principio característico de la legislación mexicana respecto de las que existen en otras latitudes*.

⁶⁸ <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/62/2012/sep/20120911-III.pdf>, consultada el 14 de septiembre de 2012.

En relación a las modalidades de contratación contempladas en la propuesta de esta organización política, se contempla un artículo bis del actual artículo 35, en donde se estatuye:

''Artículo 35 Bis. El trabajo por tiempo indeterminado puede ser continuo o discontinuo. Por trabajo por tiempo indeterminado discontinuo, debe entenderse aquel que se desarrolle de manera permanente por temporadas en ciertos periodos del año, mes, semana o por días, en atención de la naturaleza de los trabajos o actividades.

Los trabajadores que presten sus servicios bajo esta modalidad, tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción del tiempo trabajado.''

Esta modalidad contempla lo que durante años se había llevado a la práctica por el sector patronal al contratar trabajadores por ciertos periodos del mes o año, pero ahora con reconocimiento de los derechos de los trabajadores en la proporción que corresponda al tiempo trabajado, a diferencia de las propuestas paristas y priístas, que pretenden flexibilizar la contratación y el despido, liberando al patrón de su responsabilidad de pago de derechos correspondientes y anulando la posibilidad de que trabajadores acumulen derechos y obligaciones.

Bajo la propuesta perredista, solamente se regula que el trabajo por tiempo indeterminado pueda ser de manera continua y discontinua y según sus autores, se preservan los principios rectores del derecho laboral mexicano.

En el trabajo anteriormente mencionado del legislador Hernández comenta y se critica por un lado la falta de convicciones de los legisladores priístas al modificar su propuesta original y sumarse, de facto, a la propuesta parista y por el otro, que a pesar de ser una propuesta consensada con los legisladores del Partido Acción Nacional, no se haya resuelto la propuesta laboral.

Como se puede apreciar, el proyecto presentado prácticamente unificado de las fracciones parlamentarias de los partidos Revolucionario Institucional y de Acción

Nacional en el 2011, contempla tres nuevas formas de relación laboral, a saber, por temporada, de capacitación inicial y de periodo a prueba.

Lo dispuesto en el Art. 39-F de la propuesta contempla una figura que permite que trabajadores y patrones, por excepción, puedan pactar relaciones de trabajo para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año; es decir, en la relación por temporada, se podrá acordar que no haya una prestación de servicios continua por parte del trabajador, sino que puede ser intermitente en días, meses o años, perdiendo el trabajador los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo pero en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

En la propuesta en comento, la relación de trabajo de capacitación inicial consiste en aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga, como en cualquier otro contrato, a prestar sus servicios subordinados, durante un periodo determinado bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos y habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia de este contrato podrá ser hasta de 3 meses o hasta 6 si se trata de trabajadores en puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan labores de dirección o administración de carácter general en la empresa o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Lo novedoso de esta propuesta radica en que al término de la capacitación inicial, si no acredita la competencia el trabajador, a juicio del patrón, la relación de trabajo se dará por terminada, sin ninguna responsabilidad para el patrón.

Para proteger al trabajador esta propuesta ordena que se haga por escrito, de lo contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado; así mismo establece que tanto los periodos a prueba como el de capacitación inicial son improrrogables y que no podrán aplicar simultánea o sucesivamente al mismo trabajador.

En lo relativo al periodo a prueba contemplado en la multitudinaria propuesta se señala que, en los contratos por tiempo indeterminado o mayores a 180 días, podrá establecerse un periodo a prueba no mayor de 30 días, para verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar su trabajo. Este periodo podrá extenderse hasta 180 días a los trabajadores que desempeñen funciones de dirección, gerenciales o de administración en la empresa, o desempeñen labores técnicas o profesionales especializadas.

Al término del periodo de prueba, de nuevo queda a criterio del patrón determinar si el trabajador no acredita la competencia y se dará por terminada la relación sin responsabilidad para el patrón, regulación semejante a la que se contempla para la relación de trabajo de capacitación inicial.

Iniciativa del Poder Ejecutivo Federal del 1º de Septiembre de 2012.

Haciendo uso por vez primera de la Iniciativa de Trámite Preferente de reciente incorporación a la Constitución Política Federal, el titular del Poder Ejecutivo Federal presentó el 1º. de septiembre de 2012, una Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en la cual plantea una serie de propuestas para modificar el contenido de dicho ordenamiento y fundado su planteamiento en una serie de situaciones que, a su juicio, hacen impostergable la actualización de dicha ley a las condiciones imperantes en la actualidad.

Para tal efecto fundamenta el titular del Poder Ejecutivo Federal su propuesta⁶⁹, entre otras razones, en el debate público que en los últimos 15 años se ha dado en materia de una reforma laboral y que no ha producido ninguna modificación a la Ley Laboral mexicana, en que las condiciones actuales de México son diferentes a las en que se encontraba en la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1970, a la crisis que se presentó en 2008 y 2009 que produjo la pérdida de millones de empleos, según la Organización Internacional del Trabajo

⁶⁹ Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados, www.gaceta.dip.gob.mx consultada el 5 de septiembre de 2012.

y a que en México existe en materia de contratación, un marco jurídico rígido que inhibe la creación de nuevos empleos por parte del sector empresarial.

A juicio del titular del Poder Ejecutivo Federal, esta reforma se ha vuelto necesaria como un medio de alcanzar la generación de más empleos y que se regularicen las relaciones laborales que se hallan en la informalidad. Señala el Presidente de la República en su iniciativa, que información estadística de diversos organismos internacionales, como el de la Organización para el Crecimiento y Desarrollo Económico y el Foro Económico Mundial, entre otros, ubican a México mal evaluado en materia de competitividad global y afirma que una manera de avanzar en la creación de empleos es flexibilizando las formas de contratación para incorporar un mayor número de trabajadores al empleo formal.

Siguiendo con el análisis de la Iniciativa, esta pretende incorporar nuevas modalidades de contratación laboral como los periodos de prueba, contratos de capacitación inicial y para el trabajo de temporada, como medios de atender las circunstancias que privan en el mercado laboral y como una manera de generar las condiciones para que un mayor número de personas, principalmente jóvenes y mujeres, puedan incorporarse a trabajos en la formalidad.

Se enfatiza en la Iniciativa presentada que los contratos por capacitación inicial propuestos vendrían a resolver una problemática actual, como ya se comentó anteriormente, en la que las personas no tienen empleo porque no están capacitadas y que no están capacitadas porque no tienen empleo, rompiendo así un círculo vicioso.

En relación a las modalidades de periodos de prueba, contratos de capacitación inicial y trabajo de temporada, incluidos en la propuesta de la multicitada Iniciativa del Poder Ejecutivo del 1.º de septiembre de 2012 son exactamente en los mismos términos en que los presentó la fracción parlamentaria del Partido Acción Nacional en el 2010 y ya comentados anteriormente, por lo cual es innecesario incluirlos de nueva cuenta en este espacio.

La reciente propuesta de iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman, derogan y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del

Trabajo, presentada por el grupo parlamentario del Partido de la Revolución Democrática el 11 de septiembre de 2012 ante la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, en lo relativo a las formas de contratación, incorpora en su proyecto el artículo 35 Bis el cual contempla el contrato por tiempo indeterminado continuo y discontinuo, en donde éste debe entenderse como aquel que se desarrolle de manera permanente por temporadas en ciertos periodos del año, mes, semana o por días, en atención de la naturaleza de los trabajos o actividades. Los trabajadores que presten sus servicios bajo esta modalidad tendrán los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción del tiempo trabajado.

La propuesta perredista no incluye los contratos a prueba ni los de capacitación inicial planteada por otros partidos, dado que a decir de sus autores⁷⁰, los integrantes del grupo parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, esta iniciativa respeta escrupulosamente la estabilidad en el empleo, principio característico de la legislación mexicana y ante la destrucción masiva del empleo, el valor de la estabilidad en el puesto de trabajo ha cobrado fuerza.

Como se puede observar, se han presentado ante el Congreso de la Unión diversas propuestas de modificación a la Ley Federal de Trabajo como una reforma laboral integral por los diversos partidos políticos, sin embargo uno de los conceptos fundamentales de esta investigación es que dichas propuestas, en materia de nuevas formas de contratación laboral, fueron elaboradas sin escuchar las opiniones de abogados postulantes especialistas en materia laboral, autoridades laborales, así como líderes sindicales y empresariales, que son quienes conocen a fondo la problemática social derivada de la aplicación de la ley actual.

Otra de las ideas centrales del presente trabajo es que por la misma razón de los legisladores de no escuchar la opinión de especialistas en derecho, dichas propuestas de nuevas formas de contratación violarían los derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en la Constitución Federal, de

⁷⁰ Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados, <http://gaceta.diputados.gob.mx/> consultada el 14 de septiembre de 2012.

ser promulgadas en los términos en las que se presentaron por los legisladores federales.

Finalmente otro concepto base es que los trabajadores de la iniciativa privada, al conocer el contenido de las formas de contratación laboral propuestas en el proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo, las considerarán violatorias de sus derechos como trabajadores.

V. DESTINATARIOS DE LAS FORMAS DE CONTRATACIÓN

5.1 Metodología

Mientras el escenario político en México a principios del 2012 es incierto por el ambiente electoral que predomina previo a una elección presidencial, la reforma laboral se encuentra suspendida y las condiciones de las relaciones laborales en el sector productivo se siguen afectando, tanto por razones de falta de definición en materia jurídica como por las circunstancias económicas por las que atraviesa la nación mexicana, en algunas ocasiones por sus propias problemáticas internas y en otras más derivadas de acontecimientos ajenos al país pero que afectan considerablemente su crecimiento y desarrollo económicos.

Para realizar un análisis más objetivo del entorno jurídico-laboral, es importante recordar que la primera Ley Federal de Trabajo en México se promulgó en 1931, un segundo cuerpo normativo laboral se promulgó en 1970 y en 1980 se realizó la última reforma importante al derecho adjetivo laboral; posterior a esa reforma, sólo se han modificado o adicionado en lo particular diversos preceptos, quedando pendiente la asignatura de llevar a cabo una completa reforma laboral, para actualizar la normatividad laboral mexicana a los nuevos retos que enfrenta el Derecho del Trabajo en la actualidad, dado que la normatividad actual que regula las relaciones obrero-patronales data de hace más de 40 años.

En este contexto nacional de incertidumbre, se plantea en estos momentos la necesidad de consultar a los actores de esta problemática para que puedan manifestar lo que a su juicio puede ser más favorable para el país, desde la óptica de los directamente afectados y que exista la posibilidad de ser escuchados por los legisladores federales representantes de los diferentes partidos, al momento del análisis de la reforma laboral que necesita el país.

El objetivo general de la investigación es conocer la percepción de los trabajadores del sector privado, especialistas en la materia y de patrones, sobre las nuevas formas de contratación laboral.

Los objetivos específicos de este trabajo son determinar si los trabajadores conocen sus prestaciones, si la actual Ley laboral es protectorista de los

trabajadores y si las formas de contratación propuestas en la reforma laboral violan los derechos de los trabajadores.

Para lograr lo anterior, se llevó a cabo la elaboración de dos instrumentos de recolección de datos, realizar las pruebas piloto y tamaños de las muestras, para posteriormente aplicarlos, obtener resultados, analizarlos e interpretarlos.

Un primer instrumento consistió en la elaboración y aplicación de una encuesta a una muestra de trabajadores del sector productivo de la localidad, para determinar el grado de conocimiento que tienen del tema objeto de la investigación y aportar su opinión al respecto.

Un segundo instrumento fue una entrevista estructurada la cual se aplicó a personas que cuentan con experiencia significativa en materia laboral, ya sea en su situación de patrón o empleador, como abogado especialista en materia laboral que busca la aplicación del derecho y la justicia, o ya sea como líder de una organización sindical o bien como licenciado en derecho que labore en áreas de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social que ofrezca aportaciones valiosas en el tema de estudio.

Se buscó la aplicación de una entrevista cualitativa por sus características favorables para el presente trabajo, dado que según cita Bausela⁷¹, para Corbetta, la conversación es provocada por el entrevistador, dirigida a sujetos elegidos sobre la base de un plan de investigación, con una finalidad cognoscitiva y sobre la base de un esquema flexible de interrogación.

Al ser la Ley Federal del Trabajo un cuerpo normativo que regula las relaciones laborales en la iniciativa privada, el universo de trabajadores es muy amplio, ya que interesa conocer la opinión de los trabajadores mayores de edad, hombres y mujeres, de las empresas ubicadas en el municipio de Mexicali ante lo cual se

⁷¹ Bausela, Esperanza, ‘‘Los porqué y los cómo en el uso de las técnicas para la investigación social’’. Reseña del libro: Metodología y técnicas de investigación social Corbetta, Fernando. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 2005, volumen 7, número 2. <http://red.e.uabc.mx/vd7no1/corteri-do-bausela.html>, consultada el 5 de junio de 2012.

ocupa una muestra la cual, para Hernández Sampieri^{7 2} es ``un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población'' se determinó aplicar las encuestas a una muestra representativa probabilística de dicho universo, en la cual todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos.

Para la realización de la investigación se llevó a cabo un estudio descriptivo con un diseño no experimental, cabe mencionar que la información obtenida permitió realizar algunas pruebas de diferencia de grupos con resultados significativos, lo que brindó la posibilidad de matizar diversas cuestiones, no obstante, el estudio ha sido realizado en un marco descriptivo por lo que los resultados de ese tipo se deberán de considerar solamente como referencias para futuras investigaciones.

La información levantada pertenece a un solo periodo por lo que se trabajó con datos transversales; lo anterior se realizó con la intención de conocer la percepción que los trabajadores, autoridades sindicales y abogados laboristas guardan con respecto a una serie de planteamientos relacionados con cuestiones laborales. Para lograr esta tarea se utilizaron dos instrumentos de medición: una encuesta aplicada a trabajadores y una entrevista semiestructurada que se aplicó a autoridades, líderes sindicales y abogados laboristas.

5.2 Encuesta

El objetivo de la encuesta fue el de conocer la percepción de los trabajadores mexicanos del sector productivo, a través de la aplicación de un cuestionario de 17 reactivos de preguntas cerradas, relativos a diversos aspectos, entre los cuales se encuentran:

- Datos generales; tales como empresa de pertenencia, antigüedad de la empresa, escolaridad, puesto, antigüedad en el trabajo, edad, tipo de contratación, entre otros.
- Percepción sobre el conocimiento que cada trabajador tiene sobre las normas laborales y sobre su capacitación.

^{7 2} Hernández Sampieri, Roberto *et al.*, *Metodología de la investigación* Mac Graw Hill, México, 2000, pp. 207.

- Percepción sobre la relación laboral que llevan con su patrón y el ambiente organizacional.
- Percepción sobre las nuevas formas de contratación laboral.

Es importante subrayar la desconfianza y la resistencia mostrada por la mayoría de los patrones en las empresas medianas y grandes, ante la solicitud del investigador de aplicar una encuesta a algunos de sus trabajadores; en algunos casos la respuesta patronal a la petición de aplicar la encuesta tardó más de una semana y en poco menos del 40 % fue negativa, todo ello en las empresas medianas y grandes. La situación en las empresas micro y pequeñas en la respuesta a la petición fue casi inmediata y de aceptación en la gran mayoría de ellas.

Se deseaba un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 % con respecto a la media poblacional, de un universo en México de 22,524 unidades económicas, según cifras de los Censos Económicos 2009 del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

Determinación del tamaño de muestra.

Con el objetivo de alcanzar una precisión estadística del 5 % respecto de la media poblacional, se estableció un esquema de muestreo probabilístico, con diseño estratificado, que considera un grado de confianza de 95 % y un coeficiente de variación de hasta 50 % en los rasgos de mayor dispersión.

De lo anterior se establece, siendo n = tamaño de muestra inicial; n' = tamaño de muestra definitivo; tnr = tasa de no respuesta; z = multiplicador de confianza para 95 %; CV = coeficiente de variación estimado; e = error relativo para la estimación de la media, lo siguiente:

$$n = \frac{z^2 CV^2}{e^2} = \frac{(1.96)^2 (0.5)^2}{(0.05)^2} \sim 400 \text{ inicial}$$

$$n' = (1 + tnr)(n) = (1 + 0.2)(400) = 480$$

Lo anterior ameritó un levantamiento de 400 cuestionarios, cantidad que aumentó a 480 debido a una tasa de no respuesta esperada del 20 % para finalmente quedar en 401, una vez descartadas las que tenían inconsistencias o estaban incompletas.

Se realizó una estratificación por sectores y tamaños de empresas de acuerdo a los resultados presentados por el último Censo Económico del INEGI, de esta forma, los resultados de la encuesta serían representativos de la composición sectorial y por tamaños del conjunto de empresas a nivel nacional.

Dentro del estudio se consideraron los sectores manufacturero, comercial y de servicios, por otro lado, los tamaños en los cuales se dividieron las empresas fueron los de micro, pequeñas, medianas y grandes empresas. Con dicha estratificación fue posible conocer el número de trabajadores por tipo de empresa que deberían de ser encuestados. Se utilizó como marco muestral el Directorio Industrial de la Cámara Nacional de la Industria de la Construcción, CANACINTRA 2012 ya que contenía la información para lograr la asignación deseada. Este oportuno señalar que este directorio, contrario a lo esperado, proporciona información sobre una gran cantidad de empresas ajenas al sector industrial, además de las propias de este sector, por lo que fue posible utilizarle como marco muestral. Para la selección de las empresas se realizó una aleatorización entre las que aparecían en dicho marco muestral, todo esto respetando las cuotas designadas por la estratificación que se obtuvo con la información del INEGI (ver anexo 3).

Se aplicó el instrumento a un pequeño número de trabajadores como prueba piloto, se hicieron los ajustes correspondientes a las observaciones obtenidas y enseguida se procedió a la aplicación de las encuestas a los trabajadores de las empresas aleatoriamente asignadas.

Posteriormente se procedió al levantamiento de cuestionarios; dicha labor se realizó durante el mes de mayo del 2012 y para llevarla a cabo se capacitó a 60 jóvenes que fungieron como encuestadores. Durante su capacitación se les proporcionaron las indicaciones requeridas para evitar que los propios encuestadores generaran sesgos en los resultados y buscar el menor número

posible de valores faltantes ('*missings*') maximizar la tasa de respuesta, entre otras cosas.

Una vez realizada la tarea anterior (véase anexo de resultados de campo), se procedió con el procesamiento de datos estadísticos. Esto se llevó a cabo por medio del Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS 17). Durante la etapa de procesamiento se realizaron tareas de captura, verificación y limpieza de la información obtenida en campo. Al conducir con esto, se generaron una serie de tablas y gráficas útiles para el análisis de resultados.

De acuerdo con el censo económico 2009 (INEGI) y considerando que los sectores económicos de interés para el estudio eran el de manufactura, comercio y servicios, se obtuvo la siguiente estratificación cruzada:

Cuadro 1

Distribución de la población ocupada a nivel nacional de acuerdo al sector y tamaño de la empresa.				
Tamaño de la empresa	Sector			Total
	Manufactura	Comercio	Servicios	
Microempresa	6%	21%	19%	46%
Pequeña	4%	8%	11%	24%
Mediana	4%	3%	2%	9%
Grande	9%	3%	9%	22%
Total	23%	35%	41%	100%

Nota: Datos nacionales correspondientes al Censo Económico 2009 de INEGI. Para obtener esta información se ha considerado que los sectores aquí mencionados corresponden al 100% de la población de interés y se ha realizado un ajuste para que correspondan con los totales presentados en el Censo Económico 2009.

Nota: La suma de los porcentajes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.

Con la distribución proporcional de la población ocupada del cuadro anterior, basada en información del INEGI, se aplicaron 401 encuestas a trabajadores distribuidos de la siguiente manera.

Cuadro 2

Esquema muestral				
Tipo de empresa	Sector			Total
	Manufactura	Comercio	Servicios	
Microempresa	25	83	75	183
Pequeña	17	32	46	95
Mediana	16	12	9	37
Grande	36	14	37	87
Total	94	141	166	401

Nota: La suma de las cantidades puede no coincidir exactamente con el total debido al redondeo de las cifras con decimales. Fuente: Directa.

5.3 Entrevista

En la segunda parte del estudio relativa a las entrevistas, para conocer la percepción no sólo de los trabajadores sino también de los especialistas en Derecho Laboral, de acuerdo con Vioria⁷³ se tomó en consideración la investigación cualitativa, dado que por conducto de ella se toman muestras pequeñas de participantes para conocer microprocesos sociales que describen la realidad percibida por los individuos estudiados.

El uso de la entrevista semiestructurada en el presente proyecto permitió un acercamiento al objeto de estudio desde diferentes ópticas, ya que el uso exclusivo de modelo cuantitativo por sí solo no responde totalmente a las preguntas de investigación. El análisis y cuantificación derivada del discurso de los participantes da cuenta, permite de manera objetiva y sistemática la interpretación a partir de la contrastación e interpretación de las 5 entrevistas.

Los pasos seguidos en el procedimiento para la recolección y el análisis de los datos en términos generales fue el siguiente:

⁷³ Vioria, Esperanza, Galaz, Jesús, 'Trayectorias de abogados profesionales y académicos: el caso de una universidad pública mexicana y su entorno'. *Revista Calidad en la Educación*, México, núm. 30, julio 2009, pp. 251-277.

1. Se definió el universo que se pretendía estudiar.
2. Se eligieron a los participantes que contaran con experiencia en el tema y los perfiles requeridos.
3. Se procedió a la elaboración de indicadores o unidades de análisis para ser incorporadas en las entrevistas semiestructuradas.
4. Se contactó con los participantes y se confirmaron citas de trabajo.
5. Se procedió a la aplicación de entrevistas y transcripción de las mismas para analizarlas mediante el programa Atlas Ti. El programa como instrumento de análisis permitió establecer a partir del discurso de los entrevistados, la construcción de unidades genéricas de análisis, unidades de contexto macro y micro social para enmarcar el significado de las respuestas de los entrevistados, la elección de las palabras, oraciones y frases para ser consideradas categorías de análisis.
6. Para seleccionar las categorías se siguieron las siguientes reglas: la presencia o ausencia del código, frecuencia, intensidad, contingencia y orden de aparición en el texto.
7. Se realizó la categorización de los datos que consistió en la operación de clasificación de los elementos de un conjunto a partir de ciertos criterios previamente identificados en el texto y marco teórico. Así, los datos se clasificaron desde las unidades de análisis y sus significados, asignándoles un código y finalmente la creación de redes conceptuales para su interpretación y construcción de significado.
8. El último paso es la redacción del texto en el que se presenta la descripción y contrastación con el marco conceptual y los datos cuantitativos del proyecto de tesis, que da pie para la inferencia e interpretación de los datos, que abona a una perspectiva más completa del objeto de estudio.

En esta segunda etapa del estudio basado en el modelo cualitativo, se contemplaron tres dimensiones para la elaboración de los indicadores que se incorporaron en las entrevistas a los individuos seleccionados: el conocimiento fundado en la experiencia, el fundado en la funcionalidad y el fundado en la información.

Para analizar los resultados obtenidos con las preguntas aplicadas en el modelo cualitativo, es pertinente expresar que en la entrevista semiestructurada se abordaron temas relativos a la percepción sobre la funcionalidad de la ley actual, cumplimiento a las formas de contratación laboral, resultados prácticos de los patrones con formas de contratación no reguladas, conocimiento y opinión sobre las formas de contratación del proyecto de reforma laboral y posibilidad de los derechos de los trabajadores, entre otros.

En relación con la entrevista semiestructurada que se aplicó a especialistas en derecho laboral, la selección de los sujetos a entrevistar se sustentó en la trayectoria personal de los licenciados, según trabajo de Viora⁷⁴, citando a Light, quien afirma que la idea de trayectoria es una serie de etapas sucesivas de puestos de trabajo o actividades laborales que se ordenan, idealmente, en forma ascendente y jerárquica y que experimentan las personas a lo largo de su historia personal y laboral.

Los requisitos que se tomaron en cuenta para seleccionar a quienes se entrevistaron fueron los siguientes:

- Ser licenciados en derecho o, en su caso, tener amplio conocimiento de la Ley Laboral.
- Tener una experiencia mínima de 5 años en el área laboral, ya sea en institución pública o en ejercicio privado.
- Gozar de reconocimiento a su trayectoria por otros especialistas.
- De no ser licenciado en Derecho, además de la amplia experiencia ya referida, formar parte del comité directivo de una organización representativa de intereses de trabajadores o de patrones de empresas.
- Se tomó en consideración el aspecto del género de los entrevistados, de la manera lo más equitativa posible.

En este sentido se buscaron licenciados en derecho con amplios conocimientos y experiencia en Derecho Laboral, así como personas que por su actividad cotidiana conociera y estuviera en contacto permanente con situaciones de aplicación del Derecho Laboral, de tal suerte que se entrevistaron a cinco

⁷⁴ Viora, Esperanza, Galaz, Jesús, citando a Light, DW en *op. cit.*, n. 73, p. 255.

personas a través de entrevistas semiestructuradas de 22 reactivos: el presidente de una cámara empresarial, el secretario general de una federación de sindicatos de trabajadores de empresas, un abogado laboralista, una secretaria de acuerdos de una Junta Especial y una procuradora auxiliar de la Defensa del Trabajo, todos de la ciudad de Mexicali.

Una vez seleccionados los participantes y verificadas sus trayectorias, se hizo contacto personal con cada uno de ellos, se solicitó una cita para llevar a cabo la entrevista, se agendó la misma y se realizó la entrevista. Las entrevistas tuvieron una duración diversa pero en promedio duraron 80 minutos, todas fueron grabadas y transcritas textualmente conforme se iban realizando, se hicieron observaciones y se procedió a realizar la categorización de las respuestas para un mejor análisis de sus resultados.

La entrevista semiestructurada abordó conocimientos sobre la vigente Ley Federal del Trabajo, percepción sobre la funcionalidad de la Ley Laboral actual, ventajas y desventajas de la normatividad laboral, cumplimiento patronal a las formas de contratación laboral, resolución práctica patronal ante nuevas formas de contratación, conocimiento sobre las formas de contratación en el proyecto de reforma laboral, posibilidad de derechos de trabajadores y factores que influyen en la aprobación de dicha reforma laboral.

Características de los entrevistados. De las cinco personas entrevistadas, tres eran licenciados en derecho y dos no; dos fueron del género femenino y tres del masculino; tres trabajan en instancias de gobierno relativas a la aplicación del Derecho Laboral y dos en organizaciones privadas: sindicales o empresariales; en tres su edad oscila entre 30 y 40 años, uno entre 40-50 y uno de ellos es mayor de 50 años; dos de los entrevistados cuentan con estudios de posgrado y tres de licenciatura.

Trayectoria profesional de entrevistados

Cuadro 3

Formación Profesional (rango edad)	Actividad a la que se dedica	Años dedicado a esa actividad	Causa de conocimiento laboral	Motivo del interés en el área laboral
LAE (30-40)	Comerciante (Pte. Cámara)	15	Empírico, experiencia patronal	Defensa de sus intereses patronales
Profesor (50-60)	Docencia (líder sindical)	30	Empírico, experiencia sindical	Defensa de los intereses de los trabajadores
Lic. Der (Mría) (40-50).	Abogado laboralista	10	Profesional, experiencia laboral	Verificación del cumplimiento del derecho de los trabajadores
Lic. Der (Mría) (30-40)	Srta. acuerdos	10	Profesional, experiencia laboral	Aplicación justa del derecho a las partes
Lic. Derecho (30-40)	Procur. Aux. Trab	8	Profesional, experiencia laboral	Verificación de aplicación justa del derecho a trabajadores

Fuente: Propia

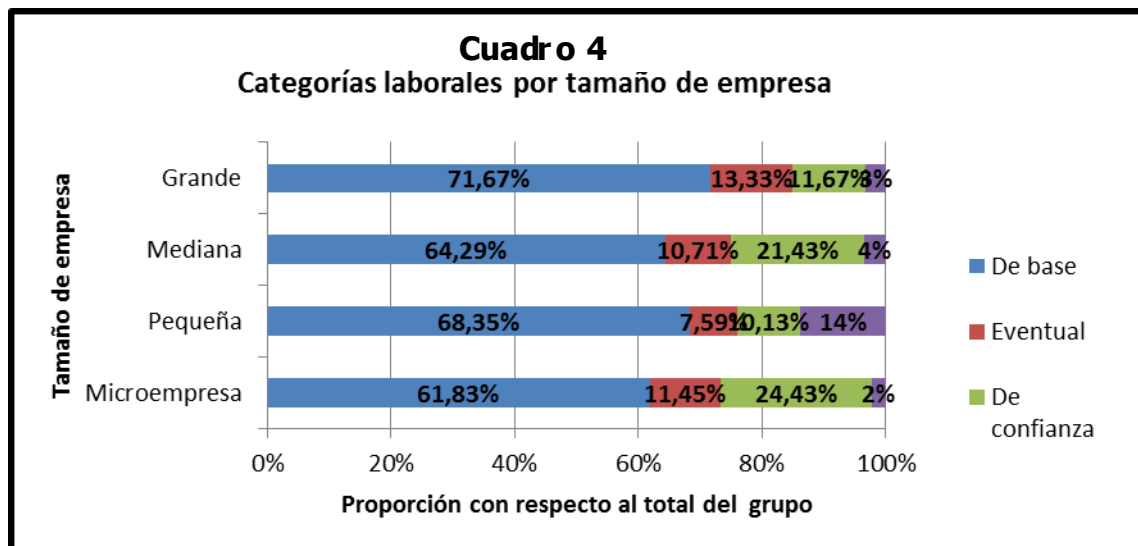
Las entrevistas semiestructuradas individuales aplicadas a un líder empresarial, una funcionaria de organismo que imparte justicia laboral, un líder de una confederación sindical, un abogado laboralista y una funcionaria de una instancia procuradora de justicia laboral, enriquecieron el presente estudio y completaron el escenario por las trayectorias de los sujetos seleccionados y por la diversidad de los contextos situacionales en los que se desenvuelven profesionalmente.

Fueron seleccionados un par de abogados de los entrevistados que se incorporaron a la función pública recién egresados, dos de los entrevistados son líderes de organizaciones representantes de intereses opuestos, uno de una confederación sindical y el otro de una cámara empresarial; de los cinco entrevistados 3 son licenciados en derecho y los otros 2 son personas que han velado en la práctica por los intereses de sus representantes y que por su experiencia cuentan con amplios conocimientos del Derecho Laboral a pesar de no ser licenciados en derecho.

5.3 Análisis

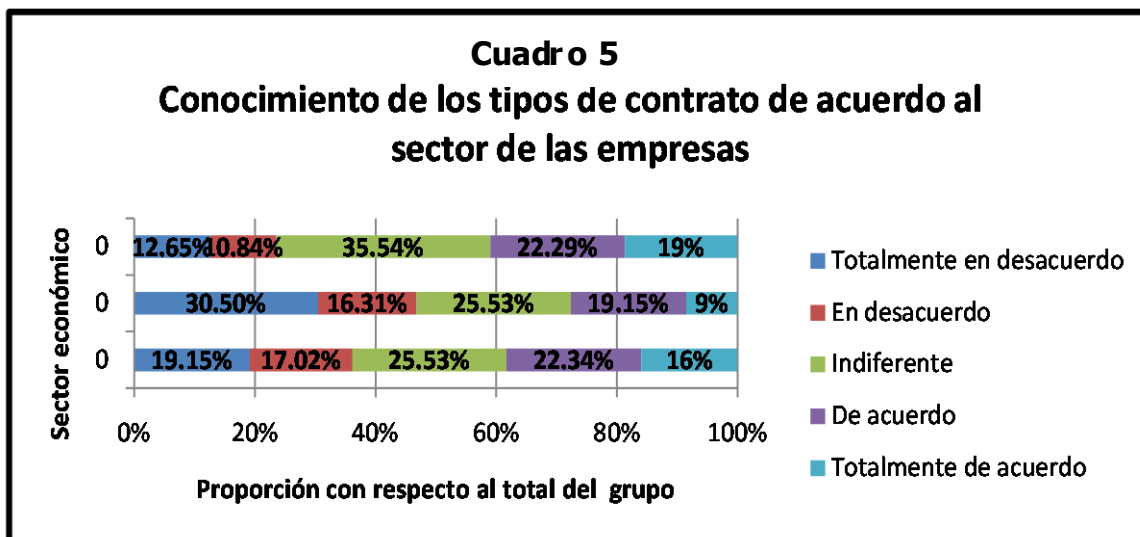
Una vez aplicadas las encuestas en la primera parte del estudio, se procedió al procesamiento de datos estadísticos y a la obtención de los resultados, que a continuación se presentan, apoyando cuando es necesario, con la inclusión de gráficas.

Del estudio realizado resultó que las dos terceras partes de los trabajadores encuestados son contratados por tiempo indeterminado, frente a un 18 % de trabajadores de confianza y un 11 % de eventuales tal y como se muestra en el Cuadro 4; asimismo, aproximadamente tres quintas partes (61 %) de los trabajadores afirman conocer los derechos que tienen en caso de despido, frente al 19 % que les es indiferente.



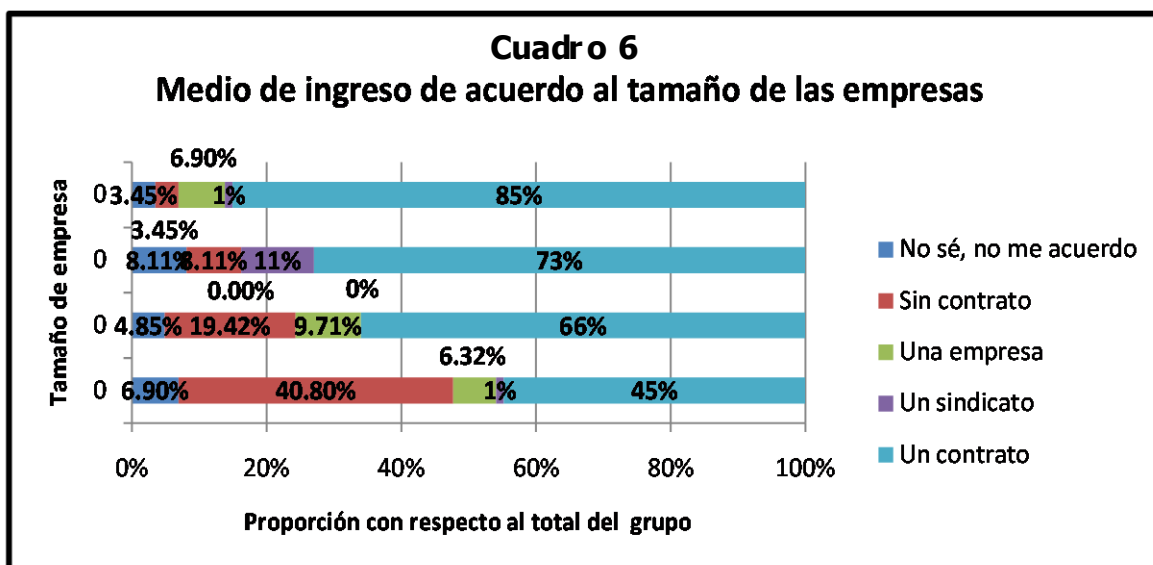
Fuente: Propia

En materia de conocimiento de los contratos laborales la distribución del conocimiento de los encuestados estuvo muy similar, dado que el 35 % de los trabajadores dijeron conocer los diferentes tipos de contratos contemplados en la ley, frente a otro 35 % que no los conoce y un 30 % que les es indiferente; en cambio solamente el 18 % de los trabajadores dijeron no conocer las prestaciones laborales a que tienen derecho, frente a 8 de cada 10 trabajadores que sí las conocen (Cuadro 5). Pero lo interesante es que de esos 83 puntos porcentuales, el 38 % conocen las prestaciones laborales por experiencia laboral propia del trabajador y solamente poco menos del 14 % porque los patronos lo capacitaron. (Ver anexo 4).



Fuente: Propia

Otro resultado que se puede apreciar en el estudio es que 6 de cada 10 de los trabajadores encuestados reconocen haber ingresado a trabajar en su empresa a través de un contrato individual de trabajo y otro porcentaje similar por otros medios, pero es muy significativo el dato de que casi una cuarta parte de ellos (24 %) ingresaron a trabajar sin un contrato de por medio, lo que implica *per se* una alta probabilidad en ese porcentaje de trabajadores, de violación a los derechos laborales que derivan de la relación. (Ver Cuadro 6).

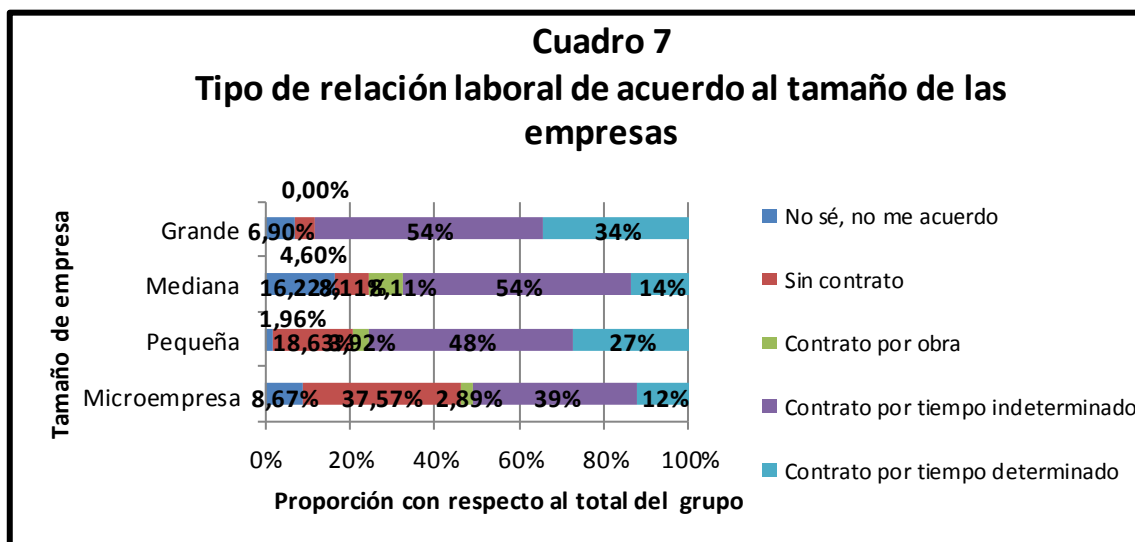


Fuente: Propia

Del análisis del Cuadro 7 se puede observar que los trabajadores que fueron contratados por tiempo indeterminado representaron el porcentaje más alto de

contratación con un promedio del 46 % en todos los sectores, los de tiempo determinado representaron un promedio de 21 % y sólo un 3 % fueron contratos por obra determinada.

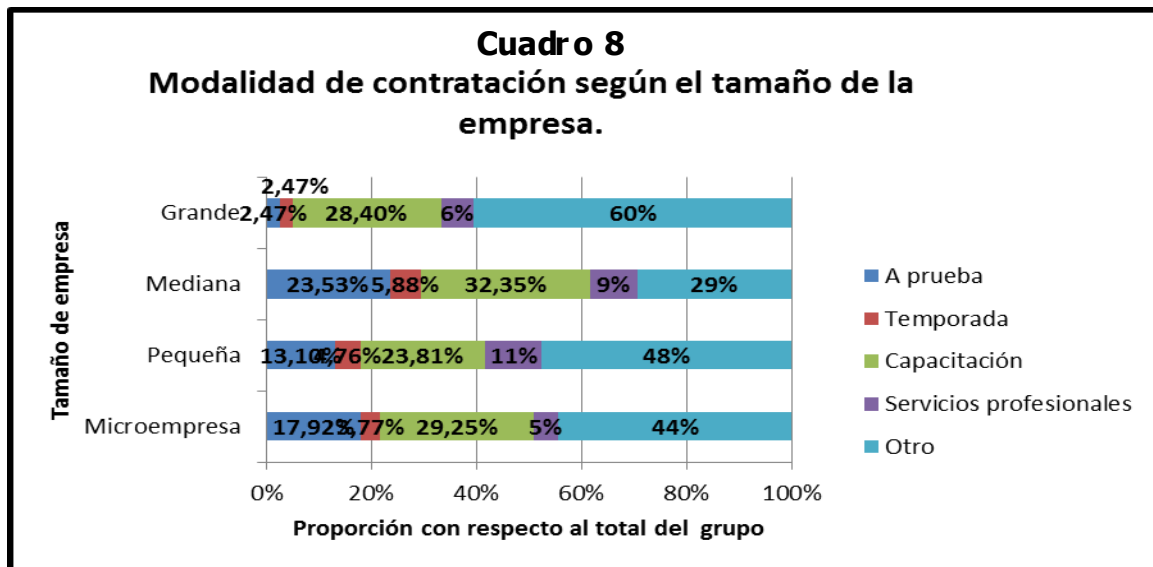
Se puede observar sin embargo, en el mismo cuadro 7 y además en el 6, que existe una tendencia muy marcada en la forma de ingreso que los trabajadores tuvieron con respecto al tamaño de la empresa en donde se encuentran, ya que mientras que las microempresas tienden a presentar un mayor número de trabajadores que ingresaron sin contrato alguno con alrededor del 40 % de ellos, el resto de las empresas no superan el 20 % de trabajadores en esta categoría.



Fuente: Propia.

Cabe señalar además que, a mayor tamaño, las empresas tienden a contratar un mayor número de trabajadores bajo un contrato individual de trabajo, de tal manera que entre más se avanza a los establecimientos de mayor tamaño, el porcentaje de contratación por contrato individual, aumenta pero además a menor tamaño de la empresa, aumenta el porcentaje de trabajadores que ingresan a trabajar sin el contrato respectivo; tomando en consideración que, según datos del INEGI del año 2009, más del 90 % de las empresas en México son micro o pequeñas empresas, existe un alto porcentaje de trabajadores en situaciones de riesgo en sus derechos laborales en ese tipo de empresas.

Si bien casi la mitad de los trabajadores entrevistados manifestó que fueron contratados por alguno de los tipos de contratos contemplados en la ley laboral vigente, como se puede observar en el Cuadro 8, casi un 30 % de ellos afirmó haber sido contratado en la modalidad de contratación por capacitación y un 13 % en contratos a prueba, los cuales no existen en la normatividad laboral actual y sin embargo, la iniciativa privada los está utilizando, dado el desconocimiento de los trabajadores sobre la ilegalidad del uso de dicha forma de contratación.



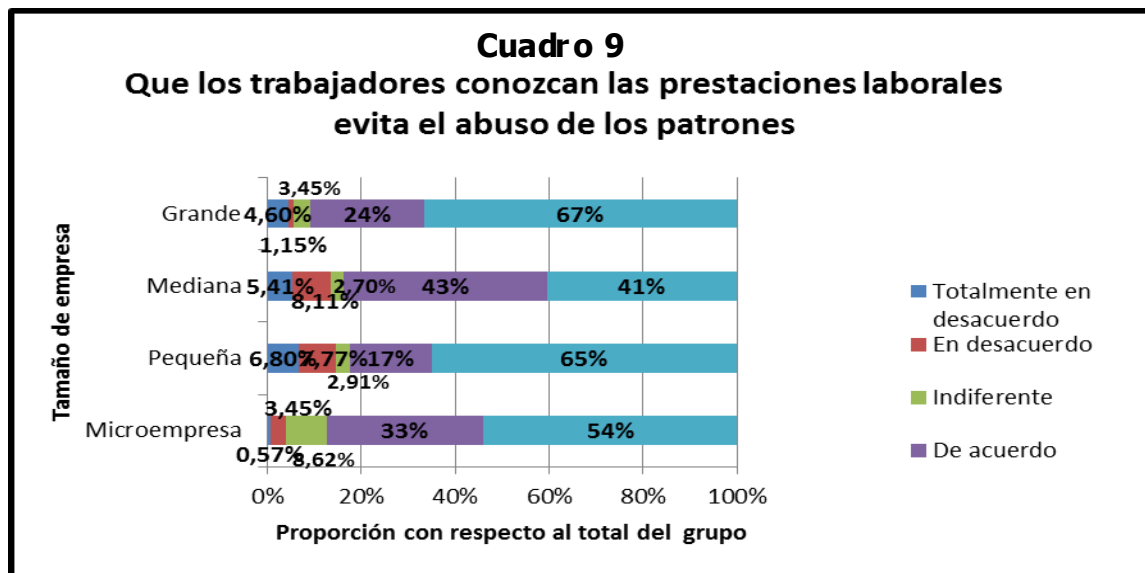
Fuente: Propia.

Pero a la vez la gráfica anterior plasma de una manera clara lo que manifiestan los despedistas en la entrevista semiestructurada, quienes el 80 % afirman que los patrones están utilizando formas tales como la contratación a prueba y de capacitación principalmente, las cuales no contempla la Ley actual; sólo uno de 5 despedistas no respondió a si los patrones estaban utilizando contratos que no existen en la LFT.

Cuando se les cuestionó a los despedistas en la entrevista cualitativa si estaban de acuerdo con la premisa de que la LFT es protectorista de los trabajadores el 100 % de ellos contestó afirmativamente, sin embargo, como se puede apreciar en la gráfica anterior, cuando los trabajadores fueron contratados por la empresa, el 45 % de ellos lo hizo bajo una forma de contratación no regulada por la Ley actual, situación por ellos desconocida; de igual manera casi la cuarta

parte de los trabajadores ingresan a trabajar sin un contrato de por medio (ver Cuadro 7).

Uno de los aspectos en los que se alcanzó el porcentaje más alto de coincidencia en la respuesta de los encuestados en el presente estudio, es la relativa a la pregunta de que si el conocimiento por parte del trabajador de las prestaciones laborales evita el abuso de los patrones y la respuesta obtenida es que casi 9 de cada 10 trabajadores (87 %) consideran que es más difícil abusar de un trabajador que conoce las prestaciones a que tiene derecho por su trabajo, según se aprecia en el Cuadro 9 y en este aspecto también coincidieron las respuestas de los especialistas del Derecho que fueron entrevistados, donde 4 de 5 de ellos están de acuerdo con la tal afirmación.



Fuente: Propia

Sobre esta misma pregunta 4 de los 5 especialistas entrevistados en el modelo cualitativo estuvieron de acuerdo en que un trabajador más informado inhibe la comisión de abusos por parte del patrón y el restante 20 % respondió afirmando que tanto el patrón como el trabajador desconocen los derechos de los trabajadores; es interesante relacionar esta afirmación con la encuesta aplicada a los trabajadores, en la cual sólo el 12 % de ellos acepta que no conoce las normas laborales sobre salarios y jornadas de trabajo.

En la entrevista semiestructurada se les cuestionó a los especialistas si la Ley actual cumple con su función de regular en forma adecuada las relaciones entre trabajadores y patrones y el 60 % afirmó que sí cumplía con su objetivo, frente a un 40 % que sostuvo que ya es necesario hacer adecuaciones a la Ley para ajustarse a la nueva realidad que vive el país en materia laboral.

Se les preguntó a quienes se les aplicó la entrevista semiestructurada si conocían los proyectos de reforma laboral y 4 de los 5 afirmaron que sí los conocían, al solicitarles que los comentaran reconocieron que sólo superficialmente pero sólo el líder sindical comentó que se está trabajando intensamente para presentar a la brevedad una propuesta que surja de los trabajadores.

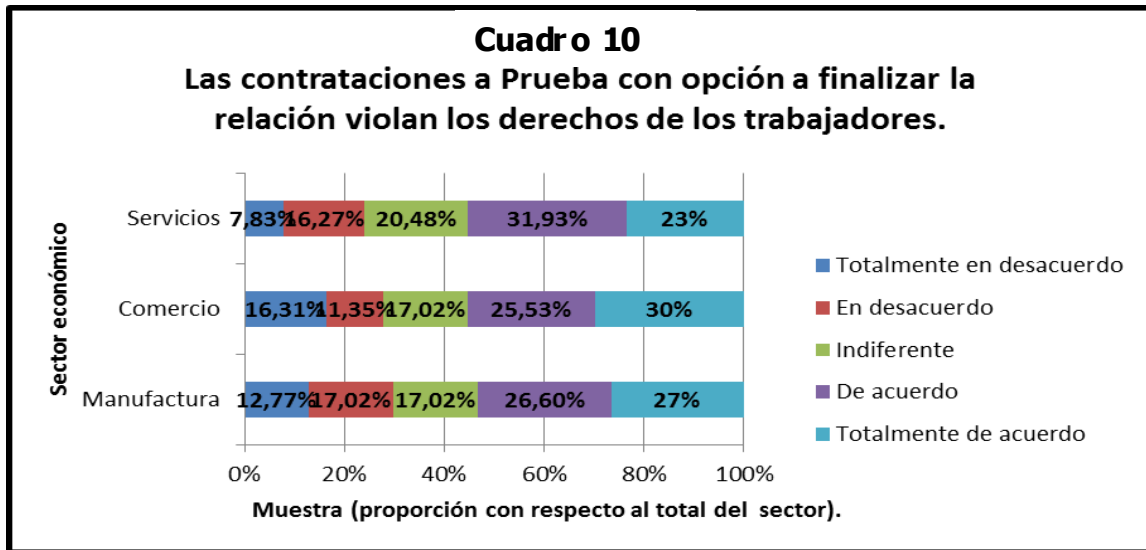
Al preguntársele su opinión a los especialistas en el sentido de si consideraban que fueron escuchadas las opiniones de patrones y trabajadores para formular las propuestas de reforma a la Ley Laboral en materia de contratación, el 20 % consideró que sí fueron tomados en cuentas ambas partes pero cuatro de cinco de los entrevistados afirmaron que sí fue tomado en cuenta pero solamente el sector empresarial.

Si se analizan los resultados de los cuadros 6 y 8 se puede apreciar que los trabajadores básicamente no conocen las disposiciones laborales actuales y al observar con detenimiento que desconocían las formas de contratación que se proponen en la reforma, al tener que explicárselas quienes aplicaron la encuesta, se puede concluir que los trabajadores no fueron consultados para la reforma laboral.

En relación a las propuestas de nuevas formas de contratación laboral que se presentaron ante el Congreso de la Unión y que desconocían, una vez que se les explicó a los trabajadores los tipos de contratos que se proponen, casi el 55 % de ellos tiene una percepción de que el contrato a prueba violaría sus derechos, frente a 27 puntos porcentuales de los trabajadores que manifestaron que no representaba una violación (Cuadro 10).

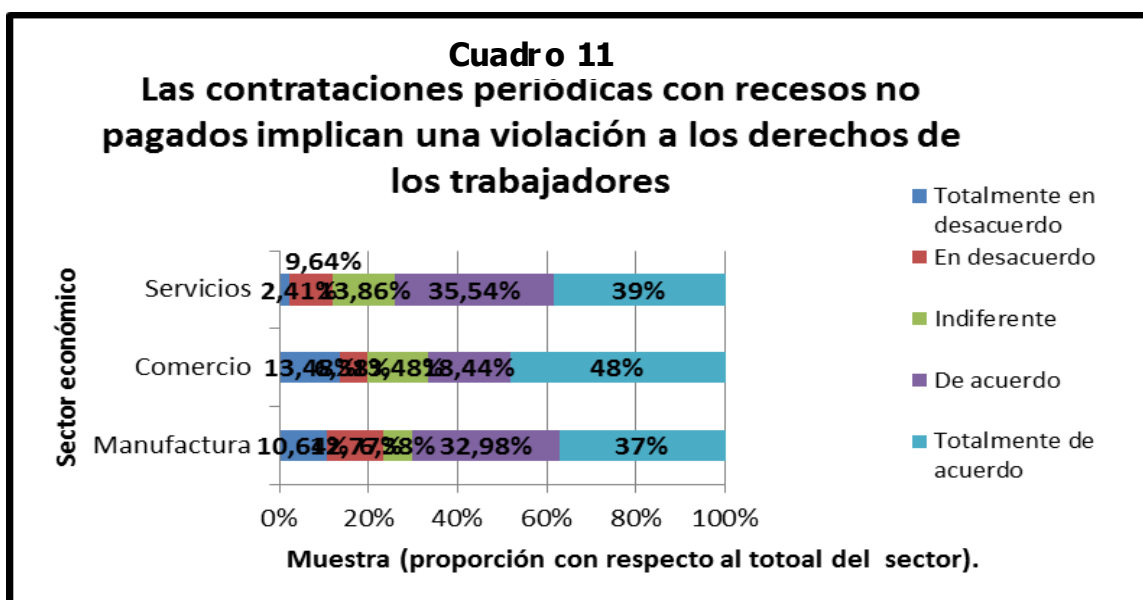
Al cuestionársele a los entrevistados en el modelo cualitativo si conocían las formas de contratación propuestas en la reforma laboral, el 80 % de ellos

manifestó que las conocía, al requerirles que la explicaran aceptaron que sólo superficialmente; y cuando se les preguntó si los patrones y trabajadores habían sido escuchados para elaborar dichas propuestas, el 80 % dijo que sólo a la parte patronal y el 20% afirmó que sí plantearon propuestas pero sólo fueron tomadas en cuenta parcialmente.

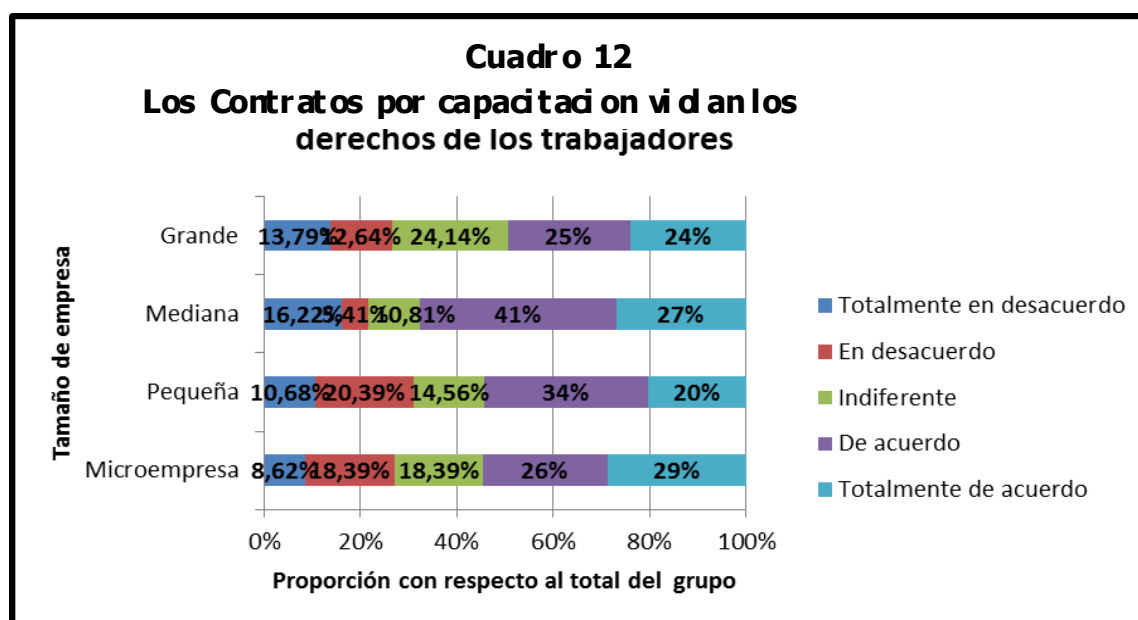


Fuente: Propia.

Sin embargo, respecto de la contratación por temporada (Cuadro 11), la opinión de los trabajadores de que esa contratación vulneraba sus derechos se incrementó notablemente pues 7 de cada 10 trabajadores así lo consideraron, frente a sólo un 17% que opinó lo contrario; no así en los contratos por capacitación, en donde los resultados coincidieron con los de contratos a prueba, ya que también casi el 55% de los encuestados estuvo de acuerdo en que los contratos por capacitación violaban sus derechos como trabajadores y también un porcentaje similar del 27% opinó que estos últimos contratos no representaban una vulneración a sus derechos (Cuadro 12).



Fuente: Propia



Fuente: Propia

Ante la pregunta a los encuestados si cada uno de los contratos contemplados en la reforma laboral violan los derechos de los trabajadores, aunque cada tipo de contrato tiene un porcentaje diferente de respuesta, como se puede observar en los tres cuadros anteriores, en general 6 de cada 10 trabajadores considera que estas formas de contratación violan sus derechos, frente a menos de la cuarta parte que afirma lo contrario y un porcentaje menor que le fue indiferente o no supo responder.

A su vez, de los especialistas que atendieron la entrevista y que se les formuló una pregunta similar, el 60 % de ellos manifestó que dichos contratos sí serían violatorios de los derechos de los trabajadores, coincidiendo con la apreciación de los trabajadores, en tanto que un 40 % sostiene que no existiría vulneración alguna.

Como se recomienda en estos casos, las encuestas se aplicaron a los trabajadores en el área de trabajo en una área privada o, en su caso, en un espacio distante de las oficinas del patrón o de los directivos, buscando la mayor honestidad en las respuestas de los trabajadores, por ello representa un dato relevante que los resultados mostraron que dos terceras partes de los trabajadores opinan que sus patrones reconocen el valor de su trabajo y un porcentaje aún más alto de casi el 75 % considera la relación laboral con su patrón como estable (Ver Anexo 5).

Esa opinión muy favorable al patrón es muy interesante tomando en consideración los datos del cuadro 2, en donde se puede observar que casi 7 de cada 10 trabajadores encuestados laboran en micros o pequeñas empresas; y de éstas, en las micros, 4 de cada 10 ingresan sin contrato y en las pequeñas el 19 % no tienen contrato al empezar a trabajar según el cuadro 6, lo que es de llamar la atención sobre la opinión favorable de los trabajadores, a pesar de la ausencia de contrato.

También es muy significativo que a menor tamaño de la empresa, menor número de trabajadores con contrato laboral y a mayor tamaño de la empresa, mayor es el porcentaje de trabajadores con contrato individual de trabajo, llegando en las grandes empresas a un elevado porcentaje del 85 % de trabajadores que cuentan con dicho contrato.

Otro dato interesante es que en casi un 40 % de los trabajadores, el conocimiento de las prestaciones laborales no tiene su origen en la capacitación por parte del patrón, sino en la experiencia laboral del propio trabajador (Ver anexo 4).

VI. COMENTARIOS FINALES

El origen del derecho del trabajo en México se sustentó en el espíritu intrínsecamente social que debería poseer la normatividad laboral y para la protección del sector menos favorecido en la relación laboral, pero no como una consideración del legislador sino como una necesidad de buscar un equilibrio justo y merecido; con la posible incorporación de los nuevos contratos que se proponen en la reforma, se va a dejar en estado de desprotección al trabajador, al dejar en manos del patrón la facultad de decidir cuándo dar por concluida la relación de trabajo, sin ninguna responsabilidad para el de pago de prestaciones, dividiendo raíces, historia y razón de ser del derecho de trabajo.

El continente americano experimenta grandes transformaciones: la globalización, la liberación de los mercados de bienes y servicios y la democratización de los regímenes políticos y estos factores inciden en el mercado de trabajo y en los sistemas de protección laboral.

En este sentido, México no puede estar exento a la influencia de un mercado globalizado en constante expansión y sujeto a empresas transnacionales y demandantes de mano de obra barata y fácilmente sustituible. Precisamente una de las razones que la iniciativa privada esgrime en México para incorporar nuevas formas de contratación laboral a la Ley Federal del Trabajo, es que haya más flexibilidad laboral, mayor competitividad frente a empresas y disminución de costos en el sector empresarial pero ésta es entendida por los patrones, según Lacavex y otros⁷⁵, como la libertad para contratar, para disponer de la fuerza de trabajo y para despedir; sin embargo, siguiendo a los mismos autores, para los trabajadores la flexibilidad significa la pérdida gradual de los derechos laborales y condiciones sociales.

La flexibilidad que se pretende para México está basada en la afirmación que Albuquerque⁷⁶ señala: 'los efectos de la flexibilidad se orientan principalmente hacia la reducción de los costos del despido' y según se desprende de las

⁷⁵ Lacavex Berumen, Ma. Aurora et al, *op cit.*, n 53, pp. 3-62.

⁷⁶ Albuquerque, Rafael F. 'Se desploma el derecho del trabajo?' en Kurczyn Villalobos Patricia Puig Hernández Carlos A, (coords) *Estudios jurídicos en honor al Dr. Néstor de Buen Lozano*, México, UNAM Instituto de Investigaciones jurídicas 2003, p. 41.

entrevistas cualitativas, los legisladores federales del país, aunque en forma parcial, al único sector que escucharon fue el de la iniciativa privada consultando las cámaras y confederaciones de organismos empresariales, cuyos miembros, de autorizarse los contratos que se proponen, serán quienes saldrán beneficiados al poder dar por extinguidas las relaciones laborales prácticamente sin ninguna responsabilidad, en detrimento de la estabilidad en el empleo de los trabajadores y de sus prestaciones.

No son pocos los estudios serios que se han llevado a cabo por investigadores para definir si la flexibilidad laboral es la solución para acelerar el desarrollo y el crecimiento de un país y uno de ellos realizado por Ibarra⁷⁷ en Iberoamérica apenas en el 2010 ofrece una respuesta clara al señalar que ni los altos niveles de flexibilidad de países como El Salvador, Uruguay, Perú y Honduras representaron un detonante de la actividad económica en esas naciones, ni tampoco la elevada rigidez laboral de países como Argentina, Panamá y Colombia disminuyeron el desarrollo económico; tanto en unos como en otros hubieron resultados exitosos, pero sin depender exclusivamente de una flexibilidad o rigidez laboral.

Si se analiza la situación de España en el contexto de la Unión Europea, un país representativo de una mayor flexibilidad que la existente en México, en donde la nación europea sufre una impresionante tasa de desempleo superior al 20 % y sin signos de solución a corto o mediano plazo, se puede observar que un país no puede sustentar su desarrollo y crecimiento en una reforma laboral, sino en una serie de reformas que abarquen y solucionen otras problemáticas que atiendan integralmente el futuro de un país.

Para Alburquerque⁷⁸ los matices en la flexibilidad hacen la diferencia, la flexibilidad de adaptación es la adecuación de las normas de trabajo a los cambios y transformaciones que se han dado en la producción y la flexibilidad por desregulación es la abrogación pura y simple de los beneficios laborales de la actualidad, postura que pregona el sector empresarial en el país y que dicha desregulación, siguiendo al autor, nace por obra del autoritarismo del gobierno.

⁷⁷ Ibarra Cisneros, Manuel A, *op. cit.*, nota 21, p.104.

⁷⁸ Alburquerque, Rafael F., *op. cit.*, nota 76, p.49.

No debe nacer la flexibilidad, según el peruano Ciudad Reynaud^{7 9}, impuesta por un acto unilateral del Estado, sino como resultado de una negociación libre entre sujetos sociales.

Con el presente estudio queda claro que los trabajadores no fueron consultados para la elaboración de un proyecto de reforma laboral, que el sector empresarial fue consultado pero no necesariamente escuchado, que los abogados laboristas fueron marginados de la consulta y que el resultado de la reforma, cualquiera que sea éste, será consecuencia de la consulta interpartidista de los legisladores del país, es decir, nacerá como consecuencia de los poderes públicos que bien identificó don Rafael Albuquerque.

Más evidente resulta en este estudio que las formas de contratación laboral contenidas en la reforma laboral, a juicio de los trabajadores y especialistas del derecho laboral, van en detrimento grave de los derechos alcanzados por los trabajadores después de luchas que costaron miles de vidas en el acontecer histórico del país, de quienes buscaban el reconocimiento de derechos elementales de protección de la vida, la salud y la dignidad de los trabajadores.

El conocer la opinión de trabajadores a través de un instrumento con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% con respecto a la media poblacional permite alcanzar una muestra representativa de los trabajadores de las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas de la ciudad de Mexicali, así mismo dentro del estudio se consideraron los sectores manufacturero, comercial y de servicios, utilizándose como marco muestral el Directorio Industrial CANACINTRA 2012.

El uso exclusivo del modelo cuantitativo por sí solo no permitía cumplir con el objetivo del estudio, por lo cual se utilizó también la entrevista semi estructurada como modelo cualitativo, para conocer la opinión de patrones y especialistas del Derecho del Trabajo acerca de aspectos tales como objetivos y cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, uso y abuso del conocimiento del derecho laboral,

^{7 9} Ciudad Reynaud, Adolfo, "Evolución y tendencias recientes del Derecho del Trabajo en América Latina. Ponencia VI Congreso regional americano de la sociedad internacional del Derecho del Trabajo y de la seguridad social", Querétaro, México, 14-17 septiembre. 2004.

cumplimiento de la Ley, formas de contratación laboral en la reforma laboral y percepción sobre posibles violaciones a derechos de trabajadores, entre otros.

La aplicación de una encuesta a más de 400 trabajadores de la iniciativa privada así como las entrevistas individuales a 5 patrones y/o especialistas del Derecho Laboral permitió una cobertura más amplia de la situación que se buscó identificar y que tal y como se presentó anteriormente, ilustra la situación de una realidad que se presenta cotidianamente en las relaciones laborales y que inciden en el desarrollo y crecimiento de la economía de una entidad o de toda una nación.

En ese tenor, se confirmó que la reforma laboral propuesta para su aprobación ante el Congreso de la Unión se elaboró sin la participación de las partes involucradas en el tema laboral, entre ellas figuran asociaciones de abogados especialistas, líderes de organizaciones sindicales de trabajadores, líderes empresariales y autoridades laborales, ya que a decir de los entrevistados el único sector tomado en cuenta para la reforma fue el sector empresarial y con ciertos matices.

Por razones similares, a decir de la mayoría de los individuos entrevistados y a reserva de conocer las modificaciones y adiciones finales a la Ley, al no ser consultadas las organizaciones de abogados especialistas en Derecho Laboral y Constitucional y de no ser modificada la Carta Magna, esta reforma en esos términos violaría preceptos constitucionales vigentes y Tratados Internacionales signados por México, con lo cual se confirma que dicha reforma sería anticonstitucional.

Según se pudo observar en las gráficas correspondientes, 6 de cada 10 trabajadores encuestados consideran que los nuevos contratos contemplados en la reforma laboral violan sus derechos laborales y el 60% de los especialistas entrevistados coinciden con el criterio de los trabajadores, con lo cual se confirma el tercer supuesto de la investigación.

Es importante enfatizar que las investigaciones y comentarios finales del presente estudio se realizaron previo a la aprobación por el Congreso de la Unión

de la Iniciativa preferente del titular del Poder Ejecutivo Federal, en tal sentido aún y cuando ya se conoce el contenido de las reformas aprobadas por la Cámara de Diputados a fines de septiembre del año 2012, el autor de esta investigación ratifica la importancia de los conceptos vertidos en ella e insiste en que para un análisis completo y objetivo de las iniciativas de reforma en su momento presentadas, se debió haber consultado a todos los actores de los escenarios laborales: patrones, cámaras empresariales, asociaciones de profesionistas, abogados laboristas, líderes sindicales, trabajadores del sector productivo, autoridades de impartición y procuración de justicia laboral, organismos de defensa de los derechos humanos y organismos internacionales de defensa de los derechos de los trabajadores, entre otros.

6.1 Conclusiones

Los resultados obtenidos en este estudio, tanto en las encuestas aplicadas a los trabajadores como en las entrevistas cualitativas, muestran de una manera evidente aspectos que merecen ser comentados, si bien en forma sucinta, no por ello deja de ser interesante y que en seguida se indican:

La mayoría de los trabajadores declaran conocer sus prestaciones laborales pero en realidad sólo conocen aspectos elementales.

Esta afirmación se sostiene en el análisis de diversas situaciones observadas en las respuestas de los trabajadores, quienes muchos de ellos se encuentran en alguna o varias de las siguientes situaciones: ingresan a trabajar sin contrato de trabajo, las prestaciones laborales las conoce por experiencia laboral no por capacitación patronal, laboran en formas de contratación prohibidas por la Ley laboral o no reciben la capacitación inicial en su área.

El conocimiento de la Ley laboral por el patrón no garantiza el exacto cumplimiento a las disposiciones de la misma.

Los resultados de los instrumentos cuantitativos y cualitativos indican que el patrón tiene más conocimiento de la Ley que el trabajador pero esto no representa una certeza en el cumplimiento exacto de la Ley laboral. Entre las

circunstancias que resaltan lo anterior son los hechos que reflejan un alto índice de usos de contratos laborales como el contrato a prueba y el de capacitación, que no están contemplados en la ley laboral; el uso frecuente de los contratos de *outsourcing* o intermediación para evitar responsabilidades laborales; el aprovechamiento por el patrón de lagunas legales que lesionan derechos de trabajadores, entre otras.

La ley es protectorista de trabajadores pero persisten abusos por parte de patronos.

La totalidad de los especialistas entrevistados manifestaron que la ley laboral actual es protectorista de los intereses de los trabajadores, para que haya un equilibrio en la relación laboral, dado que las partes no se encuentran en igualdad de circunstancias; sin embargo lo anterior no significa que los patronos estén en desventaja y algunos hechos evidenciados en este estudio y ya comentados anteriormente, lo demuestran: ingreso de trabajadores a la empresa sin contrato de trabajo, el uso frecuente de la subcontratación, entre otros.

Las grandes empresas tienen grandes darkos.

A la par que su más amplia disponibilidad de recursos, en comparación con las micro y pequeñas, las grandes empresas poseen la posibilidad de conocer el Derecho Laboral y respetarlo, pero los resultados obtenidos en el estudio indican que, a pesar de que el 85% de sus trabajadores ingresa por medio de un contrato individual de trabajo, también casi la tercera parte de los contratos laborales con sus trabajadores son de contratos que legalmente no existen en el país, que no capacitan más a sus trabajadores en materia de prestaciones laborales en relación a los demás tipos de empresa y sólo el 52% de las empresas grandes capacitan periódicamente a los trabajadores en sus áreas, a pesar de existir la obligación legal de hacerlo.

El proyecto de reforma laboral en materia de contratación es una propuesta política y unilateral.

Según lo expresado por los conocedores del Derecho, las nuevas formas de contratación laboral propuestas en la reforma laboral no tomaron en cuenta la opinión de los interesados y quienes sostienen tal aseveración son quienes conocen el tema: empresarios, líderes sindicales, autoridades laborales y abogados postulantes, de los cuales el 80% manifestó que la parte que fue escuchada fue el sector empresarial; pero el representante de los empresarios expresó que plantearon sus propuestas ante los institutos políticos y ante legisladores federales pero que las recomendaciones que presentaron no fueron totalmente tomadas en cuenta, que en realidad fue la clase política la que decidió.

Cuando se les preguntó a quienes se les aplicó el instrumento cualitativo qué intereses creían que habían obstaculizado la aprobación de la reforma laboral pendiente, en forma unánime todos manifestaron que habían sido principalmente factores políticos los que había detenido su aprobación hasta el momento.

Las nuevas formas de contratación propuestas en la Reforma Laboral vulneran el espíritu social de la Ley y violan los derechos de los trabajadores.

En el presente trabajo los aspectos en los que se presentan coincidencias entre trabajadores y conocedores del Derecho son escasos, sin embargo, existe una marcada percepción entre ambos sobre la contratación contemplada en la reforma laboral, pues el 60% de las personas a quienes se les aplicó el instrumento de investigación manifestaron que los contratos que se proponen en el proyecto de reforma laboral son violatorios de los derechos de los trabajadores e incluso algunos de los especialistas fueron más allá al afirmar que, de no modificarse la Constitución Federal, podría darse un juicio de inconstitucionalidad, por no cumplir los principios constitucionales y los Tratados Internacionales vigentes.

La OIT⁸⁰ está promoviendo intensamente desde hace varios años en América Latina el concepto de trabajo decente como una estrategia de crecimiento con empleo y calidad y lo define como aquel trabajo productivo, justamente

⁸⁰ Organización Internacional del Trabajo. Panorama Laboral 2006, América Latina y del Caribe. OIT, 2006. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm> consultada el 24 agosto de 2012.

remunerado y ejercido en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humanas; sin embargo, la propuesta de reforma laboral sobre las nuevas formas de contratación en México, indica que al menos en materia de seguridad en el empleo y dignidad humana va en sentido contrario a las recomendaciones de la OIT.

La cuestión en estos momentos es resolver frente a quienes argumentan que el Derecho del Trabajo es un concepto del siglo pasado, pero anacrónico y obsoleto en la actualidad, que de ninguna manera se puede concebir así, que el gran reto del Derecho del Trabajo es replantearse para adecuarse a las nuevas circunstancias económicas, como lo afirma Bronstein^{8 1}, pero sin ceder ante los intereses de las grandes corporaciones y de los legisladores sin escrúpulos, para evitar que México recaiga en injusticias sociales propias del siglo XX.

Que antes de pensar en una reforma laboral para activar la economía y el crecimiento de México que ponga en riesgo la estabilidad del empleo y la protección de los derechos de los trabajadores, los poderes públicos deben realizar reformas estructurales en materia energética, telecomunicaciones, política fiscal, sistema educativo, economía informal y sistema de pensiones, entre otras. Realizar una reforma laboral como se plantea, violatoria de los derechos fundamentales de los trabajadores y en las circunstancias actuales del país, podría incluso no sólo ser contraproducente, sino letal para la clase trabajadora y la economía del país.

Y como lo evidenció el estudio chileno del 2004 de Echeverría y López^{8 2}, la flexibilidad en los contratos no coincidió con un aumento en las contrataciones y en cambio la flexibilidad y la exigencia en el trabajo, tienen un fuerte impacto negativo en la vida personal y familiar de los trabajadores.

Reiterando esta conclusión, afirma Ibarra^{8 3}, en el estudio de flexibilidad realizado sobre los países de habla hispana en América, ni la rigidez en la flexibilidad afecta negativamente la economía de un país, ni la alta flexibilidad garantiza una

^{8 1} Bronstein, Arturo, *op. cit.*, n. 29, p. 7.

^{8 2} Echeverría, Magdalena, López Diego, *op. cit.*, n. 49, p. 32.

^{8 3} Ibarra Cisneros, Manuel A. *op. cit.*, n. 21, p. 32.

economía exitosa, puesto que ésta se encuentra ligada a múltiples factores y escenarios internos y externos de un país.

6.2 RECOMENDACIONES

Fundamentalmente la propuesta central que se presenta en este trabajo es que la actual Legislatura Federal se abstenga de realizar reforma laboral alguna, porque pondría en una grave situación jurídica de desventaja a los trabajadores, en detrimento del principio de estabilidad en el empleo, pues al momento de realizarse este trabajo, a pesar de encontrarse prohibidos los contratos a prueba y por capacitación que violan este principio, los patrones los utilizan, como ya quedó demostrado, violando flagrantemente la Ley Federal del Trabajo.

Realizar un estudio científico nacional, serio e imparcial, por una institución de educación superior de reconocido prestigio en la investigación, sobre la situación que guarda la Ley Federal del Trabajo, su realidad socioeconómica, la necesidad de adecuar diversos conceptos y los efectos que provocaría en el país, antes de presentar cualquier iniciativa de modificación a dicho ordenamiento.

Que en la investigación a realizar se consulten ampliamente a todos los sectores e instancias involucradas o que podrían ser afectados por una reforma laboral: patrones, trabajadores, asociaciones de abogados, líderes sindicales, autoridades y tribunales laborales, autoridades fiscales y organismos internacionales del trabajo, entre otros.

Que al momento de actualizarse la Ley Federal del Trabajo se le otorguen mayores facultades a las autoridades laborales en materia de supervisión y sanción, no sólo de aplicación de sanciones de carácter económico, sino incluso de naturaleza penal, para obligar a cumplir a los patrones y, en su caso, para turnar a la autoridad competente, en el caso de violaciones graves a los derechos fundamentales del trabajador.

Que de considerarse oportuno incorporarse adiciones y modificaciones a la normatividad laboral en materia de contratación, se establezcan los candados y limitaciones necesarios, tales como porcentajes máximos de contratación, prohibiciones de renovaciones y otros, para evitar que los patrones abusen de las figuras que se creen, con sus respectivas consecuencias jurídicas favorables a los trabajadores en cada caso, así como sanciones económicas de montos considerables a los omisos en el cumplimiento.

Que la posibilidad de reformar la Ley Laboral a mediano plazo, después de una auténtica investigación y consenso entre las partes, se dé en la medida en que no implique ninguna reforma constitucional ni violación a los principios laborales consagrados en la misma Carta Magna.

Cabe destacar que a la fecha de conclusión del presente trabajo de investigación, entre severos cuestionamientos a los contenidos de la reforma, se está intentando modificar la legislación laboral mexicana y se busca autorizar las formas de contratación laboral que aquí se analizaron, las cuales facilitan la flexibilidad de salida de una relación laboral; es evidente que los sujetos a quienes se les aplicó las encuestas y entrevistas, desconocen su contenido y en general no fueron consultados para su aprobación.

Lo anterior hace necesario manifestar la postura académica del autor de esta investigación, en el sentido de que dicha reforma va en detrimento grave de las prestaciones de los trabajadores en materia de contratación laboral, y a juicio del mismo, se verán a mediano y largo plazo, las consecuencias adversas a los derechos de los trabajadores y al núcleo familiar; con el tiempo se comprobará una vez más, que a poco menos de un siglo de la promulgación en este país de la primer Constitución social en el mundo, los trabajadores de México vuelven a sufrir los embates de una clase patronal que busca regresar a un pasado de privilegios que se creía olvidado, pero ya no por la vía de una guerra larga y sangrienta, sino a través de un proceso de efectos inmediatos por conducto de un lamentable cuerpo legislativo cómplice y autoritario, que no representa los intereses de la sociedad a la que se debe, sino los de sus patrocinadores y beneficiarios.

ANEXOS

1. Cuestionario aplicado a trabajadores en encuesta cuantitativa
2. Cuestionario aplicado a especialistas de derecho en entrevista cualitativa
3. Esquema muestral de micro, pequeña, mediana y grandes empresas y esquema de empresas de manufactura, comercio y servicios.
4. Cuadro de origen de conocimientos sobre prestaciones laborales
5. Cuadro de estabilidad en la relación laboral con el patrón

ANEXO 1
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE DERECHO. DOCTORADO EN DERECHO
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
“PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LAS NUEVAS FORMAS DE
CONTRATACIÓN LABORAL EN MÉXICO”
Encuesta para trabajador del sector productivo

La información que se proporcione en el presente instrumento será de carácter estrictamente confidencial y bajo ninguna circunstancia se facilitarán datos ni resultados de la misma a ninguna persona o institución, su utilización académica es exclusivamente con la finalidad de elaborar datos estadísticos que permitan alcanzar el objetivo de esta investigación, el cual consiste en conocer la percepción de los trabajadores del sector privado sobre las nuevas formas de contratación que se proponen en materia laboral; para obtener resultados reales, se solicita sea absolutamente honesto en sus respuestas.

En el trabajo final no se publicaran nombres de empresas, solamente estadísticas.

No. de cuestionario _____ Fecha ____/____/____(con números)

DATOS DE LA EMPRESA	
Nombre _____	Tel _____
Domicilio _____	Antigüedad _____ (en años)
Marcar con una X en el número que corresponda	
Tipo de empresa: 1) de producción 2) de comercio 3) de servicios	
Categoría de empresa (según número de empleados)	
1. micro(1- 10) 2. pequeña(11- 20) 3. mediana(21-100) 4. grande(+100)	
DATOS DEL TRABAJADOR	
Puesto _____	Antigüedad _____ (en años) Edad _____
Categoría: 1) de base 2) eventual 3) de confianza 4) Contrato de servicios profesionales	
Correo Electrónico _____	
Escolaridad: (Marcar el número del grado más alto de escolaridad que tenga)	
1) primaria terminada 2) primaria inconclusa	
3) secundaria terminada 4) secundaria inconclusa 5) técnica terminada 6) técnica inconclusa	
7) preparatoria terminada 8) prep. inconclusa 9) profesional terminada 10) prof. inconclusa	
Posgrado: 11) Especialidad 12) Maestría 13) Doctorado	

CUESTIONARIO

Marcar con una X el número de la respuesta que considere correcta. Marque sólo una.

- | | | |
|--------------------------------|-------------|--------------------------|
| Donde 5) totalmente de acuerdo | es igual a: | 100% de acuerdo |
| 4) de acuerdo | es igual a: | mayormente de acuerdo |
| 3) indiferente | es igual | regular, más o menos |
| 2) en desacuerdo | es igual a: | mayormente en desacuerdo |
| 1) totalmente en desacuerdo | es igual a: | 100% en desacuerdo |

1.- Ud. conoce las normas laborales generales sobre salarios y jornadas de trabajo.

- 5) totalmente de acuerdo
- 4) de acuerdo
- 3) indiferente
- 2) en desacuerdo
- 1) totalmente en desacuerdo

2.- Ud. conoce las prestaciones laborales a que tiene derecho en caso de despido.

- 5) totalmente de acuerdo
- 4) de acuerdo
- 3) indiferente
- 2) en desacuerdo
- 1) totalmente en desacuerdo

3.- Ud. conoce los tipos de contratos laborales establecidos en la Ley.

- 5) totalmente de acuerdo
- 4) de acuerdo
- 3) indiferente
- 2) en desacuerdo
- 1) totalmente en desacuerdo

4.- Ud. conoce las prestaciones laborales por:

- 5) sus estudios.
- 4) la capacitación que le dio el patrón
- 3) su experiencia laboral
- 2) su autodesarrollo (porque usted mismo lo ha investigado)
- 1) no las conozco

5.- Ingresó Ud. a la empresa a trabajar por medio de:

- 5) un contrato individual de trabajo
- 4) un sindicato
- 3) una empresa intermediaria (una empresa le contrato para trabajar en otra)
- 2) sin contrato
- 1) no sé, no me acuerdo

6.- Al ingresar a la empresa, el tipo de la relación laboral se estableció:

- 5) por contrato por tiempo determinado
- 4) por contrato por tiempo indeterminado
- 3) por contrato por obra determinada
- 2) sin contrato (si marca esta, continúe en la pregunta No. 8)

1) no sé, no me acuerdo

7.- Al empezar a trabajar, el contrato adoptó algunas de las siguientes modalidades

5) a prueba, para acreditar sus aptitudes

4) de temporada, en ciertos periodos del año

3) de capacitación, de aprendizaje y al final el patrón renueva, dependiendo de su aprendizaje

2) de prestación de servicios profesionales.

1) otra. Especificar _____

8.- El patrón lo capacitó inicialmente al ingresar a trabajar.

5) totalmente de acuerdo

4) de acuerdo

3) indiferente

2) en desacuerdo

1) totalmente en desacuerdo

9.- El patrón lo capacita periódicamente en su área.

5) totalmente de acuerdo

4) de acuerdo

3) indiferente

2) en desacuerdo

1) totalmente en desacuerdo

10.- El patrón lo capacita en áreas diversas a la suya.

5) totalmente de acuerdo

4) de acuerdo

3) indiferente

2) en desacuerdo

1) totalmente en desacuerdo

11.- Que los trabajadores conozcan las prestaciones laborales evita el abuso de los patrones.

5) totalmente de acuerdo

4) de acuerdo

3) indiferente

2) en desacuerdo

1) totalmente en desacuerdo

12.- Considera Ud. estar bien remunerado, según el trabajo que desempeña.

5) totalmente de acuerdo

4) de acuerdo

3) indiferente

2) en desacuerdo

1) totalmente en desacuerdo

13.- Considera Ud. la relación laboral con su patrón como estable

5) totalmente de acuerdo

4) de acuerdo

3) indiferente

2) en desacuerdo

1) totalmente en desacuerdo

14.- Considera usted que el patrón reconoce el valor de su trabajo

- 5) totalmente de acuerdo
- 4) de acuerdo
- 3) indiferente
- 2) en desacuerdo
- 1) totalmente en desacuerdo

15.- Que usted pudiera ser contratado a prueba por 30 días, en donde quedará a criterio del patrón la decisión de terminar la relación sin ninguna responsabilidad, tendría sus derechos como trabajador.

- 5) totalmente de acuerdo
- 4) de acuerdo
- 3) indiferente
- 2) en desacuerdo
- 1) totalmente en desacuerdo

16.- Que usted pudiera ser contratado para labores periódicas pero discontinuas por ciertos días, semanas o periodos al año, con recesos sin recibir salario, tendría sus derechos como trabajador.

- 5) totalmente de acuerdo
- 4) de acuerdo
- 3) indiferente
- 2) en desacuerdo
- 1) totalmente en desacuerdo

17.- Que usted pudiera ser contratado por capacitación inicial pagándole su salario, hasta por tres meses, en donde al final el patrón pueda terminar la relación laboral sin responsabilidad, porque a juicio del patrón usted no acreditó la competencia deseada, tendría sus derechos como trabajador.

- 5) totalmente de acuerdo
- 4) de acuerdo
- 3) indiferente
- 2) en desacuerdo
- 1) totalmente en desacuerdo

¡ GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

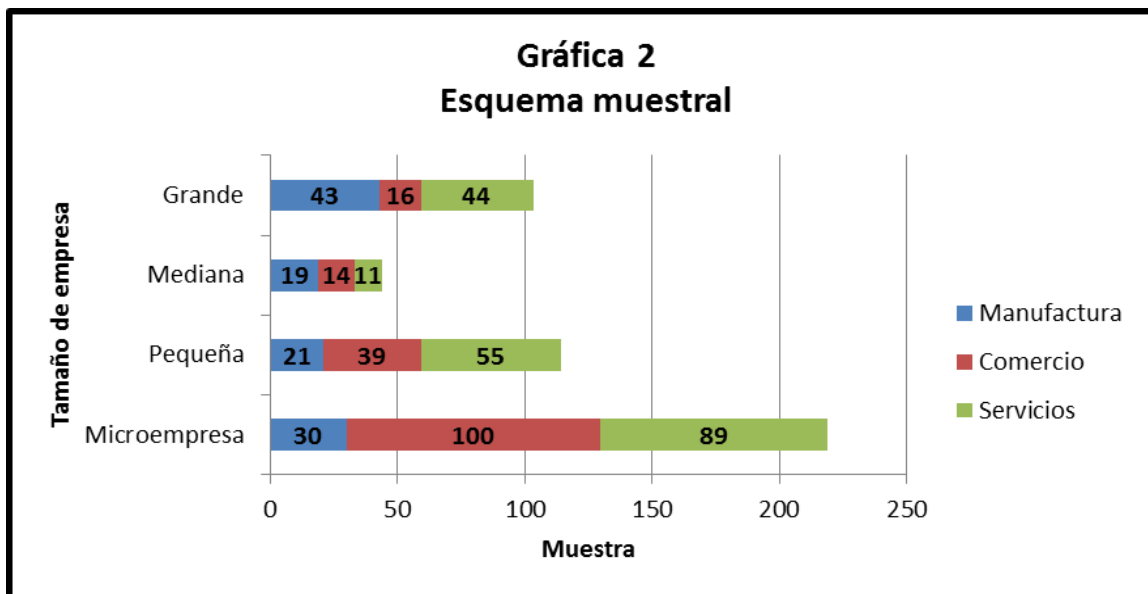
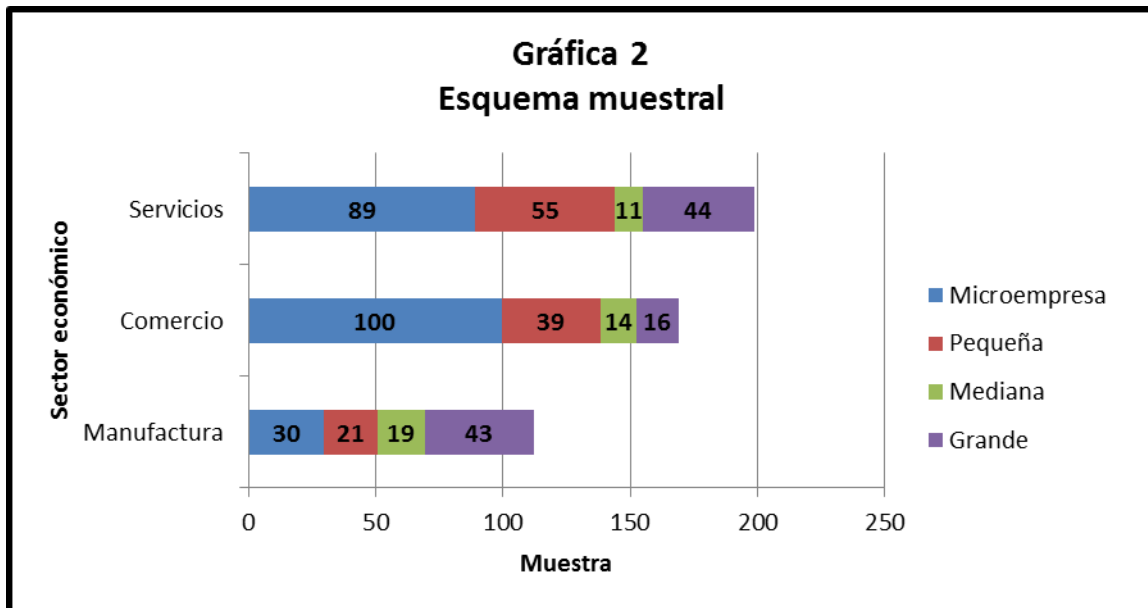
ANEXO 2

CUESTIONARIO PARA ESPECIALISTAS LABORALES Y LÍDERES INVESTIGACIÓN PARA DR. EN DERECHO ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

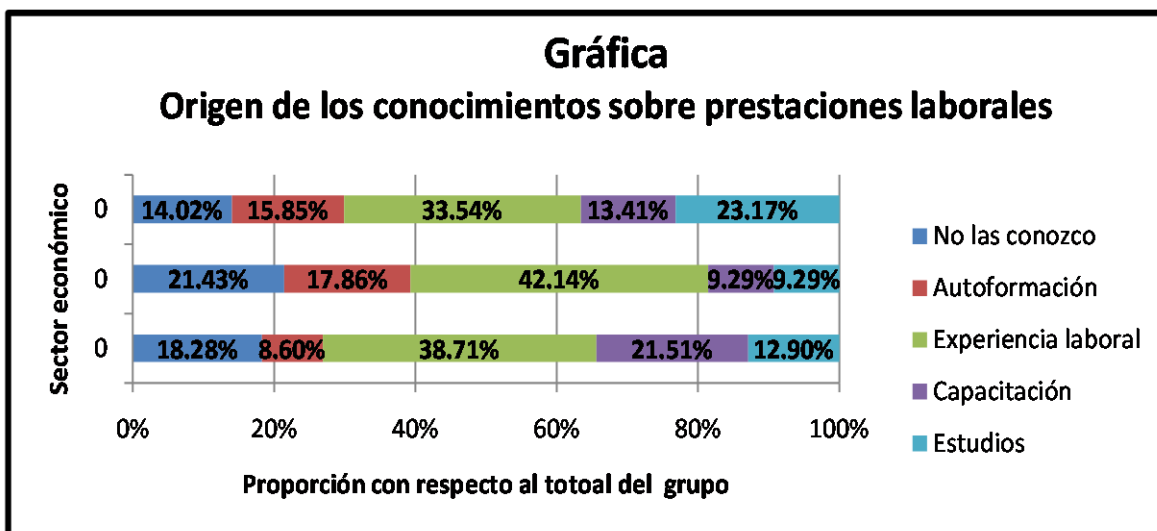
1. Conforme a los casos prácticos que Ud. ha conocido, la ley actual cumple con su función de lograr en forma adecuada la regulación de las relaciones obrero-patronales?
2. Está de acuerdo con la premisa de que la LFT es proteccionista de los trabajadores?
3. Están aplicando los patrones, otras figuras no contempladas en la LFT para la contratación de prestación de servicios novedosos que han surgido?
4. Alguna vez ha conocido casos en que patrones han aprovechando las lagunas legales de la LFT y han afectado derechos de los trabajadores?
5. Algunos patrones comentan que la LFT impide la contratación de trabajadores con modalidades nuevas, cual es su opinión?
6. ¿Que la LFT contemple sólo 3 tipos de relación laboral tiene ventajas o desventajas?
7. Existen factores que propician en los patrones el incumplimiento de la LFT en materia de contratación?
8. Considera usted que si los trabajadores conocieran sus derechos, disminuiría el incumplimiento de la ley por parte de los patrones?
9. Qué conflictos más comúnmente se han presentado en materia de contratación laboral, por la reglamentación de la actual LFT? Si es el caso, deme un ejemplo de la poca funcionalidad de la ley actual. (Qué problemas se ha enfrentado)
10. En su opinión, existen conceptos en la LFT vigente que representan un obstáculo para facilitar la contratación laboral en modalidades novedosas?
11. Los trabajadores comentan que con la intermediación o outsourcing no se reconocen los derechos de los trabajadores, siendo pragmáticos, está de acuerdo? podría identificar algún candado para evitar el abuso de esta figura?
12. En base a la problemática que Ud. ha vivido con la actual LFT, ¿Cuál es forma de contratación laboral agregaría o modificaría en la LFT para hacerla más práctica?
13. Que debe prevalecer en la regulación de nuevas formas de contratación, la competitividad empresarial o los derechos de los trabajadores?
14. Qué factores podrían facilitar una reforma laboral, apegada a la realidad de nuestro país?
15. Existen intereses que han obstaculizado que se apruebe la reforma laboral pendiente?
16. Conoce los proyectos de reforma laboral presentados ante el Legislativo Federal y que no se han aprobado?
17. Considera usted que los patrones y los trabajadores fueron escuchados para elaborar dichos proyectos?

18. Si conoce sobre la contratación por temporada, ¿qué beneficios encuentra en ella para los trabajadores y para los patrones?
19. Algunos patrones señalan que ya está en la ley la figura de contratación a prueba, ¿cuál es su opinión al respecto?
20. En su opinión la contratación a prueba en la nueva legislación podría ser viciatoria de los derechos de los trabajadores?
21. Recomendaría Ud. otorgar mayores facultades a las JCA para verificar el cumplimiento de los patrones a los derechos derivados de nuevas formas de contratación?
22. Considera Ud. que con estas formas de contratación laboral propuestas se respetan los principios básicos de la OT, con quien México firmó convenios de respeto a dichos principios?

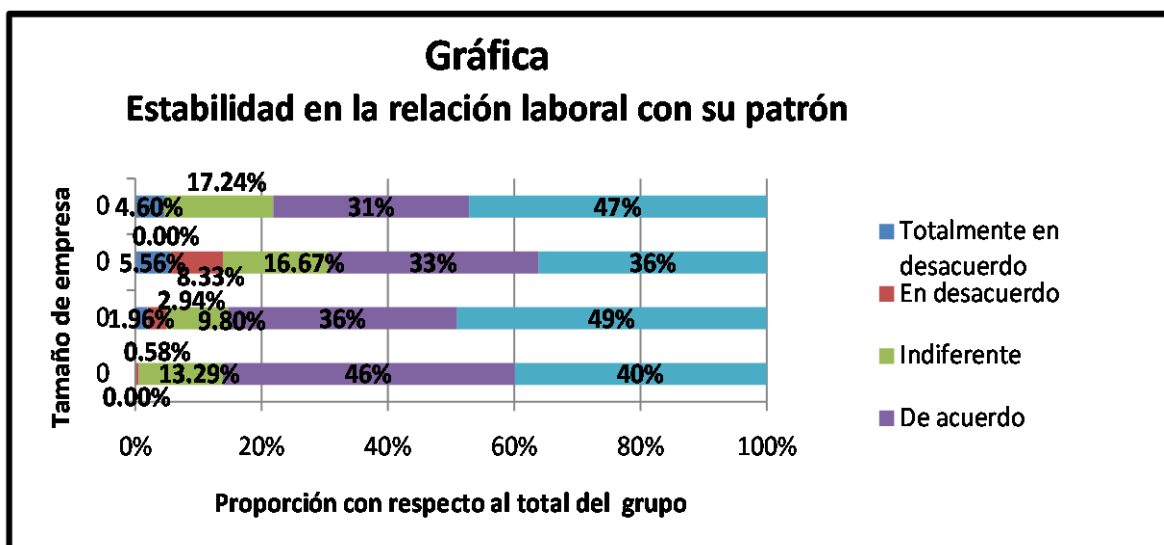
ANEXO 3



ANEXO 4



ANEXO 5



FUENTES CONSULTADAS

BIBLIOGRÁFICAS

ALBUQUERQUE, RAFAEL, ``Se desploma el derecho del trabajo?´ En Kurczyn Villalobos Patricia, Puig Hernández Carlos A, (coords.) Estudios jurídicos en honor al Dr. Néstor de Buen Lozano, México, UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003.

BABIQ ALEJANDRO Q, El periodo de prueba en el derecho de trabajo, Argentina, La Ley, Argentina, 1985.

CLIMENT BELTRÁN, JUAN B. , La CIT y la contratación laboral, UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2002.

DE LA CUEVA, MARIQ El nuevo derecho del trabajo, Edit Porrúa, México, 2010.

GIDDENS, ANTHONY, Un mundo desbocado, los efectos de la globalización en nuestras vidas. Taurus, México, Santillana ediciones, 2007.

HERNÁNDEZ, SAMPIERI, ROBERTQ FERNÁNDEZ COLLADO CARLOS, BAPTISTA LUCIQ PILARQ Metodología de la investigación, Mac Graw Hill, México, 2000.

KURCZYN VILLALOBOS, PATRICIAQ Relaciones laborales en el Siglo XXI, UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2001.

KURCZYN VILLALOBOS, PATRICIAQ, PUIG HERNÁNDEZ CARLOS ALBERTQ (coords.) Estudios Jurídicos en homenaje al Dr. Néstor de Buen, UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2003.

MARTÍNEZ GUTIÉRREZ, JAVIERQ Outsourcing, Ediciones Fiscales, México, 2009.

MÉNDEZ, RICARDO, Derecho laboral, un enfoque práctico, Mac Graw Hill, México, 2009.

PASCO COSMOPOLI, MARIO Atipicidad en los dos extremos: jornada parcial y jornada acumulativa en Kurczyn Villalobos, Patricia y Puig Hernández Carlos Alberto (coords), *Estudios jurídicos en homenaje al Dr. Néstor de Buen*, UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003.

PIROLO, MIGUEL A.; BARILARO, ANA A.; D'AGNELLO, MA. A.; MURRAY, C. M. y PINTO, SILVIA, Legislación del trabajo sistematizada. Comentada, anotada y concordada. Edt. Astrea, Argentina, 2001.

TRUEBA URBIÑA, ALBERTO Nuevo derecho del trabajo, Edt. Porrúa, México, 2001.

HEMEROGRAFÍAS

ACKERMAN, MARIO E. Contrato de servicios y contrato de trabajo. La protección de la persona en las fronteras del derecho del trabajo. *Revista Latinoamericana de derecho*, año IV, núm. 7-8, enero-diciembre 2007.

BRONSTEIN, ARTURO Retos actuales del derecho de trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, España, núm. 2, enero-junio, 2006.

CAMACHO SOLÍS, JULIO ISMAEL, "La pretensión de reformas laborales 2010" (Ley Federal del Trabajo), *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. México, Núm. 12, Enero-junio, 2011, México, 2011.

CAAMAÑO ROJO, EDUARDO La parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente. El empleo en las fronteras del derecho de trabajo, *Revista Laboral Chilena*. Dic. 2004.

CAVAS MARTÍNEZ, FAUSTINO El Principio de estabilidad en el empleo: Crisis y dases para su recuperación, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, España, núm. 58, 2006.

CIUDAD REYNAUD ADOLFO ‘‘Evaluación y tendencias recientes del Derecho del Trabajo en América Latina’’. Ponencia *VI Congreso regional americano de la sociedad internacional del Derecho del Trabajo y de la seguridad social*. Querétaro, México, 14-17 septiembre 2004.

ECHAIZ MORENO, DANIEL, El contrato de outsourcing. *Boletín mexicano de derecho comparado*, México, nueva serie, año XLI, núm 122, mayo-agosto de 2008.

ECHEVERRÍA, MAGDALENA, LÓPEZ DIEGO Investigación: ‘‘Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas’’, *Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo*, Chile, 2004.

EN CONTEXTO ‘‘Ley Federal del Trabajo. Propuestas de reforma, alcances y opinión pública’’, *Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública*, México, núm 29, septiembre de 2012.

GARCÍA MARÍA H ANGELELLI, CLAUDIA ‘‘Directrices integradas para el crecimiento y el empleo 2005-2008’’, *Comisión de Estudio Laboral y de la Seguridad Social*, CPCE, Argentina, 2001.

IBARRA CISNEROS, MANUEL A, ‘‘Flexibilidad laboral en Iberoamérica: un análisis comparado’’, *Revista Estudios Fronterizos*. México, nueva época, vol. 11, Enero-junio de 2010.

JARAMILLO JASSIR, IVÁN DANIEL, *Opinión Jurídica*, Colombia, Vol. 9, Nº 18, Julio-Diciembre de 2010.

LACAVEX BERUMEN MA AURORA; SOSA Y SILVA, YOLANDA; RODRÍGUEZ CEBREROS, JESÚS, Recepción de las nuevas formas de contratación laboral en México, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Núm 12. Enero-Junio, 2011.

LASTRA Y LASTRA, JOSÉ MANUEL, citando a León XIII en ‘‘Los retos del trabajo, frecuentar el pasado, enfrentar el presente y atisbar el futuro’’, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, año/vol. XLI, núm 122, mayo-agosto de 2008.

RIVAS, ANA MARÍA, Rivas, Ana María, ‘‘El empleo o la vida: perder el empleo para conservar la vida o renunciar a la vida para conservar el empleo ¿De qué conciliación hablamos?’’ *Revista de Antropología Iberoamericana*, Madrid, Edt. Electrónica, volumen 1, núm 3. Agosto-Diciembre 2006 pp. 367-374.

SALAS, CARLOS, DOS SANTOS ANSELMO, ‘‘Caminos divergentes para el desarrollo: Brasil y México’’, *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2011, vol.3, núm 1.

TREU, TIZIANO, La flexibilidad laboral en Europa, *Revista Internacional del Trabajo* Ginebra, 1993.

VILORIA, ESPERANZA, GALAZ, JESÚS, ‘‘Trayectorias de abogados profesionales y académicos: El caso de una universidad pública mexicana y su entorno’’, *Revista Calidad en la educación*, núm 30, Julio 2009.

INFORMÁTICAS

BAUSELA, ESPERANZA, ‘‘Los porqué y los cómo en el uso de las técnicas para la investigación social’’. Reseña del libro; Metodología y técnicas de investigación social Corbetta, Rergorgio. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 2005, volumen 7, núm 2. <http://rede.uabc.mx/vol7no1/contenido-bausela.htm>, consultada el 5 de junio de 2012.

BORISOV, ZHAMIN y MAKAROVA, Diccionario de economía política’, <http://www.eumed.net/cursecon/dc/bzml/Lerin.htm> consultada el 18 de enero de 2010.

CAVAS MARTÍNEZ FAUSTINO, ‘‘El principio de estabilidad en el empleo, crisis y daves para su recuperación’’, Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, número 58, España, 2006.
http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/58/Est06.pdf, consultada el 18 de enero de 2010.

LABORDA, ANA, España tiene un cuarto de los trabajos temporales de la UE-25. ESADE, España. 2006. Boletín 203, p.1, www.profesional.espcm.org/esade, consultada el 18 de enero de 2010

MENGER, ANTON, El derecho civil de los pobres, Atlaya, Argentina, <http://es.scribd.com/doc/31247426/Menger-Antonio-El-derecho-civil-y-los-pobres-1898>, consultada el 18 de enero de 2010.

PIÑERA ECHENIQUE, JOSÉ, La revolución laboral en Chile, Chile, 1999. http://www.josepiñera.com/jp/revolucion_laboral.pdf, consultada el 12 de febrero de 2011

ROSSEAU, JEAN JACQUES, El contrato social, 1872. <http://www.laeditorialvirtual.com.ar/pages/rousseau/RousseauContrato01.htm#L1C6>, consultada el 18 de enero de 2010.

Instituciones y legislativas

Directrices para las políticas de empleo. Unión Europea, 2005-2008. (28). http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c11323_es.htm, consultada el 15 de marzo de 2011

Estadísticas de empleo de la Unión Europea, 2011.

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics/es, consultada el 15 de mayo de 2012.

Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados.

www.gaceta.diputados.gob.mx, consultada el 6 de marzo, el 5 de septiembre y el 14 de septiembre de 2012.

Ley Federal del Trabajo

Exposición de motivos en la iniciativa del Poder Ejecutivo Federal, 12 de diciembre de 1968, III Punto en <http://www2.scn.gob.mx/leyes/UnProcLeg.asp?nIdLey=410&nIdRef=1&nIdPL=1&Titulo=LEY%20FEDERAL%20DEL%20TRABAJO&FechaPub=01/04/1970&cC>

ateg=LEY&cDescPL=EXPOSICION%20DE%20MOTIVOS, consultada el 13 de Diciembre de 2010.

Ley Federal del Trabajo. Propuestas de reforma, alcances y opinión pública', En Contexto, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, México, núm 29, septiembre de 2012, p.26. *www3.diputados.gob.mx/.../Contexto-No.29-Ley-federal-del-trabajo*, consultada el 36 de octubre de 2012.

Libro Verde. Modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del Sglo XXI. Bruselas, Unión Europea, 2006. (29)
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2006/com2006_0708es01.pdf
consultada el 5 de junio de 2011.

Límites a la contratación temporal en Europa. Gabinete Técnico Interfederal de la Unión Europea, 2000,
http://www.conflixa.net/documento/estudio/confeder/contemp.pdf, consultada el 22 de abril de 2011.

Organización de los Estados Americanos.

Proyecto de Resolución sobre los derechos Humanos de las Personas Mayores. Comisión Permanente. 12 de abril de 2012,
http://www.oas.org/consejo/sp/cajp/Personas%20Mayores.asp#Auth, consultada el 18 de agosto de 2012.

Organización Internacional del Trabajo, Panorama laboral 2006, América Latina y del Caribe. OIT, 2006.
http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm
consultada el 24 agosto de 2012

Real Academia Española. Diccionario

www.rae.es, consultada el 5 de junio de 2011.

Suprema Corte de Justicia de la Nación

www.us.scjn.gob.mx, consultada el 23 de junio y el 13 de diciembre de 2010.

LEGISLATIVAS

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

México, 2010.

Ley Federal del Trabajo

México, 2012.

Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social

México, 2012

Estatuto de los Trabajadores

España, 1994

Ley de Contrato de Trabajo

Argentina, 2010.