

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE DERECHO-MEXICALI**



**CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO EN
HISPANOAMÉRICA**

**TESIS
que para obtener el Grado de
DOCTORA EN DERECHO**

**Presenta:
MARÍA AURORA DE LA CONCEPCIÓN LACAVEX BERUMEN**

**Director:
DR. JESÚS RODRÍGUEZ CEBREROS**

Mexicali, Baja California.

Noviembre de 2008

Conjugar los verbos en
modo subjuntivo
impide disfrutar los recuerdos
y construir un destino.

Adopté
a la Universidad Autónoma de Baja California
como mi casa de trabajo
desde hace muchos años.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
1. REALIDAD SOCIOECONOMICA Y TENDENCIA GLOBALIZANTE.....	7
2. NORMATIVIDAD LABORAL.....	25
2.1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	25
2.2.CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO JURIDICAMENTE REGULADOS...	32
2.2.1. CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO O INDEFINIDO.....	36
2.2.2. CONTRATO PARA TRABAJO FIJO Y PERÍODOS DISCONTINUOS.....	42
2.2.3. CONTRATO POR TIEMPO, OBRA O SERVICIO DETERMINADO.....	48
2.2.4. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.....	63
2.2.5. CONTRATO A PRUEBA.....	68
2.2.6. CONTRATOS FORMATIVOS.....	76
2.2.7. TRABAJO A DOMICILIO.....	113
3. OTRAS INSTITUCIONES.....	125
3.1. INTERMEDIARIOS.....	125
3.2. EMPRESAS DE COLOCACIÓN DE TRABAJADORES.....	130
3.3. EMPRESAS DE SERVICIOS EVENTUALES.....	139
3.4. SUBCONTRATACIÓN.....	144
3.5. CONTRATO POR EQUIPO.....	155
3.6. MODALIDADES DIVERSAS.....	160
4. OTRAS FORMAS DE GENERAR RECURSOS.....	165
4.1. INDUSTRIA FAMILIAR.....	165
4.2. AUTOEMPLEO.....	170
4.3. VENTAS DIRECTAS.....	173
4.4. TRABAJO INFORMAL.....	175
4.5. PROGRAMAS GUBERNAMENTALES.....	180
5. OPINIÓN DE LOS DESTINATARIOS DE LA NORMATIVIDAD QUE REGULA LA RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.....	187
RESUMEN.....	200
CONCLUSIONES.....	220
PROPUESTAS.....	226
FUENTES CONSULTADAS.....	235
ANEXOS.....	247

INTRODUCCIÓN

La presente investigación es un estudio de la influencia que puede tener el proceso de globalización en las relaciones individuales de trabajo en México, que podrían llevar a la precarización laboral.

Por la naturaleza social del ser humano, así como por la necesidad de garantizar la convivencia armónica y el pleno desarrollo de las personas, se han creado las normas jurídicas.

Las garantías individuales y los derechos humanos, son conceptos fundamentales para el desarrollo de la humanidad.

El Derecho del Trabajo surge con la revolución industrial, al aparecer una perspectiva diferente de las relaciones de trabajo y acotarse el concepto de subordinación.

El Derecho del Trabajo no tiene como finalidad cambiar al mundo, sino hacerlo más aceptable.

“El régimen individualista y liberal. . . facilitó la explotación del proletariado. . . el principio de libertad, por sí solo, no conduce a un régimen de igualdad, sino más bien a la pérdida de la libertad para los menos fuertes: una legislación que teóricamente postula la libertad y la igualdad, sin considerar que la realidad es justamente desigualdades y esclavitud, conduce a las mayores injusticias. . .

“El Derecho del Trabajo, conjunto de normas que procuran remediar la injusticia de la sociedad capitalista, individualista y liberal, solamente podrá imponerse si se reconoce una nueva idea de la justicia y de las relaciones entre los hombres.

“La historia muestra que no han faltado esfuerzos para poner fin a la lucha entre la burguesía y el proletariado: . . Bismark; . . .1889; . . . las revoluciones rusa y alemana de 1918: . . Roosevelt; . . León Blue; . . .”¹

El trabajo es connatural al ser humano, su propósito es la búsqueda de satisfactores para sus necesidades. En los orígenes de la historia, se considera que el trabajo era no remunerado y no subordinado, pero el desarrollo de la humanidad, la distribución de la riqueza, el acaparamiento de los medios de producción, llevan al surgimiento de explotadores y explotados, y, después del tránsito por diversas etapas en la historia del Derecho del Trabajo, edad heroica, edad de la tolerancia y era del reconocimiento, se llega a la regulación de las relaciones de trabajo, desde la perspectiva de los desposeídos y no de los poseedores.

¹ De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México. 1961. p.p. 68-69.

No es aventurado sostener que en México la regulación de las relaciones individuales de trabajo tiende a estar atrapada por el pensamiento neoliberal y globalizador, cuyos fundamentos se basan en la apertura comercial, la liberalización y la flexibilización, la estabilidad económica y financiera, la privatización de espacios y procesos públicos.

Por lo anterior la tendencia es a la flexibilización, a la deslaboralización y a la regulación de las relaciones de trabajo por el Derecho Privado y no por el Derecho Social.

Para abordar el tema la investigación se organizó en dos partes:

Por un lado, en un nivel teórico, documental, tanto bibliográfica, como hemerográfica e informática, se recopiló tanto la normatividad que regula los diversos contratos individuales de trabajo en México, así como algunas iniciativas presentadas por los legisladores federales en esta temática y de igual forma, en otros países de Hispanoamérica. La normatividad que se consultó de estas otras naciones, aunque no siempre en todas las instituciones jurídicas analizadas, fue la de: España, Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

Se consultaron también diversos Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativos a las formas de contratación en estudio.

Los contratos de trabajo analizados fueron: por tiempo indeterminado o indefinido, para trabajo fijo y periodos discontinuos, por tiempo, obra o servicio determinados, a tiempo parcial, a prueba, formativos, a domicilio.

También se analizan otras instituciones jurídicas participantes en la generación de una relación individual de trabajo: intermediarios, empresas de colocación de trabajadores, empresas de servicios eventuales, subcontratación.

Se hace asimismo referencia a formas no jurídicamente reguladas en México, pero que pueden ser práctica cada vez más común en las relaciones de trabajo en el país: contrato de equipo, cesión de personal, contrato de relevo y jubilación parcial, trabajadores “a la parte”, trabajador auxiliar asociado, contrato de inserción, trabajo a llamada.

En esta primera parte, se analizan también otras formas a través de las cuales las personas generan los recursos que necesitan para su sostenimiento personal y el de sus familias: industria familiar, el autoempleo, las ventas directas, el trabajo informal y algunos programas gubernamentales.

Por otro lado, se realizó un trabajo de campo, por lo que se entrevistó a especialistas del Derecho del Trabajo, litigantes, profesores, patrones y autoridades, así como se aplicaron encuestas a trabajadores para conocer su percepción en relación al cumplimiento o no de las disposiciones jurídicas o a

la necesidad de nuevas instituciones que regulen las citadas relaciones de trabajo.

La primera parte de esta investigación se presenta en los capítulos 1 a 4, denominados, respectivamente, Realidad Socioeconómica y Tendencia Globalizante, Normatividad Laboral, Otras Instituciones y Otras Formas de generar recursos y la segunda en el capítulo 5, llamado Opinión de los destinatarios de la Normatividad que regula las relaciones Individuales de Trabajo.

Este documento tiene dos objetivos fundamentales: indagar hasta que punto la realidad socioeconómica y la tendencia globalizante ha impactado en el acatamiento del Derecho del Trabajo en México y hacer una revisión de la normatividad vigente en Hispanoamérica, en la regulación de contratos individuales de trabajo que no están normados en México.

De la información recabada y analizada, se elaboraron las conclusiones que se consideraron pertinentes.

También se presentan propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo, para que se incluyan o modifiquen algunos de los contratos individuales de trabajo estudiados.

Agradezco la colaboración que en la recopilación del material requerido me dieron mis alumnos José Sosa García, María Andrea Moreno Félix, César Carlos Valle Mayoral, Héctor Gabriel Tánori González, al igual que el apoyo que en el procesamiento de datos me dieron la Lic. Laura Magali Escobar Godínez y en la captura de la información Gabriela Esther Gascón Loaiza y Laura Rubio Armenta, así como en su revisión y formación el Lic. Esteban Pérez Flores y la Ing. Lourdes Leticia Chávez Álvarez.

De igual forma expreso mi reconocimiento a la Doctora Guadalupe de los Ángeles Ortega Villa por su orientación en la elaboración del protocolo de tesis, así como en la redacción de la encuesta; a mis alumnos de Derecho del Trabajo I, de los grupos 18 y 20, del semestre 2008 – 1 de la Facultad de Derecho, campus Mexicali, de la Universidad Autónoma de Baja California, por su apoyo en la aplicación de las encuestas a trabajadores; a los profesores de la propia Unidad Académica que atendieron mi entrevista; a la Lic. Blanca Irene Villaseñor Pimienta en la identificación de los patrones entrevistados; a los funcionarios de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Mexicali y al Colegio de Laboristas de Mexicali, A.C., al haber aceptado que los entrevistara.

1. REALIDAD SOCIOECONOMICA Y TENDENCIA GLOBALIZANTE

Este capítulo tiene como propósito comentar la realidad socioeconómica y la tendencia globalizante imperantes en México y en Hispanoamérica y determinar si existe una relación entre ésta y las diversas formas de contratación individual de trabajo.

1.1. La Globalización, como la conocemos hoy en día, encuentra en la piratería a uno de sus antecesores. Es factible sostener que la Compañía Holandesa de las Indias Occidentales, que en junio de este año, cumplió 388 años de haber sido fundada, constituye uno de los primeros vestigios de este proceso globalizador.

La Compañía Holandesa de las Indias Occidentales se había creado a imagen y semejanza de la Compañía Holandesa de las Indias Orientales. Fue la primera gran organización moderna precursora de las compañías transnacionales. Era incluso económicamente más poderosa que muchos gobiernos. Era una unión de capitales que tenía el lucro por finalidad; funcionaba por medio de acciones, lo que creó un nuevo mercado. Los accionistas no estaban obligados a saber nada sobre el negocio principal, solamente cobraban sus dividendos. Apareció así lo que se denomina capital desvinculado, porque se encuentra separado de la esfera de producción.²

“La globalización alude sobre todo a los efectos que derivan de las transformaciones que en todas las sociedades se realizan a partir de los procesos económicos de producción e intercambio. En la medida que la dinámica de éstos últimos conduce a un desarrollo que rebasa las fronteras nacionales y a la interconexión con los procesos de producción de otros territorios, se van constituyendo fuerzas económicas, poderes fácticos, que son capaces de interferir con las decisiones soberanas de cada país”.³ La globalización implica varios escenarios, uno de ellos es el económico, pero se afectan también el cultural, el mediático, el académico, el científico y técnico y otros más.

1.1.1. ¿A partir de qué momento histórico se puede hablar de tendencia globalizante? Existe desde el período que comprende de la época de los descubrimientos a la primera revolución industrial, que debe considerarse como un movimiento en potencia. Se entiende como un proceso y como tal se afina en la realidad a partir de la segunda mitad del siglo XIX y estuvo motivada por las grandes transformaciones que dieron lugar a la segunda revolución industrial. En nuestro presente más inmediato se desenvuelve una tercera etapa, más intensa, de mayor interrelación.

En realidad ha existido desde hace varios siglos, pero se agudizó en las últimas décadas del siglo XX, por lo que dista de ser esencialmente novedoso,

² Del Olmo, Christianne. “La globalización de los Piratas”, en National Geographic. México. Junio 2005. Memorabilia. s/p.

³ Montalvo Ortega, Enrique. “La disputa por el poder en un mundo globalizado”, en Revista del Senado de la República. Julio-Sept. 1998. vol. 4, no. 12. México. p. 109.

como tampoco lo es su incidencia sobre la soberanía de los Estados. El Estado nacional ha coexistido durante mucho tiempo con el carácter expansivo del capital y con el desarrollo de actores que no son necesariamente nacionales.

1.1.2. “Los márgenes de los Estados se han vuelto tan elásticos, que el concepto mismo de soberanía pareciera diluirse poco a poco, en ocasiones de manera veloz, pero sin duda ineludiblemente. A ello es indispensable subrayar, la creciente y cada vez más frecuente animadversión de pequeños Estados. Ello se debe a la diferencia abismal existente entre ellos y el resto del mundo, lo cual origina regionalismos que sin duda, complican la estructura y el ciclo de integración.”⁴

En relación a lo anterior, se puede sostener que las políticas de antes de este fenómeno en un Estado nacional, se caracterizaban por ser: revolucionarias, nacionalistas, independientes, de principios, simbólicas, idealistas, con prioridades a lo político, perfeccionistas, pasivas, cerradas, de intenciones, de expectativas, de forma y juricistas. En contraposición las políticas de un Estado en el mundo globalizado presentan características tales como: posrevolucionarias, internacionalistas, interdependientes, de intereses, pragmáticas, realistas, liberales, activas, abiertas, de hechos reales, de resultados, de fondo y de poder.

El avance de la globalización ha tenido influencia en la sustitución de dictaduras por gobiernos democráticos, resultado de procesos electorales, lo que no necesariamente significa que la capacidad de decisión de la ciudadanía, se ha incrementado. En términos reales, la mayoría de los gobiernos ha dejado de responder a las demandas de sus respectivas sociedades. Cada vez son más los líderes electos que aplican políticas de gobierno distintas y hasta contrapuestas, a las propuestas presentadas durante las campañas políticas, que se encaminaban a obtener el voto ciudadano.

La globalización ha llevado a varios gobiernos nacionales a actuar más que como representantes de los intereses de sus nacionales, a actuar como representantes de las poderosas élites económicas y financieras. Es la internacionalización de los procesos económicos antes mantenidos en el ámbito de la soberanía.

Soberanía y globalización, podría considerarse, son complementarias: a mayor integración a los procesos de globalización, menor soberanía; a mayor control soberano de los procesos nacionales, menor integración a la globalización.

“Soberanía es, ‘en sentido amplio el concepto político – jurídico... que sirve para indicar el poder de mando en última instancia en una sociedad política y, por consiguiente, para diferenciar a ésta de otras asociaciones

⁴ Sandoval Ramírez, Cuauhtémoc. “Globalización”, en Revista del Senado de la República. Oct.-Dic. 1999, vol. 5, no. 17. México. p. 20.

humanas, en cuya organización no existe tal poder supremo, exclusivo y no derivado' ”.⁵

La globalización económica, vía la expansión de capitales financieros y la internacionalización productiva de carácter vertical, afecta necesariamente a la soberanía de los Estados nacionales. Claros ejemplos son la fijación de las tasas de interés, la política monetaria y comercial y las políticas sociales y de empleo.

“Para interpretar los alcances y límites de la globalización existen dos corrientes de pensamiento divergentes, a las que se les puede etiquetar como liberal y crítica.

“La lectura que la ortodoxia liberal hace de la globalización es que en la medida en que el mundo se integra económica, política, cultural e ideológicamente, las diferencias entre y dentro de los Estados se disuelven con celeridad. La continuación lógica del argumento es que, si los países desean elevar su nivel de vida y sus oportunidades en el escenario internacional, la tarea inmediata que deben enfrentar será incorporarse y adaptarse a la oleada globalizante. El mecanismo por excelencia para dicha adaptación sería la apertura económica. El mercado será la variable que unificará a todos los países.

“... En tanto, el Estado – nación se debilita y en el futuro debería reducirse a funciones mínimas como asegurar los derechos de propiedad, impartir justicia y proporcionar ciertos bienes públicos, además de administrar su propio adelgazamiento

“La corriente interpretativa crítica considera que la globalización no es un proceso uniforme, lineal, ni mucho menos acabado. Señala que lejos de guiar a la homogenización que le asigna el discurso liberal, la densidad de los intercambios internacionales está generando profundas desigualdades entre y dentro de las naciones”⁶

1.1.3. “La globalización suele implicar una estandarización en los procesos de producción, que se prolonga en el consumo, lo que genera resentimiento en la gente que queda excluida del consumo de bienes calificados como obligatorios.

Se distingue una división internacional del trabajo que parte de la empresa red que ubica a la empresa matriz generalmente en el centro del sistema mundial mientras que en la periferia se ubica la empresa maquiladora o la empresa filial esta división de la industria a nivel mundial tiene su génesis y su impulso en una división técnica del trabajo al interior de la

⁵ Medina Aguilar, José Luis. “Soberanía y Globalización. Las crisis financieras recurrentes: análisis e implicaciones”, en Revista del Senado de la República. Julio – Sept. 1998. vol. 4, no. 12. México. p. 32. citando a Norberto Bobbio.

⁶ León, José Luis. “Globalización, desigualdad y soberanía, algunas implicaciones para México”, en Revista del Senado de la República. Julio - Sept. 1998. vol. 4, no. 12. México. p.p. 131-132.

empresa que ha reestructurado su organización y descentralizado sus funciones”.⁷

La tendencia globalizante es un proceso iniciado hace mucho tiempo, que genera desigualdad y segregación entre los habitantes del mundo. Las instituciones no han evolucionado en la misma medida en la que se ha desarrollado el gran capital, apoyado por las tecnologías de la información y la comunicación. Resulta necesario, entonces, encontrar alternativas que permitan el desarrollo de instituciones capaces de dar respuesta a las necesidades actuales. Es necesario encontrar soluciones que pueden darse a través de lineamientos generales y respecto a las especificidades y promover no sólo el crecimiento económico, sino también el desarrollo integral y sustentable de los individuos y su entorno; a través de iniciativas en los diferentes ámbitos, que convivan y se superpongan en espacios sociales diferentes, que se desarrollen a partir de la búsqueda de objetivos en común.

“Mediante la explotación del mercado mundial, la burguesía ha dado un carácter cosmopolita a la producción y al consumo de todos los países. Con gran sentimiento de los reaccionarios, ha quitado a la industria su base nacional. Las antiguas industrias nacionales han sido destruidas y están destruyéndose continuamente. Son suplantadas por nuevas industrias, cuya introducción se convierte en cuestión vital para todas las naciones civilizadas, por industrias que ya no emplean materias primas indígenas, sino materias primas venidas de las más lejanas regiones del mundo, y cuyos productos no sólo se consumen en el propio país, sino en todas las partes del globo. En lugar de las antiguas necesidades, satisfechas con productos nacionales, surgen necesidades nuevas, que reclaman para su satisfacción productos de los países más apartados y de los climas más diversos. En lugar del antiguo aislamiento y la anarquía de las regiones y naciones, se establece un intercambio universal, una interdependencia universal de las naciones. Y esto se refiere tanto a la producción material, como a la intelectual. La producción intelectual de una nación se convierte en patrimonio común de todas. La estrechez y el exclusivismo nacionales resultan de día en día más imposibles; de las numerosas literaturas nacionales y locales se forma una literatura universal”.⁸

La señalada expansión del capital no había sido posible sin el respaldo político de las naciones y las instituciones que la fortalecieran. Fue entonces necesaria la conformación de instituciones, que se adecuaran y le dieran sustento. A pesar de los enormes cambios que se han dado con el desarrollo de la globalización y sus nuevas formas de interacción y de organización espacial, en construcción continua, las instituciones siguen siendo prácticamente las mismas, y por tanto, son incapaces de dar respuesta a las necesidades actuales.

⁷ Enríquez Pérez, Isaac. Globalización y privatización: ¿Dos caminos rumbo a la desnacionalización integral? <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ma/iep-gp.htm> 31-08-2003.

⁸ Marx, C. y Engels, F. “El Manifiesto del Partido Comunista”, en Obras Escogidas. Progreso. Moscú. s/f. p. 36.

Hoy en día las redes de las TIC[tecnologías de la información y la comunicación] permiten trascender los espacios y territorios nacionales y establecer interacciones en tiempo real. Así, la producción se deslocaliza, se traslada a lugares donde es posible producir a menor costo, gracias a los bajos salarios, además de acercarse a nuevos mercados. En este proceso, algunas ciudades se establecen como zonas de control y decisión, ciudades globales, otras como proveedoras de mercancías, otras como centros de distribución, etc., dando lugar a una nueva “división del trabajo” junto con todo lo que ello implica.⁹

De no saber que estas reflexiones coinciden con El Manifiesto del Partido Comunista, escrito por Marx y Engels en 1847, casi podría pensarse que se está leyendo un escrito realizado en fechas recientes. Ya entonces resultaba evidente la expansión del capital y se vislumbran algunas de sus consecuencias. Marx y Engels encontraron en aquellos momentos que la situación de ventaja para unos cuantos y desventaja para la mayoría que ello implicaba, se resolvería únicamente a través de la unión de la clase proletaria y lanzaron, como frase final del Manifiesto del Partido Comunista el exhorto “¡Proletarios de todos los países, uníos!” Sin embargo, tal pareciera que dicho exhorto se dirigió al gran capital (o ha tenido la posibilidad de hacerlo), que no ha detenido su expansión y junto con ella, la del ensanchamiento de la brecha y la cada vez más desigual distribución de la riqueza, tanto entre individuos como entre naciones.¹⁰

1.1.4. La globalización, como quedó expresado, no sólo es económica. Se trata de varios procesos simultáneos: la creciente globalización económica y la cada vez mayor intercomunicación entre puntos específicos del mundo; la creciente desigualdad y la segregación; la reafirmación de las entidades; las resistencias ante el proceso de homogenización de la cultura, ante el deterioro del medio ambiente, ante la discriminación de las minorías, entre otros, manifestadas a través de movimientos sociales de diversa magnitud. Al mismo tiempo que surgen redes de cooperación entre el gran capital, entre el gran capital y los Estados, surgen redes de cooperación entre los Estados mismos, entre minorías, entre organizaciones de la sociedad civil, entre ciudadanos, entre delincuentes, entre integrantes de movimientos reaccionarios, etc., que ocupan espacios sociales diferentes, que se superponen y coexisten y que no cuentan con un marco regulatorio unificado ni homogéneo.

Las empresas tienen nuevas formas de organización, entran en nuevas formas de interacción, requieren de nuevas formas de regulación. Si una empresa se establece en un país, ¿Cuáles son las reglas que debe seguir: las del país de origen o las del país anfitrión?

Las instituciones actuales han sido aparentemente rebasadas, ya que fueron diseñadas para funcionar dentro del Estado-nación, el cual también parece estar agotado o rebasado, por lo menos en ciertas funciones, por lo que

⁹ García, Néstor. “Capitales globales y ciudades de la cultura”, en La Globalización Imaginada. Paídos. México. 1999. p. 167.

¹⁰ Graham, S. y Marvin, S. Networked. Infraestructured technological mobilities and the urban condition. Routledge. Londres. 2001. p. 308.

es necesario buscar nuevas opciones. Las nuevas formas de interacción requieren de un marco institucional diferente.

Son los cambios tecnológicos los que propician esa división técnica del trabajo, lo que lo lleva a una nueva lógica organizacional. Ésta se manifiesta de formas diferenciadas en los diversos espacios mundiales.

La globalización también ignora las culturas nacionales y, a veces, las transgrede, en busca de una cultura universal. De ahí entonces, que naciones con profundas raíces históricas, se aferren a conservar sus tradiciones intactas para mantener su cultura nacional propia.

1.1.5. Algunas de las consecuencias jurídicas de la globalización, son: a) privatización de conflictos; b) uniformidad de legislaciones estatales; c) derecho a los derechos humanos; d) leyes extraterritoriales; e) multiplicación de tratados internacionales.¹¹

- a) Las normas jurídicas presentan limitaciones en cuanto a su capacidad de respuesta. Se atribuye principalmente a su excesiva rigidez, derivada del formalismo de creación y de aplicación. Un aspecto revelador es el comercio internacional. Las empresas prefieren someterse al arbitraje, que seguir procedimientos judiciales estatales.
- b) Los Estados nacionales han optado por adoptar en su legislación interna reglas formuladas por organismos internacionales, con el objeto de unificación de normas jurídicas.
- c) La mayoría de los países han incorporado a sus disposiciones estatales, ya sea por conveniencia, constreñimiento o convicción, normas protectoras de los derechos humanos.
- d) La soberanía es un atributo del Estado moderno, y al ser una forma de organización social, también se modifica y adapta a los nuevos tiempos.
- e) La intensa comunicación entre las naciones, derivada de la globalización, ha llevado a la multiplicación de Tratados Internacionales.

“...la liberalización y la apertura comercial pueden, o no, permitir mayores niveles de crecimiento en determinadas circunstancias... para que el crecimiento económico se refleje en mayores niveles de desarrollo es necesaria la existencia de instituciones, normas y políticas internas que fomenten la distribución de la riqueza, pero estas normas no vienen dadas desde afuera, sino que corresponde a cada país establecerlas.”¹²

“Resulta extraordinariamente difícil evaluar las consecuencias de un complejo y amplio fenómeno como la globalización,...es especialmente difícil

¹¹ Herrera Vaca, José Luis. “El derecho en la llamada globalización”, en Revista del Senado de la República. Oct. - Dic. 1999. vol. 5. no. 17. México. p.p. 146-147.

¹² Witker, Jorge. “Los derechos económicos y sociales en el contexto del área del libre comercio de las Américas”, en ¿Hacia un nuevo Derecho del Trabajo? Kurczyn Villalobos, Patricia. Coordinadora. UNAM. México. 2003. p. 66.

aislar empíricamente, el efecto de cualquier dimensión de la globalización del efecto de otros cambios económicos y políticos....

“También es probable que exista una relación entre la globalización, por una parte y la inseguridad económica y laboral, por otra. A medida que los mercados son más globales, incluso las empresas perfectamente establecidas se encuentran en peligro, lo que puede producir una sensación de inseguridad en los trabajadores y en los empresarios afectados...La globalización también va acompañada de la erosión del modelo ‘fordista’ convencional del empleo asalariado. Están apareciendo nuevas modalidades de empleo y, aunque éstas no corresponden en muchos casos a nuevas opciones para muchos trabajadores, existe una preocupación justificada por sus consecuencias sociales negativas, sobre todo para los trabajadores poco cualificados.”¹³

“Igual que en su tiempo, el liberalismo económico real, ahora el neoliberalismo, tiende más al abuso que a la armonía, al monopolio, que a la igualdad, a la sobreexplotación, que al uso racional de la fuerza de trabajo.”¹⁴

Estas exigencias de competir mundialmente, impulsadas por la globalización, ha llevado a la explotación de los trabajadores, por un lado y por otro a su desprotección.

1.1.6. La tendencia globalizante ejerce presión sobre la seguridad en el empleo. Los trabajadores pueden ser desplazados tanto por las importaciones, como por la tecnología ahorradora de trabajo, como por la inversión extranjera directa, e incluso por los traslados de actividades laborales a otros países.

Los primeros afectados son los trabajadores poco calificados, al tener poca movilidad, por lo que padecen inseguridad en el empleo.

Por lo general se considera que la globalización implica cambios en la posición competitiva de las empresas en los mercados mundiales y de la ubicación en la división internacional del trabajo de los países. Estos cambios se reflejan en el trabajador, puesto que el comercio puede generar la creación de empleo en industrias en las que se ubica la ventaja competitiva, pero también puede generar pérdidas en aquellas que compiten con las importaciones.

También produce un desplazamiento más general de la industria manufacturera a los servicios, al igual que ocurrió durante la Revolución Industrial, en la que el desplazamiento se dio del sector agrícola al manufacturero.

Pese a la revolución tecnológica que se desarrolla hoy en día en la economía mundial, las diferencias sociales y económicas tienden a acentuarse.

¹³ Torres, Raymond. Hacia una Economía Mundial socialmente sostenible. Un análisis de los pilares sociales de la globalización. Informes O.I.T. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. 2002. p. 35.

¹⁴ Loyzaga de la Cueva, Octavio. La Flexibilización de los Derechos Laborales. La Reconstrucción del Capitalismo. UAM. México. 1997. p. 25.

La realidad socioeconómica y la tendencia globalizante han intensificado el esquema tradicional de división internacional del trabajo, volviendo cada vez más complejos la interdependencia y el entrelazamiento de las economías. El esquema asimétrico sigue inmutable, dominado por unas pocas potencias desarrolladas tecnológicamente, en tanto la gran mayoría de naciones del planeta se encuentra entre la pobreza y la imposibilidad de elevar su capacidad competitiva en los mercados internacionales.

1.2. Asociado a la globalización surge el concepto de flexibilización. “Se trata de un neologismo con el cual se quiere significar la necesidad de lograr un mercado de trabajo dominado por la autonomía de los actores sociales, empleadores y trabajadores, en que la heteronomía o intervención estatal se reduce a su mínima expresión.”¹⁵

Se considera que la flexibilización conlleva el desmontar el Derecho del Trabajo, por esencia protector del trabajador.

La flexibilización laboral puede tener diversos matices: a) limitarse a una adaptación a las circunstancias; b) orientarse hacia la derogación de instituciones jurídicas tutelares del trabajador y sustituirlas por otras más en consonancia con los cambios; c) marchar directamente hacia la desregulación, lo que equivaldría a la extinción del Derecho del Trabajo.

Suele afirmarse que la existencia de altos índices de desempleo tiene su origen, entre otros, en la rigidez del Derecho del Trabajo, y que solamente la flexibilización permitirá que sean combatidos.

“La flexibilidad no es un concepto jurídico, es un concepto de extracción eminentemente económica y de utilización en el ámbito de la política del Derecho del Trabajo...”

“En un sentido amplio es un concepto que remite al conjunto de respuestas que se exigen a la fuerza de trabajo ante los cambios producidos en el ambiente económico y en los mercados de productos. Este concepto refleja en sí una realidad connatural a las formaciones sociales del capitalismo, a saber: la subordinación dinámica y permanente de la fuerza de trabajo a las exigencias del capital. Es, por último, una noción que condensa un plan de supervivencia táctica vinculado a la recesión, no una estrategia permanente que suponga necesariamente una ruptura definitiva del modelo del mercado y de organización de la empresa”.¹⁶

Las características de la tendencia flexibilizadora en la contratación laboral son: a) flexibilidad numérica, que reside en la posibilidad del patrón de reducir el personal, disminuyendo o eliminando la protección contra el despido; b) la mano de obra periférica, representada principalmente por la

¹⁵ Albuquerque, Rafael F. “¿Se desploma el Derecho del Trabajo?, en Estudios Jurídicos en Homenaje al Dr. Néstor de Buen Lozano. UNAM-I.I.J. México. 2003. p. 41.

¹⁶ Climent Beltrán, Juan B. “La O.I.T. y la Contratación Laboral”, en Estudios en Homenaje al Dr. Néstor de Buen Lozano. UNAM-I.I.J. México. 2003. p.p. 238-239.

subcontratación; c) flexibilidad del tiempo de trabajo, destacando el contrato a tiempo parcial, las jornadas acumulativas y la jubilación anticipada; d) flexibilidad funcional, que se relaciona con la organización interna del centro de trabajo, representada por el trabajo polivalente o multifuncional; e) flexibilidad salarial, que se relaciona con el rendimiento del trabajador.

El tema de la flexibilidad se enmarca en los cambios ocurridos en el contexto europeo en la década de los años ochenta. Se consideran, entre otras, las siguientes situaciones:¹⁷

- La crisis económica, consecuencia del fin del modelo de crecimiento orientado en la energía barata,
- La renovación tecnológica que transformó los procesos y materiales de producción, así como los productos,
- La progresiva internacionalización de los intercambios de las relaciones neocoloniales a la economía global, pasando por la creación de grandes mercados continentales,
- La superación del taylorismo por las nuevas formas de organización del trabajo,
- La sustancial transformación operada por el '*management*'¹⁸ y las prácticas de gestión de las empresas.

La expresión flexibilidad laboral "tiene su origen en la sociología del trabajo. Su propósito no era el desmantelamiento de las leyes laborales, sino una determinada forma de organizar a las empresas ante el nuevo entorno competitivo, de ahí que el primer uso acreditado de la expresión corresponda al de la empresa flexible y no al de legislación flexible".¹⁹

1.3. Surge el concepto empleabilidad, que tiende a desplazar al concepto estabilidad. Las relaciones laborales ya no son duraderas como en el pasado. Los trabajos para siempre han pasado a la historia, y el tiempo de empleo es, a menudo, corto. Atrás han quedado las ideas de una vida dedicada a la empresa y en el puesto seguro. La empleabilidad es sencillamente encontrarse en sintonía con las demandas laborales actuales.

La empleabilidad es el conjunto de aptitudes y actitudes personales que hace que la persona pueda tener acceso a un puesto de trabajo. Estas actitudes podrían ser muchas y muy variadas dependiendo del puesto de trabajo que se busque.

Quien esté a la búsqueda de trabajo, debe presentar un currículo flexible, tanto como lo son las empresas en la organización de su trabajo. Y esta flexibilidad implica no encasillarse y disponer de aptitudes técnicas y de gestión para poder solucionar con rapidez los problemas que surjan.

¹⁷ Caro Figueroa, Armando. La Flexibilidad Laboral. Editorial Biblos. Buenos Aires. 1993. p.p. 20-21.

¹⁸ La administración.

¹⁹ Ugarte Cataldo, José Luis. El Nuevo Derecho del Trabajo. LexisNexis. Santiago de Chile. 2007. p.p. 202-203.

El aspirante debe hablar a la empresa en su mismo idioma: ofrecer cualidades, como iniciativa, tesón, imaginación y otras que la compañía reclame. El candidato buscado por una firma auditora no tiene por qué coincidir con el pretendido por una agencia de comunicación.

El perfil laboral requiere, además, actualizar los conocimientos profesionales y cultivar actividades alternativas. La empleabilidad es un don que no sólo debe fomentar quien busca trabajo, sino también el que ya disfruta de él. Se debe mantener una formación permanente, a través del estudio continuo y del reciclaje laboral.

La empleabilidad exige también disposición a cambiar de domicilio o a desplazarse por todo el país. Y ese es un inconveniente para los mayores de 40 años; ir hacia donde está el trabajo, en vez de esperar que éste venga, al trabajador.

La empleabilidad puede explicarse a través de seis conceptos básicos: adecuación vocacional, competencia profesional, idoneidad, salud física y mental, recursos alternativos y relaciones interpersonales.

La empresa ya no es habitualmente una gran familia, sino simplemente el lugar donde los profesionales trabajan y generan bienes y servicios. Las grandes empresas modifican de forma acelerada los puestos de trabajo, los cargos, y sobre todo, la tarea en sí. Incluso, la función misma del trabajador puede desaparecer en cualquier momento.

La estabilidad en el empleo empieza a desaparecer y parece que para no volver jamás. Se advierte a los trabajadores la necesidad de prepararse para frecuentes cambios de empleo. Se describe un mercado de trabajo del futuro en el que la oferta se buscará fundamentalmente en puestos inestables y de escasa duración, de mayor o menor calidad en cuanto a salarios, calificaciones y condiciones de trabajo.

Sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) ha sostenido en algunas ocasiones que "...ya no solamente los trabajadores y sus sindicatos, sino también los empresarios – que quieren una fuerza de trabajo motivada, establece y productiva – desean puestos de trabajo estables..."²⁰

"La flexibilidad laboral es impulsada y difundida por la mayoría de los gobiernos y por los empresarios y se apoya en la misma ideología que respalda a la globalización, es decir, en el neoliberalismo.

"Para el neoliberalismo, en el mercado todos somos iguales, de manera tal que no tienen porque existir condiciones especiales para algunos, tales como los trabajadores.

²⁰ s/a "La Estabilidad en el empleo en los países industrializados sigue siendo sorprendentemente fuerte", en Organización Internacional del Trabajo. Departamento de Comunicación. Sala de Prensa. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/features/03/stability.htm> 30-12-2006.

“Los empresarios consideran que existen reglas determinantes de las relaciones laborales que son sumamente rígidas y encarecedoras de los costos de la producción. Estiman que no les es posible competir satisfactoriamente en igualdad de condiciones en el libre mercado por esta situación desventajosa”.²¹

1.4. La flexibilidad laboral significa para los patrones la libertad para contratar, para disponer de la fuerza de trabajo y para despedir.

La flexibilidad laboral significa para los trabajadores la pérdida gradual de los derechos laborales y condiciones sociales, tales como la jornada máxima, el salario mínimo, el derecho a la compensación por tiempo de servicios, la libertad sindical, la negociación y contratación colectivas, el derecho de huelga y las prestaciones derivadas de la seguridad social.

La flexibilización del Derecho del Trabajo y consiguientemente de las relaciones laborales, se ha conceptualizado como la vía para que las normas laborales puedan adaptarse a las exigencias cambiantes de las empresas y de los mercados; es decir, se considera como un proceso de eliminación de las rigideces del sistema a las que se atribuye que impidan o dificulten dichos cambios, derivados de la globalización.

El Derecho del Trabajo además de ocuparse de los aspectos tradicionales de las relaciones laborales, individuales y colectivas de los trabajadores, se está ocupando también de los desempleados y particularmente, del favorecimiento del empleo. Debe dar respuesta a los retos del propio empleo.

Existen normas del trabajo que se denominan fundamentales, porque regulan los derechos básicos de los trabajadores. Son inamovibles. Son los mínimos legales a los que todo trabajador, no solamente debe aspirar, sino debe exigir. Son irrenunciables: salario mínimo cubierto en el centro de trabajo, en moneda de curso legal, durante la jornada de trabajo, con la periodicidad regulada en la ley; jornada máxima, con pago de la que se labore en forma extraordinaria; disfrute remunerado de días de descanso semanal y de descanso conmemorativo; disfrute pagado de vacaciones; estabilidad en el empleo, con derecho a recibir indemnización en caso de despido injustificado; afiliación a instituciones de seguridad social; libertad sindical.

Los principios que rigen el Derecho del Trabajo son: es un derecho y un deber social; libertad; igualdad; dignidad.

Los caracteres que nutren el Derecho del Trabajo son: derecho de clase; mínimo de garantías sociales; derecho inconcluso; fuerza expansiva; concreto y actual; imperativo.

La declaración de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su

²¹ Palomino, Teodosio A. El Futuro Blanco y Negro. Maquiavelo Vive. Editorial Juris Laboral. Perú. 2003. p. 53.

seguimiento, es el marco regulador para avanzar en este sentido, sumado, desde luego, a las normatividades nacionales y su debido acatamiento. Al adoptar la Declaración de 1998, los Estados miembros reconocieron que tienen la obligación de trabajar en aras de alcanzar los valores básicos inherentes a la organización: libertad sindical y derecho de negociación colectiva; erradicación del trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en el empleo.

La desregulación o flexibilización laboral no es garantía para la atracción de nuevas inversiones generadoras de empleo, ni su consecuente disminución, así como tampoco sobre la competitividad, dentro de un contexto de respeto de la dignidad del trabajador y de los derechos fundamentales.

Flexibilidad laboral no es sinónimo de deslaboralización de toda actividad humana subordinada. Y salvo los propietarios de los centros de trabajo, independientemente del monto del capital invertido, todos los demás que en éstos laboren, lo hacen de manera subordinada, entendida esta expresión en su concepto jurídico, es decir, como la capacidad de mando del patrón y la obligación de obediencia del trabajador, acotados, por el trabajo contratado.

Tres datos parecen indubitables en los tiempos que corren a propósito de lo que ocurre a las relaciones de trabajo: el primero, el retorno discreto al arrendamiento de servicios, manera de caracterizar esa huida del Derecho del Trabajo que de ordinario se percibe al tratar de volver sobre la pregunta de si resulta el derecho de los trabajadores o de algunos trabajadores.

Un segundo dato: desde las categorías de los contratos laborales atípicos, pasando por los contratos precarios, se revela que el social-tipo o paradigma contractual de tiempo fijo, estable en su permanencia y remuneración y de jornada completa, comienza a dar paso a formas plurales de contratación.

Pero esa pluralización de los tipos contractuales que, como tal, ya no podía partir, lógicamente, del reconocimiento de un contrato tipo, intentó parar la huida, o atenuarla al menos. En efecto, con todo y que algunas de esas modalidades contractuales relajasen los estándares tradicionales de protección para admitir, por ejemplo regímenes salariales sobre la base de productividad, jornadas flexibles o parciales, de la mano de la reordenación del tiempo de trabajo, terminación predeterminada con afectación de la estabilidad, etc., se trata de regulaciones de la prestación de servicios por cuenta ajena o bajo dependencia de otro, asumidas desde la legislación laboral.

Distinto es el componente del mercado de trabajo que conforman quienes prestan servicios por cuenta ajena y lo hacen, no obstante, al margen de la normatividad laboral mínima, bien por prácticas de fraude, de simulación – no pocas veces “pactadas” a fin de acceder a un puesto de trabajo – o, por arraigo de la más agresiva y perniciosa de todas ellas: la flexibilización o la desaplicación. Ello apareja un tercer dato o efecto: la tendencia a la deslaboralización de la prestación de servicios por cuenta ajena, que acarreará

necesariamente la descolectivización del modelo de relaciones de trabajo, de ordinario ya mayoritariamente informatizado.

Argumentar que la flexibilización laboral significa, primero la eliminación de la estabilidad en el empleo, entendida ésta como certeza del trabajador de que el patrón no disolverá, unilateral y caprichosamente, el vínculo jurídico, durante todo el tiempo de su vigencia y que si llega a hacerlo, será acreedor a una indemnización y, segundo, la desaparición de los sistemas de seguridad social financiados preponderadamente, de manera tripartita y administrados de igual forma, puede llegar a significar un retroceso absoluto en la evolución del Derecho del Trabajo, y el desconocimiento de numerosos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), situación laboral de la época de la revolución industrial, momento histórico donde se ubica, por lo general, el surgimiento del Derecho del Trabajo.

1.5. Surge otro concepto, el de la desregulación. Si la flexibilidad laboral es un proceso que impulsa a los patrones para liberarse del aspecto protector del Derecho del Trabajo, la desregulación consiste en la eliminación de la totalidad de las reglas, protecciones y derechos del trabajo y de la seguridad social.

Se está llegando a la sustitución total de las nociones de tarea y de puesto de trabajo, muy arraigadas en las organizaciones. Se conjugan ahora las funciones de operación, inspección de calidad y mantenimiento.

En los sistemas muy automatizados la operación ya no sólo se ocupa de actuar rápidamente sobre las desviaciones detectadas, imprevistos o incidentes. Se atiende su prevención, anticipación de acciones correctivas intentando siempre mantener el flujo productivo.

La operación asume una responsabilidad de gestión del flujo productivo en términos, no sólo de cantidad, sino de calidad. Se abarca una serie de actividades que tradicionalmente se han asignado a los niveles de planeamiento o de jefatura. Crece notoriamente la importancia de la comunicación horizontal entre los trabajadores.

En esta línea se empieza a distinguir el trabajador multifuncional del trabajador multicualificado.

Se atenderá como trabajador multifuncional, a aquel que realiza dos o más actividades de diversa índole bajo las órdenes del mismo empleador. La polifuncionalidad, puede pactarse al inicio de la relación laboral en el respectivo contrato, o con posterioridad, siempre que conste por escrito, en todo caso, debe especificarse las diferentes labores a desarrollar. Los trabajadores polifuncionales deberán percibir una remuneración superior a la de aquellos que sólo laboren en una sola actividad específica o determinada.

El trabajador polifuncional o polivalente o multifuncional puede operar más de una máquina con características semejantes, pero será siempre un

operador y su movilidad se centrará en las diferentes máquinas que pueda controlar.

El otro, el multicualificado, incorpora diferentes competencias y repertorios de actuación, su perfil integra diferentes habilidades, juega un papel distinto en la producción.

Mientras el primer caso se está ante un concepto aditivo hacia la agregación de tareas, en el segundo se trata de una profundización de sus competencias.

La introducción de procesos automatizados en los que el operario juega un papel de operación y control, va a tener resultados de productividad adecuados sólo en la medida en que los trabajadores adquieran un conocimiento efectivo del funcionamiento real de todo el proceso.

La introducción de metodologías de análisis del trabajo que permitan visualizar claramente ese nuevo conjunto de competencias de modo que se integren a los procesos de formación y certificación, resulta necesario complemento a esta nueva demanda derivada de la organización de trabajo.

1.6. Deslocalización es el proceso por el que algunas empresas, generalmente multinacionales, trasladan sus centros de trabajo en países desarrollados a países con menores costos para ellos.

La deslocalización es una consecuencia de la globalización de la economía mundial.

Adicionalmente al menor costo de la mano de obra, las empresas que optan por la deslocalización, es la búsqueda de normatividad menos estricta con la protección del medio ambiente, condiciones de trabajo más flexibles, que permitan mayores jornadas de trabajo, menores exigencias en la seguridad en el trabajo.

La deslocalización provoca incremento en el desempleo en el país de origen; creación, en el país de destino, de empleos mal remunerados; destrucción y contaminación del medio ambiente; inutilización de tierras; contratación de trabajadores no calificados; disminución en la calidad del producto final.

“La utilización del concepto deslocalización en el terreno ideológico, supone un aspecto más en la lucha entre el capital y el trabajo se trata de oscurecer la cuestión de por qué, como trabajador, tiene que competir con otros trabajadores de otros países o regiones; o por qué está obligado a vender su fuerza de trabajo al empresario o por qué sus condiciones de vida dependen de las decisiones de los propietarios del capital. Dicho fríamente, la intención última es que los trabajadores compitan entre ellos, asumiendo como propia su

degradación salarial, para conseguir que su explotación les permita sobrevivir.”²²

El modelo neoliberal modificó la estructura rígida y concentrada de la producción, adaptándola a las realidades económicas imperantes y a los avances de la informática.

El taylorismo supone no sólo la organización del trabajo, sino las formas de supervisión y control, las reglas de cómo trabajar; los niveles, sus jerarquías, los criterios y las formas de ejercicio de la autoridad y el poder. Se basa en una clara división entre concepción y ejecución del trabajo.

El modelo japonés se caracteriza por: trabajo en grupo; polivalencia; achatamiento de las pirámides de mando; reducción de niveles y cambios en el rol de las jefaturas; reducción de inventarios; círculos de calidad; procesos, internos o externos, *just in time*.

En el post-fordismo del capitalismo contemporáneo, se autoriza la estructura productiva y se transforma en polifuncional, por lo cual ya no existe un lugar fijo de trabajo, ni una fuerza laboral masiva y con carácter indispensable por su nivel de calificación. La capacidad de respuestas de las tecnologías inteligentes y de la robótica impone lo que se ha designado como trabajo difuso, no adscrito a la fábrica y que adopta rasgos de informalidad.

Los cambios en la organización productiva se refleja en las relaciones de trabajo. El cambio más significativo en el mundo del trabajo se da en las formas de contratación.

La desregulación se va abriendo paso y el esquema proteccionista del trabajo y de la seguridad social, tiende a ser desmontado, lo cual trae como consecuencia el debilitamiento del poder sindical ante el empleo flexible de la mano de obra.

1.7. Surge una expresión más: adaptabilidad laboral²³, que al igual que la flexibilidad tiene el mismo objetivo: la revisión de las consideradas trabas legales en el manejo y diseño de las relaciones de trabajo. El medio seleccionado es lo que distingue a estas dos figuras. La flexibilidad se produce porque es el Estado, a través del legislador, el que elimina, al derogar o modificar la normatividad laboral, dichas limitantes; la adaptabilidad aparece al dejar a las partes la negociación que concluye con la disminución o desaparición de los derechos de los trabajadores.

1.8. En México la legislación del trabajo ha sido considerada como uno de los instrumentos cruciales con los que cuenta el Estado para regular tanto el

²² Gracia, Xabier. “Deslocalización, propiedad privada e ideología”, en Rebelión. Economía <http://www.rebelion.org/economía/04504xgracia.htm> 07-07-2007.

²³ Ugarte Cataldo, José Luis. El Nuevo Derecho el Trabajo. LexisNexis. Santiago de Chile. 2007. p. 211.

mercado de trabajo, como el conflicto. Ello, constituye a la normalidad laboral en un instrumento de regulación y de cambio.²⁴

Suele considerarse que la legislación laboral, especialmente para los trabajadores, es un incentivo a la incorporación al mercado de trabajo, en virtud de que el trabajo asalariado permite el acceso a prestaciones laborales y de seguridad social.

Entre las primeras, establecidas en la Ley Federal del Trabajo, en los contratos colectivos de trabajo, en los contratos ley y en los contratos individuales de trabajo, se cuenta el pago de salario mínimo, que siempre se busca se incremente, mismo que se complementa con las normas protectoras y privilegios del salario; disfrute de vacaciones remuneradas y prima vacacional; trabajar jornada máxima, que se pretende disminuya, y pago, en su caso, de jornada extraordinaria prestada; disfrute de días de descanso semanal y conmemorativo, y, en caso de laborarse, pagos adicionales; participación en las utilidades de las empresas; capacitación y adiestramiento; derechos de preferencia, antigüedad y acenso; y, sobre todo, estabilidad en el empleo, que no debe confundirse con contratación por tiempo indefinido.

Entre las segundas, principalmente, las prestaciones en especie y en dinero, derivadas de la Ley del Seguro Social; habitaciones, beneficio regulado en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; créditos para adquisición de bienes muebles, a través de la Ley del Instituto Nacional del Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores.

Suele considerarse que la legislación laboral, especialmente para los patrones, es un costo laboral adicional. Puede ser directo o indirecto.

Entre los directos se cuentan el pago de días de descanso y conmemorativos, vacaciones, licencias, aguinaldo, indemnizaciones, pago por trabajo extraordinario.

Entre los indirectos se suman los gastos a los sistemas de seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento y, por supuesto, las obligaciones de carácter fiscal.

Cuanto más restringidas sean las exclusiones legales, ¿será mayor el recurso de acudir a prácticas ilegales?

Las nuevas reglas que se van introduciendo cuestionan las bases filosóficas y jurídicas del Derecho del Trabajo, construidas sobre las categorías de la estabilidad y las garantías mínimas en el empleo.

El conflicto que el pensamiento económico neoliberal ha generado es: regulación contra eficiencia económica, desde la perspectiva de que los

²⁴ Marshall, Adriana. "Efectos sociales y económicos de la Legislación del Trabajo: debates y evidencias", en Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Enrique de la Garza. Coordinador. Colmex. FLACSO. UAM. FCE. México. 2000. p.p. 452 - 453.

mercados pueden generar mayor riqueza, si operan libremente; la regulación retrasa o impide ese crecimiento.

Se pretende que los derechos privados sean transferidos mediante acuerdos entre particulares, pero se considera que las normas laborales lo entorpecen: no sólo dificulta las negociaciones, sino que en determinados casos se prohíben, según se desprende del principio de irrenunciabilidad, el cual consiste en “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho Laboral en beneficio propio”.²⁵

1.9. En la XIV Conferencia Interamericana de la Organización de Estados Americanos de septiembre de 2005, se aprobó la “Declaración de México”.

Entre las declaraciones de mayor trascendencia son de mencionarse:

“8. Reafirmamos nuestra convicción de que el Trabajo Decente²⁶, tal y como se manifiesta en los cuatro grandes temas que forman los objetivos estratégicos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) – promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, empleo, protección civil y diálogo social – es central para el mejoramiento de las condiciones de vida de los pueblos de nuestro hemisferio y su participación en los frutos del progreso humano y material, ya que el trabajo decente es condición del desarrollo sostenible de cada uno de nuestros países y pueden contribuir al éxito de la integración económica hemisférica.

“11. Reconocemos el informe “Por una globalización justa: Crear oportunidades para todos” de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización de la OIT, como una contribución al diálogo hemisférico hacia una globalización incluyente y equitativa. El trabajo decente es fundamental para el desarrollo humano; en una globalización que atienda la dimensión humana, es necesaria una política que involucre al gobierno, al sector privado y a la sociedad en un esfuerzo corresponsable para crear trabajo decente. Reconocemos que los efectos de la globalización varían dentro y entre los países. A la luz de las asimetrías entre los países desarrollados y en desarrollo, se necesitaran diferentes respuestas políticas para enfrentar los desafíos de la globalización y recibir sus beneficios, en un contexto de solidaridad y cooperación.

“13. Subrayamos que el trabajo es fundamental para la dignidad humana, que se expresa plenamente cuando se respetan y promueven los derechos y las obligaciones de los actores de la relación de trabajo en el contexto del trabajo decente. Procuraremos avanzar en una agenda laboral en nuestra región que sea promotora del empleo digno, poniendo a la persona en el centro de toda actividad económica, al ser la persona la autora y beneficiaria del trabajo.

²⁵ Pla Rodríguez, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Editorial Depalma. Buenos Aires. 1998. p. 117.

²⁶ La expresión “trabajo decente” debe interpretarse como “trabajo digno”.

“14. Consideramos que el crecimiento económico es una condición indispensable aun cuando no suficiente para enfrentar las elevadas tasas de desocupación, informalidad y precariedad laboral que afrontan muchas de nuestras sociedades. El crecimiento con equidad exige la combinación de la expansión económica con la inclusión social. La generación de trabajo decente y de empleo de calidad es una vía eficaz para la cohesión e inclusión sociales. El trabajo es un componente sustantivo para el desarrollo de una ciudadanía plena y la consolidación de la gobernabilidad democrática.

“16. Promoveremos la incorporación de los objetivos del trabajo decente en las políticas públicas con el objetivo de generar empleos de calidad para los trabajadores del hemisferio. El empleo es el tema transversal que vincula las políticas económicas, sociales y laborales.

1.10. “Hasta hace relativamente pocos años pensábamos que el Derecho del Trabajo sólo podía evolucionar de manera, por así decirlo, geológica, o por sedimentaciones sucesivas, asumiéndose que toda nueva legislación laboral solamente podía mejorar las garantías sociales ya existentes, que se suponían definitivamente adquiridas e intangibles. Hoy debemos convencernos que la realidad muestra otra cosa, y que casi al iniciarse un nuevo milenio el Derecho del Trabajo se encuentra en una verdadera encrucijada. No sólo retrocede sino que además se lo cuestiona en su propia esencia, y a menudo se lo ofrece en sacrificio, como víctima propiciatoria en los altares modernos de la mundialización, la eficacia, la competitividad y otras deidades que nos prometen una riqueza futura que supuestamente será para todos. Resta que quedan bastantes dudas sobre la eficacia de estos sacrificios, y aún más sobre la llegada de la riqueza prometida para todos; en cambio, es de mucho temer que sin los valores de justicia y progreso social que encarna el Derecho del Trabajo, nuestra humanidad será un poco más pobre”.²⁷

A lo anterior se suma el creciente cuestionamiento ideológico del Derecho del Trabajo, como lo hace la filosofía neoliberal predominante, al punto que emplea la expresión Reglamentación del Mercado de Trabajo, siendo así que su diferencia con la denominación Derecho del Trabajo va mucho más allá de la pura semántica.²⁸

Los trabajadores ven y sienten que el patrón, el sindicato y las autoridades del trabajo no dan la respuesta que a sus requerimientos laborales buscan, lo que pone en peligro su trabajo, que es su sustento y el de su familia.

“El Estado no puede dejar solos a los trabajadores. El olvido de las raíces, el olvido de la historia provoca desvaríos al caminar. El estado mexicano tiene una responsabilidad histórica con los trabajadores: estar con sus mejores causas.”²⁹

²⁷ Bronstein, Arturo. La Subcontratación Laboral. <http://www.oit.cr/oit/papers/subcontrat.pdf-2006> p.p. 22-23. 16-09-2007.

²⁸ Ibidem

²⁹ Dávalos Morales, José. “Las Reformas Laborales”. Conferencia Magistral. 48° Asamblea de la Academia Mexicana De Derecho del Trabajo y de la Previsión Social. Colima, Col. Marzo 19 de 2008.

2. NORMATIVIDAD LABORAL.

2.1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

2.1.1. Por la naturaleza social del ser humano, así como por la necesidad de garantizar la convivencia armónica y el pleno desarrollo de las personas, se han creado las normas jurídicas.

Las garantías individuales y los derechos humanos, son conceptos fundamentales para el desarrollo de la humanidad.

El Derecho del Trabajo surge con la revolución industrial, al aparecer una perspectiva diferente de las relaciones de trabajo³⁰ y acotarse el concepto de subordinación. El Derecho del Trabajo no tiene como finalidad cambiar al mundo, sino hacerlo más aceptable.

“El régimen individualista y liberal. . . facilitó la explotación del proletariado. . . el principio de libertad, por sí solo, no conduce a un régimen de igualdad, sino más bien a la pérdida de la libertad para los menos fuertes: una legislación que teóricamente postula la libertad y la igualdad, sin considerar que la realidad es justamente desigualdades y esclavitud, conduce a las mayores injusticias. . .

“El Derecho del Trabajo, conjunto de normas que procuran remediar la injusticia de la sociedad capitalista, individualista y liberal, solamente podrá imponerse si se reconoce una nueva idea de la justicia y de las relaciones entre los hombres.

“La historia muestra que no han faltado esfuerzos para poner fin a la lucha entre la burguesía y el proletariado: . . Bismark; . . . 1889; . . . las revoluciones rusa y alemana de 1918: . . Roosevelt; . . León Blue; . . .”³¹

2.1.2. Las normas laborales en México aparecieron tímidamente a principios del siglo XX y se desarrollaron con rapidez a partir de la Constitución de 1917 y su inclusión de las garantías sociales hasta llegar a las leyes de 1931 y de 1970.

La Ley Federal del Trabajo vigente en México entró en vigor el 1ro. de mayo de 1970.

El proceso de creación fue largo, relata Mario de la Cueva: “En el año de 1960, el Presidente Adolfo López Mateos designó una comisión para que preparara un anteproyecto de Ley del Trabajo y la integró con el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Salomón González Blanco, con los presidentes de

³⁰ Desarrolladas ampliamente en México principalmente por Mario de la Cueva, Alberto Trueba Urbina, Baltasar Cavazos Flores y Néstor de Buen Lozano.

³¹ De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, SA. México.1961. p.p. 68-69.

las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local de Distrito Federal, María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, y con el Dr. Mario de la Cueva. Durante casi dos años se reunieron en la casa del Dr. de la Cueva. . . hasta terminar un primer proyecto. .

“ . . . Al iniciarse el año de 1967, el nuevo Presidente de la República, Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión, integrada con las mismas personas antes mencionadas y con Alfonso López Aparicio, a fin de que preparara un segundo proyecto.

“Otra vez se reunían en casa del Dr. de la Cueva y en los primeros días de 1968 se concluyó el proyecto.

“ . . . fue entonces cuando el titular del Poder Ejecutivo decidió que se enviara una copia del que se llamó “anteproyecto” a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularán las observaciones que juzgaren convenientes.

“ . . . con las observaciones de los trabajadores y los empresarios y con las sugerencias que habían recibido de otros sectores, la comisión redactó el proyecto final, al que hizo preceder de una exposición de motivos. En el mes de diciembre de 1968, el Presidente de la República, envió a la Cámara de Diputados, la iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo.

“Se desarrolló entonces un segundo proceso para la elaboración de la ley: ante las Comisiones Unidas de Diputados y Senadores se presentaron los representantes de los trabajadores y de los empresarios a expresar sus observaciones y sugerencias con ya mayor libertad.

“El proceso de formación de la Ley prueba que no fue obra de gabinete, ni fue tampoco el resultado de un pensamiento abstracto alejado de la realidad.”³²

2.1.3. Desde la publicación de la Ley Federal del Trabajo en el Diario Oficial de la Federación, el 1ro de abril de 1970, y su vigencia el 1ro de mayo del mismo año, se ha reformado en 24 ocasiones.

Posterior a su publicación, se incluyen en el Diario Oficial de la Federación, la fe de erratas del 30 de abril y un complemento a la fe de erratas, el 5 de junio, ambos de 1970.

Destacan, por su trascendencia algunas reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación, de fecha:

- a) 24 de abril de 1972, en materia de habitaciones para los trabajadores, la cual, en acatamiento a la reforma constitucional relativa, del 14 de

³² De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México. 1972. p.p. 56-61.

febrero del propio año, dio origen a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, publicada en el DOF del 24 de abril de 1972.

Adicionalmente, en esta misma materia, la Ley Federal del Trabajo, se ha reformado el 7 de enero de 1982, el 30 de diciembre de 1983, el 13 de enero de 1986 y el 21 de enero de 1988;

- b) 9 de enero de 1974, que constituyó el fundamento legal para la creación, por decreto del Ejecutivo Federal, publicado en el DOF del 2 de mayo del propio año, del fideicomiso denominado Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores; se publicó fe de erratas el 10 de enero de 1974.
- c) 7 de febrero de 1975, relativa a la competencia constitucional de las autoridades del trabajo, que se reformó nuevamente el 31 de diciembre de 1982;
- d) 31 de diciembre de 1975, con referencia al pago del aguinaldo en proporción al tiempo trabajado;
- e) 30 de diciembre de 1977, adicionándose el capítulo XVI del Título Sexto, incorporándose la regulación del trabajo de los médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad;
- f) 28 de abril de 1978, se publicó la reforma relativa a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores; obligación patronal que se reformó nuevamente el 30 de diciembre de 1983;
- g) 4 de enero de 1980, que modificó los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis, que consistió en la denominada reforma procesal laboral e incluyó la adición al artículo 47 el procedimiento para la entrega por parte del patrón al trabajador del aviso de despido; se publicó fe de erratas al 30 de enero de 1980;
- h) 20 de octubre de 1980 que adicionó el Título Sexto con un capítulo XVII, denominado Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley;
- i) 22 de diciembre de 1987, para que se considerara como día de descanso obligatorio o conmemorativo el que determinen las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral;
- j) 23 de enero de 1998, para adaptar el concepto de nacionalidad de los trabajadores a las nuevas disposiciones constitucionales y legales en la materia.

- k) 17 de enero de 2006, que modifica la forma de conmemoración de algunas fechas de importancia en la historia nacional, incorporando la figura de fines de semana largos.

2.1.4. Diversas iniciativas de reformas, adiciones y derogaciones se han presentado durante el ejercicio de las LVII, LVIII, LIX y LX Legislaturas, para totalizar al 9 de noviembre de 2008, 221, las cuales están detenidas en el Congreso de la Unión.³³

Las temáticas más socorridas son: el trabajo de la mujer y la equidad de género; sindicatos; proceso laboral; discriminación; trabajos especiales; salario; sanciones; descanso obligatorio; obligaciones y prohibiciones a patrones y trabajadores.

Son de destacarse las 2 iniciativas relativas a subcontratación; la relativa a contrato de aprendizaje y la que se refiere al contrato a prueba, instituciones jurídicas que fueron rechazadas, ampliamente argumentadas, desde la elaboración del anteproyecto de ley vigente.

También resultan de interés las iniciativas de reforma integral, presentadas por el Partido de la Revolución Democrática, el 1º de noviembre de 2002 y, de manera conjunta, por el Partido Acción Nacional, el Partido Revolucionario Institucional y el Partido Verde Ecologista de México, y el 12 de diciembre de 2002, publicada en la Gaceta Parlamentaria del 20 de enero de 2003.

La política y la técnica legislativa que se han aplicado para la elaboración de las iniciativas no son claras.

La exposición de motivos de la mayoría de éstas son lacónicas e imprecisas. Algunas aluden a normatividad extranjera, sin expresar cual es la semejanza de la realidad socio-laboral mexicana y la de otros países. Anecdótico es el caso de varias iniciativas que dan la impresión de que los diputados promoventes, “se copiaron”, unos a otros. Otras son totalmente inaplicables.

- Iniciativa (1º de diciembre de 1998) relacionada a no discriminación por detección de VIH-SIDA, sin considerar que los artículos 3 y 56 de la Ley regulan, en forma enunciativa y no limitativa, la no discriminación.

- Iniciativas (entre otras: 13 de abril de 1999; 5 de enero de 2000; 25 de septiembre de 2002; 1º de octubre de 2002; 6 de noviembre de 2002) relacionadas con el trabajo de la mujer regulando figuras como hostigamiento sexual; requerimiento de certificados de no gravidez; igualdad de trato y oportunidad; protección de la integridad.

³³ Con excepción de la reforma que modifica el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el D.O.F. de 17 de enero de 2006.

- Iniciativa (30 de abril de 1999) que propone se incluyan en la Ley Federal del Trabajo disposiciones relativas a sindicatos, federaciones y federaciones, que son propias y exclusivas de sus correspondientes estatutos, como son obligaciones y derechos de los agremiados, tipo de votación, reelección.

- Iniciativa (27 de octubre de 2000) que prohíbe la afiliación individual o colectiva de los trabajadores y los empresarios a los partidos políticos, violentando abiertamente los derechos políticos de los ciudadanos, que se regulan constitucionalmente y se reglamentan en un ordenamiento legal diverso.

- Iniciativa (16 de julio de 2001) que incorpora en materia de Derecho Procesal del Trabajo, la figura jurídica de gastos y costas, que es propia del Derecho Privado.

- Iniciativa (12 de diciembre de 2001) en la que se pretende ampliar el plazo en que deben cumplirse los laudos, en detrimento de los derechos de los trabajadores.

- Iniciativas (14 de noviembre de 1996 y 2 de mayo de 2002) que pretenden instituir dentro de la Ley, el contrato de aprendizaje, con el objeto de promover el trabajo formativo para lograr el desarrollo de habilidades y capacidades a los trabajadores, otorgando beneficios fiscales a patrones que contraten según esta modalidad.

- Iniciativa (23 de abril de 2003) que propone adicionar un capítulo relativo al trabajo prestado a través de empresas de subcontratación de personal, es un claro ejemplo de tendencia “modernizadora y globalizadora” de la desregulación laboral. Pretende regular la constitución de empresas, siendo que la Ley Federal del Trabajo no es el ordenamiento jurídico idóneo para tal efecto, pero más grave resulta la distorsión de lo dispuesto por el artículo 15 de la norma laboral, referente a obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo, haciéndolas depender de autorizaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- Iniciativas (14 de octubre de 2004 y 11 de noviembre de 2004) referente al trabajo especial trabajadores del campo, bajo la denominación jornaleros agrícolas, en las que se propone “fomentar el cooperativismo entre los trabajadores”, así como regular sus relaciones de trabajo cuando éste sea estacional e intermitente (sic), reconocimiento a la antigüedad, de derecho de éstos a participar en las utilidades; la consideración de los trayectos de traslado como parte de su jornada.

- Iniciativas (5 y 14 de abril de 2005) que proponen incrementar el monto de las multas a imponerse por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, sin fortalecer instituciones, como la Inspección del Trabajo.

- Iniciativa (19 de abril de 2005) que pretende sustituir el concepto “atraque”, por el de “practicaje”, sin acatar el convenio No. 152, sobre

seguridad e higiene en los trabajos portuarios, de la OIT, celebrado en Ginebra en 1979 y ratificado por el Senado, publicado en el DOF el 21 de mayo de 1982, en relación a la consulta obligada a las organizaciones de empleados en los procesos de reforma.

- Iniciativa (21 de abril de 2005) relativa a descuentos a salarios en la que, a pesar de que los artículos 97 y 110 regulan, limitativamente, los descuentos a los salarios, sin reformar éstos, se pretende que sea legalmente procedente descuentos a salarios superiores a cinco salarios mínimos, por comisiones por pagos efectuados mediante transmisión electrónica a través de alguna institución bancaria.

- Iniciativa (10 de mayo de 2005) que pretende repercutir como obligación de los trabajadores, las obligaciones patronales en materia de sustentabilidad de los recursos naturales reguladas en ordenamientos diversos. Lo anterior significa que ante el incumplimiento de tales obligaciones de los trabajadores, procedería la rescisión de la relación individual de trabajo, por causa imputable al trabajador, siendo que “. . . observar todas las medidas tendientes a la preservación y restauración de los ecosistemas relacionados con el lugar de trabajo y adoptar medidas tendientes a la aplicación de esquemas de sustentabilidad en beneficio del trabajador, el patrón y la comunidad en general”, no es decisión propia y personal del trabajador, sino de las medidas instrumentadas por el patrón.

- Iniciativa (6 de marzo de 2007) que propone reformar la fracción X del artículo 371, adicionando un párrafo al igual que al numeral 373; consiste en disponer que la elección de la directiva de los sindicatos debe realizarse mediante voto universal, directo y secreto.

- Iniciativa (8 de marzo de 2007), mediante la cual se pretende cambiar la denominación del Título Quinto “Trabajo de las Mujeres”, por el de “Normas de Trabajo para la Equidad en las responsabilidades Familiares”, incluyendo disposiciones como disfrute de seis semanas posteriores a la adopción a las madres adoptantes, que puede hacerse extensivo al padre.

- Iniciativa (24 de abril de 2007) que adiciona la Ley Laboral con un capítulo relativo a las y los (sic) trabajadores que prestan servicios sexuales, centros nocturnos y establecimientos análogos.

- Iniciativa (3 de septiembre de 2007), que propone se incluya en contrato de aprendizaje, adicionando un capítulo XVIII al Título Sexto.

- Iniciativa (11 de septiembre de 2007) relativa al trabajo especial de los Deportistas Profesionales.

- Iniciativa (4 de octubre de 2007), que presenta propuestas para reformar las disposiciones relativas a la figura jurídica de los intermediarios.

- Iniciativa (4 de octubre de 2007), que tiene como propósito reformar el capítulo referente a los trabajadores del campo.
- Iniciativa (30 de octubre de 2007) sobre el pago del salario a través de nómina electrónica.
- Iniciativa (6 de noviembre de 2007) que pretende otorgar beneficios específicos para trabajadores discapacitados.
- Iniciativa (4 de marzo de 2008) que pretende modificar el plazo de prescripción para intentar las acciones procedentes por aquellos trabajadores que sean separados de sus puestos.
- Iniciativa (4 de marzo de 2008), que presenta propuestas relacionadas con la subcontratación, estableciéndose disposiciones tendientes a la protección de los trabajadores.
- Iniciativa (15 de abril de 2008) que incorpora obligaciones diversas para patrones y trabajadores.
- Iniciativa (2 de junio de 2008) relativa a obligaciones patronales y a las comisiones de seguridad e higiene.
- Iniciativa (25 de septiembre de 2008) sobre obligaciones de los patrones, destacando la de afiliarse la FONACOT
- Iniciativa (14 de octubre de 2008), que propone la modificación de la denominación del Título V, para quedar “Trabajo de las Mujeres y de los Hombres”.
- Iniciativa (4 de noviembre de 2008), relativa al Trabajo de los Menores, a los que denomina “Niñas, Niños y Adolescentes”.

2.2 CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO JURÍDICAMENTE REGULADOS.

En México, la característica fundamental que distingue al vínculo jurídico denominado contrato individual de trabajo, de otros vínculos jurídicos, como los contratos civiles y mercantiles³⁴, en que también uno de los contratantes presta servicios personales a otro, es la que se refiere a la subordinación y no la dirección y la dependencia, que guarda el trabajador respecto al patrón en el desempeño de sus labores.

Se define a la subordinación como el sometimiento del trabajador al patrón, es decir, la posibilidad de disposición, limitado al trabajo contratado.

La dirección se limita al contenido técnico o procedimental del desarrollo del trabajo; la dependencia se asocia al monto que por concepto de salario recibe el trabajador que le permite hacer frente a sus compromisos económicos, tanto personales como familiares.

El concepto subordinación es jurídico, independientemente de la dirección y dependencia, que, en función de la naturaleza del trabajo, pueden no existir.³⁵

La Ley Federal del Trabajo de 1931 reguló la subordinación en el artículo 17. La ley vigente la regula en los numerales 8 y 20.

Todo trabajador presta sus servicios en virtud de un contrato individual de trabajo. El artículo 23 de la Ley de 1931 establecía que todo contrato de trabajo debía constar por escrito, mandato que se repite en la ley de 1970 en el artículo 24.

La falta de documento escrito no priva al trabajador de sus derechos, ni le exime de sus obligaciones. El patrón no puede excepcionarse alegando que por no haber contrato escrito, no existe relación laboral, pues basta que el trabajador demuestre la prestación del servicio, para que la relación contractual se tenga por existente, toda vez que la falta de contrato se imputa al patrón.

De igual forma, aún existiendo el contrato por escrito, si faltase algún requisito del mismo, no provoca la inexistencia o la nulidad de la contratación respectiva, pues las disposiciones legales, o, en su caso, del contrato colectivo de trabajo respectivo, se sustituyen en tales omisiones.

Si el contrato individual contiene disposiciones acordadas entre trabajador y patrón, que impliquen renuncia de derechos o prerrogativas

³⁴ Artículos 2606 a 2615 del Código Civil para el Distrito Federal y sus equivalentes en los estados de la República: mandatario, comisionista, portador, profesionista. Artículos 273 a 331 del Código de Comercio: comisionista mercantil.

³⁵ Dirección: un médico cirujano con referencia al centro hospitalario donde trabaja. Dependencia: un profesor de asignatura que trabaja tres horas a la semana en un establecimiento escolar.

establecidas en normas laborales o de seguridad social, así como a contrato colectivo de trabajo aplicable, simplemente se tienen por no puestas.

El contrato individual de trabajo suele confundirse, o se pretende enmascararlo, con el contrato de comisión mercantil, y con el contrato de prestación de servicios profesionales.

Pero la normatividad aplicable es precisa y no admite interpretaciones erróneas.

La comisión mercantil, de acuerdo con la definición legal que se infiere del artículo 273 del Código de Comercio, es el mandato aplicado a actos concretos de comercio. De este concepto pueden obtenerse las siguientes características esenciales: a) que el cumplimiento del contrato se manifiesta por un acto o serie de actos que sólo accidentalmente crean dependencia entre el comitente y el comisionista; b) que su duración está limitada al tiempo necesario para la ejecución de esos actos; y c) que los actos realizados por el comisionista deben ser precisamente actos de comercio.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, define a la relación de trabajo, como aquella, cualquiera que sea el acto que le dé origen, que se caracteriza por la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario; y define al contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, como aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Se concluye por el propio ordenamiento que la prestación de un trabajo y el contrato celebrado, producen los mismos efectos.

De lo anterior, se deducen como características individualizantes de este tipo de contratos: a) la prestación de un servicio personal; b) el pago de una contraprestación o remuneración por ese servicio; c) que el servicio se preste bajo la dirección y dependencia del patrón, es decir, que exista subordinación del trabajador a aquel, elemento éste último que la doctrina ha definido como la capacidad de mando del patrón y la obligación de obediencia del trabajador, acotados por el trabajo contratado.

De lo hasta aquí señalado, puede destacarse que entre el contrato de comisión mercantil y el contrato individual de trabajo, no hay una absoluta desemejanza, toda vez que tienen notas que concurren en uno y otro, ya que en ambas hay la prestación de un servicio o la realización de un trabajo que debe ser remunerado y realizado conforme a las instrucciones del comitente o del patrón, según corresponda, según se infiere de los artículos 286 del Código de Comercio y 8, 20 y 134, fracción III de la citada ley laboral.

Pero a diferencia del contrato de comisión mercantil, en el que el comisionista sólo realiza actos de comercio y tiene una duración limitada al tiempo necesario para su ejecución, el trabajador debe realizar el trabajo contratado, bajo la subordinación del patrón.

El contrato de prestación de servicios profesionales se regula en el Código Civil Federal en los artículos 2606 a 2615 y sus equivalentes en los Códigos Civiles de las entidades federativas del país.

Se caracteriza por: a) la retribución se fija de común acuerdo entre las partes; b) si no se hubiere convenido, los honorarios se regulan atendiendo a la costumbre del lugar, a la importancia de los servicios prestados, a las posibilidades pecuniarias del que recibe el servicio y la reputación profesional del que los presta; c) si los servicios prestados estuvieran regulados por arancel, éste serviría de norma para fijar el importe de los honorarios; d) se debe estar a la ley correspondiente en relación a la exigencia de tener título para el ejercicio profesional³⁶; e) existe responsabilidad sólo por negligencia, impericia o dolo.

En el contrato de servicios profesionales, el prestatario lo hace con elementos propios, no recibe órdenes precisas y, por lo tanto, no existe subordinación, el servicio se presta en forma independiente, sin sujeción a condiciones de trabajo, como jornada laboral, días de descanso, vacaciones, jornada extraordinaria, salario y otras, es decir, el profesionista cuenta con libertad para prestar el servicio en su aspecto de temporalidad como profesional, propiamente dicho, así como prestarlos, simultáneamente a varias personas.

De lo anterior se concluye que la diferencia sustancial entre estos dos contratos es la subordinación.

De conformidad con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el contrato de trabajo se celebraba por regla general, por tiempo indefinido y sólo podía pactarse por tiempo determinado en el caso en que su celebración resultara de la naturaleza del servicio en que se fuera a prestar, según se desprendía de la fracción III del artículo 24. Por lo anterior, el patrón estaba obligado a consignar en forma indudable esta circunstancia, pues de otro modo, la presunción de lo contrario, esto es, que el trato había sido celebrado por tiempo indefinido, le era imputable.

Quedaba a cargo del trabajador la demostración de la subsistencia de las causas que le dieron origen para que el contrato se entendiera prorrogado.

La ley vigente regula en el capítulo II del Título Segundo, "Relaciones Individuales de Trabajo", la duración de las mismas, de los artículos 35 a 39.

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

A falta de estipulación expresa, la relación de trabajo se considera por tiempo indeterminado, a lo que se suma que el señalamiento puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

³⁶ Ley Reglamentaria del artículo 5º Constitucional relativo al Ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal (DOF 26 de mayo de 1945) y su Reglamento (DOF 1º de octubre de 1945) y sus equivalentes en los estados.

Corresponde al patrón acreditar la existencia y validez de esta forma de contratación, de acuerdo a lo dispuesto en los numerales 35, 36 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el 25, fracción III, del propio ordenamiento.

2.2.1. CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO O INDEFINIDO.

2.2.1.1. En México, hasta los años ´70, el trabajo subordinado se apoyaba en una relación típica: un centro de trabajo vitalicio, un contrato de trabajo por tiempo indeterminado o indefinido, un empleo a tiempo completo y un cierto grado de protección social y jurídica.

El contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado o indefinido es la regla general de toda relación laboral, pues se entiende celebrado para siempre y con vocación de perdurabilidad hasta que el trabajador pueda hacerse del haber provisional que reemplaza un salario, o que alguna causa lo detenga.

“Es el acuerdo entre un trabajador y un patrono mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia del servicio realizado. Es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrono las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas.”³⁷

2.2.1.2. Según la doctrina, los presupuestos son elementos extrínsecos del contrato, por lo que deben existir antes de la celebración del contrato y se necesitan para convalidar el acto jurídico. Estos son la capacidad, la idoneidad y la legitimación.³⁸

- La capacidad hace referencia a que el contrato solamente puede ser celebrado por persona jurídicamente capaz, entendida como la condición jurídica de las personas por virtud de la cual puede ejercitar sus derechos, contraer obligaciones, celebrar contratos y realizar actos jurídicos en general.
- La idoneidad consiste en que nadie puede convenir dentro de un marco jurídico la realización de lo imposible. El objeto materia del contrato debe ser lícito.
- La legitimidad se presenta como una forma de identidad de los sujetos del contrato, con los titulares de los intereses que constituyen su objeto.

2.2.1.3. Las características de un contrato individual de trabajo son:³⁹

³⁷ Barajas Montes de Oca, Santiago. “Contrato Individual de Trabajo”, en Diccionario de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. UNAM. México. 2001. p. 53.

³⁸ Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho del Trabajo. Oxford. University Press. México. 2000. p.p. 101-103.

³⁹ Cfr.: Arciniega, Federico.”El Contrato de Trabajo”, en Estudios Jurídicos en Homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano. Kurczyn Villalobos, Patricia y Puig Hernández, Carlos Alberto. Coordinadores. UNAM-IIIJ. México. 2003. p. 84; Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho del Trabajo. Oxford University Press. México. 2000. p.p. 103-105.

- Sinalagmático: las partes que en él intervienen guardan entre sí una relación mutua de reciprocidad de derechos y obligaciones.
- Tracto sucesivo: su realización no es un solo acto, sino que, por el contrario, se realiza día a día.
- Oneroso: existe en él una finalidad de lucro pero guiada por las partes; el trabajador presta el servicio para obtener un salario; el patrón recibe el servicio y paga el salario para obtener un beneficio o ganancia.
- Intuitu Personae: lo debe realizar exclusivamente la persona contratada para ello.
- Contrato nominado: lleva nombre especial dado por la ley.
- Convencional: se perfecciona con el simple consentimiento de las partes, que puede manifestarse expresa o tácitamente.
- Vicios de consentimiento: muy complejo resultaría transpolar de teoría de la nulidad del Derecho Privado al Derecho del Trabajo. La inexistencia o nulidad, absoluta o relativa, de su contrato privado no existe en materia laboral.

2.2.1.4. Es suficiente con que se preste el servicio, para que el vínculo jurídico nazca. La Ley Federal del Trabajo, es precisa en este sentido al establecer en el artículo 20 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.

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

“La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismo efectos”.

La relación de trabajo una vez iniciado el servicio, se desprende del acto que le dio origen y adquiere vida independiente. . . un contrato se convierte en un hecho real. . . es un contrato-realidad.

La disposición contenida en el artículo 20, se complementa con el artículo 32: “El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”. Y con el numeral 40: “Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.”

2.2.1.5. Los elementos esenciales de todo contrato individual de trabajo son la subordinación y la estabilidad.

La subordinación se define como la facultad de mando del patrón y la obligación de obediencia del trabajador, acotados por el trabajo contratado.

La estabilidad es la certeza que tiene el trabajador, que el patrón, no disolverá unilateral y arbitrariamente el vínculo jurídico, procediendo esta disolución únicamente por las causas justificadas legalmente determinadas. En el caso de una rescisión injustificada, el trabajador será acreedor de la indemnización constitucional y legalmente establecida.

De acuerdo con los principios de estabilidad y permanencia en el empleo, la norma genérica es la de presumir la existencia de un contrato por tiempo indeterminado o indefinido y sólo como excepción existirá una relación de trabajo por obra o por tiempo determinados.

Lo anterior, se regula en los artículos 35 a 39 de la Ley Federal del Trabajo.

2.2.1.6. En España⁴⁰ la duración del contrato de trabajo tiene especial trascendencia para las partes. Normalmente refleja sus distintos intereses.

El trabajador prefiere la contratación por tiempo indefinido, pues puede proporcionarle mayor estabilidad y le asegura el pleno disfrute de los derechos laborales, muchas veces reservados al trabajador fijo.

El empleador prefiere la contratación temporal, sobre todo porque facilita la ruptura del vínculo laboral.

La normatividad ha oscilado entre esas dos tendencias.

Actualmente parece asistirse a una combinación de esas tendencias, pues si por un lado se ha prescindido formalmente de la presunción a favor del contrato indefinido, por otro se han suprimido algunas modalidades de contratación laboral, anteriormente reguladas, y se ha incentivado la contratación de carácter estable o indefinido.

Por ley 12/2001⁴¹, se regula un contrato indefinido y con forma escrita reservado, para fomentar su estabilidad laboral a dos grupos de personas:

- a) desempleados jóvenes de 18 a 30 años, mujeres en ocupaciones con menor índice de empleo femenino, demandantes de empleo, inscritos como tales al menos 6 meses, mayores de 45 años y minusválidos; y
- b) trabajadores de la empresa con contrato temporal, incluidos los formativos, celebrados antes del 31 de diciembre de 2003. La particularidad de este contrato consiste en que si el contrato se extinguiera y fuera declarado improcedente, la cuantía de la indemnización sería inferior a la del despido disciplinario improcedente rebajándose a 33 días por año de servicios, con un límite máximo de 24 mensualidades.

⁴⁰ Martín Valverde, Antonio y otros. Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. 2003. p.p. 492 y s.s.

⁴¹ Ley de Medidas Urgentes de Reformas del Mercado de Trabajo y para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad (LMURMT) de 09-07-2001.

2.2.1.7. En Argentina⁴² se considera que contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado expresa una relación de trabajo estable. El trabajador goza de expectativas respecto a su duración, pudiendo, en consecuencia, planificar su vida personal y familiar contando con un empleo seguro.

El despido injustificado es sancionado con una indemnización tarifada.

Las cargas sociales se satisfacen 100% tanto por parte del empleador, como el trabajador.

2.2.1.8. En Guatemala, el Código del Trabajo⁴³ establece que el contrato individual de trabajo se considera por tiempo indefinido, cuando no se especifica la fecha de terminación.

Debe celebrarse por escrito, en tres ejemplares: uno para el trabajador, otra para el patrón y el tercero, debe entregarlo el patrón a la Dirección General del Trabajo, posteriormente a su celebración, modificación o renovación.

Se considera como contrato a plazo indefinido, aun aquel en el que se hubiera convenido a plazo fijo o por obra determinada, si se celebra con una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento del mismo subsiste la causa que le dio origen.

2.2.1.9. El Código del Trabajo de Honduras⁴⁴ de junio de 1959, establece que el contrato individual de trabajo se considera como celebrado por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación, y sean relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas en la empresa.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social debe imprimir el modelo para este contrato.

2.2.1.10. El Código del Trabajo en Nicaragua⁴⁵ determina que el contrato de trabajo debe celebrarse por escrito, entregándose un ejemplar a cada parte y una copia al Ministerio del Trabajo, para su certificación.

En principio la relación de trabajo es por tiempo indeterminado, salvo las excepciones que el Código regula.

⁴² Cfr.: Capón Filas, Rodolfo. Derecho del Trabajo. Librería Editorial Platense. La Plata. 1998. p.p. 174; Gallo, Gustavo J. Compendio de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Abeledo-Perrot. Buenos Aires. 2001. p. 93; Rubio, Valentín. Derecho Laboral. Tomo I. Rubinzal-Culzoni Editores. Buenos Aires. 1999. p. 113.

⁴³ http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_static&staticfile=sst/legis/Guatemala/gua_codigo_%20trabajo.pdf 07-08-07

⁴⁴ <http://www.hunduraseducacional.com/leyes/codigo%20del%20trabajo.htm> 07-08-2007.

⁴⁵ <http://www.cct-clat.org/pagweb/nicaragua/legisla/ctrab.htm> 07-08-2007.

Se considera por tiempo indeterminado si no tiene plazo. Asimismo, cuando hubiere expirado el plazo del contrato por tiempo determinado y el trabajador continúe prestando sus servicios por 30 días más, o cuando el plazo de su segunda prórroga se continúe trabajando o se prorrogue nuevamente.

El derecho a las prestaciones sociales es irrenunciable.

2.2.1.11. La Ley 213, del 29 de octubre de 1999, en Paraguay establece el Código del Trabajo.⁴⁶

Señala que por lo que hace a su duración, el contrato de trabajo puede ser por plazo determinado, por tiempo indefinido o para obra o servicio determinado.

Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas en la empresa, se considerarán como celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se exprese término de duración, si al vencimiento de dicho contratos subsiste la causa que le dio origen a la materia del trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de obras iguales o análogas.

2.2.1.12. El Código del Trabajo en la República Dominicana⁴⁷ establece que el contrato de trabajo puede ser por tiempo indefinido, por cierto tiempo o para obra o servicio determinado.

Si el trabajo es de naturaleza permanente, el contrato de trabajo es por tiempo indefinido, pero es posible que el empleador garantice al trabajador que empleará su servicio durante cierto tiempo determinado.

Los trabajos que se consideran permanentes son aquellos que tienen por objeto satisfacer necesidades normales, constantes y uniformes de una empresa. Es necesario que sean ininterrumpidos, es decir, que el trabajador labore todos los días hábiles.

Todo contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido.

Los contratos estacionales de la industria azucarera, se reputan contratos de trabajo por tiempo indefinido.

2.2.1.13. En Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo⁴⁸ establece que el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para obra determinada.

⁴⁶ <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/593PRY01.HTM#L1T3> 09-06-2007.

⁴⁷ <http://www.set.gov.do/descargas/download/cod001.pdf> 07-08-2007.

⁴⁸ <http://www.tsj.gov.ve/legislación/lot.html> 07-08-2007.

El contrato se considera celebrado por tiempo indeterminado cuando no aparezca expresada la voluntad de las partes, en forma inequívoca, de vincularse sólo con ocasión de una obra determinada o por tiempo determinado.

Se celebra por escrito, extendiéndose en dos ejemplares uno de los cuales se entrega al trabajador y otro al patrón.

2.2.1.14. La contratación por tiempo indeterminado o indefinido, que fue durante muchos años, la forma de contratación común, tiende a ser cada vez menos frecuente. Los centros de trabajo, tanto aquellos en los que invierten grandes capitales, incluidas las empresas trasnacionales, al igual que los pequeños negocios, procuran cada vez más no celebrar compromisos a largo plazo con los trabajadores, considerando que los costos, directos e indirectos de la mano de obra, especialmente la menos calificada, se convierte en un impedimento para su desarrollo.

El sentido de pertenencia a un centro de trabajo y la especialización solamente se pueden desarrollar bajo esta forma de contratación, pero los patrones dan prioridad a sus costos y no a su personal.

2.2.2 CONTRATO PARA TRABAJO FIJO Y PERIODOS DISCONTÍNUOS.

2.2.2.1. Este contrato, al que se le denomina también de temporada, es aquel en el cual la relación entre el patrón y el trabajador, se origina por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, que se cumple en determinadas épocas del año solamente y están sujetas a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.

2.2.2.2. En España⁴⁹ es una modalidad de los contratos indefinidos, propia de los trabajos que siendo fijos o permanentes, no se realizan con continuidad. Son trabajos que pertenecen al volumen normal de la actividad de la empresa, pero no es necesario que constituyan la única actividad de la misma.

Se distinguen dos supuestos: a) los trabajos fijos y periódicos que se repiten en ciertas fechas y b) los que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repiten en fechas ciertas.

Esta distinción permite que se determine en el régimen jurídico que los regula. Los primeros son considerados trabajadores a tiempo parcial, según disponen los artículos 12.3 y 15.8 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Los segundos cuentan con una regulación propia que se contiene en el numeral 15.8 del mismo ordenamiento.

El derecho al llamamiento de los trabajadores discontinuos se regula por los convenios colectivos, que fijan el orden y la forma de llamamiento al trabajo. La falta de éste, se equipara a un despido improcedente.

2.2.2.3. En Argentina⁵⁰ se distinguen dos situaciones diferenciadas: a) trabajos típicos de temporada en actividades exclusivamente estacionales, como la recolección de frutas, la zafra y otras, y b) trabajos atípicos de temporada, como los que se prestan en centros de trabajo como hoteles, lugares de verano, heladerías, librerías escolares, centros comerciales en época navideña.

El contrato no se extingue con la finalización del ciclo o temporada, ya que únicamente se suspenden las prestaciones recíprocas.

El empleador deberá notificar al trabajador con una antelación no menor a 30 días, en forma personal o por medios públicos idóneos, su voluntad de reiterar el contrato en los términos del ciclo anterior.

El trabajador deberá manifestar su decisión de continuar o no en la relación laboral en el plazo de cinco días, sea por escrito o personalmente.

⁴⁹ Cfr.: Martín Valverde, Antonio y otros. Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. 2003. p.p. 518-519; Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. 2002. p. 583.

⁵⁰ Cfr.: Capón Filas, Rodolfo. Derecho del Trabajo. Librería Editorial Platense. La Plata. 1998. p. 175; Gallo, Gustavo J. Compendio de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Abeledo-Perrot. Buenos Aires. 2001. p. 97; Rubio, Valentín. Derecho Laboral. Tomo I. Rubinzal-Culzoni Editores. Buenos Aires. 1999. p.p. 121-123.

Si el patrón no notifica al trabajador su intención de reiterar la relación, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato y debe responder a las consecuencias de su extinción, es decir, además de la indemnización, a los daños y perjuicios provenientes del derecho civil.

Las cargas sociales se satisfacen en el 100%, tanto por parte del empleador como del trabajador.

2.2.2.4. En Chile⁵¹ el Código del Trabajo, también contiene normas especiales para los trabajadores agrícolas de temporada.

Se entiende por trabajador agrícola de temporada, aquel que realiza faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines.

El contrato de los trabajadores agrícolas de temporada debe otorgarse por escrito en cuatro ejemplares, dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Si la faena para la cual es contratado es superior a 28 días, el empleador debe remitir a la inspección del trabajo competente una copia del contrato.

El empleador tiene obligación de proporcionar al trabajador alojamiento adecuado e higiénico, así como instalaciones con las mismas características, para mantener, preparar y consumir sus alimentos. Si no les es posible adquirirlos, el empleador debe proporcionarlos.

Si la ubicación de la faena y el lugar de alojamiento distan tres kilómetros o más, y no existiera medio de transporte público, el patrón está obligado a proporcionarlo.

Estas obligaciones no son compensables en dinero.

2.2.2.5. En el Ecuador⁵², los contratos de temporada son aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se celebran entre el patrón y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos periódicos o cíclicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores.

Los trabajadores contratados en esta modalidad tienen derecho de ser llamados a prestar servicios en cada temporada que se requieran y se considera despido injustificado si no lo fueran.

Es obligatorio que se celebren por escrito y es necesario que se registren ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

⁵¹ Walker Errázuriz, Francisco. Derecho de las Relaciones Laborales. Editorial Universitaria. Santiago de Chile. 2003. p.p. 353 – 354.

⁵² <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cintefor/temas/youth/legisl/ecu/index.htm> 03-06-2007.

En el Ecuador el Código del Trabajo también regula los contratos por obra cierta, por tarea y a destajo.

Se entiende por contrato a obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin considerar el tiempo que se requiera para ejecutarla.

El contrato por tarea, se define como aquel en el cual un trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Al cumplirse la tarea, se tiene por concluida la jornada o período de tiempo acordado.

Se establece que el contrato a destajo es aquel en el cual el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Es obligatorio que se celebren por escrito y deben registrarse ante la Inspección del Trabajo competente.

2.2.2.6. En Guatemala⁵³ en los contratos a plazo fijo y para ejecución de obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios correspondientes a juicio de un inspector de trabajo o si ya ha surgido, a juicio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Si la terminación prematura del contrato ha sido decretada por el patrono, los daños y perjuicios que éste debe pagar al trabajador, no pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor, si no se ha justificado dicho término. Este *mínimum* de daños y perjuicios debe ser satisfecho en el momento mismo de la cesación del contrato y es deducible de mayor importe de daños y perjuicios que posteriormente pueden determinar las autoridades de trabajo.

2.2.2.7. En Panamá, el Código del Trabajo⁵⁴ dispone que trabajo de temporada es aquel que se ejecuta en una determinada época todos los años, en ciertas normas de la actividad, formando parte del giro ordinario y uniforme de las actividades del empleador. Se constituye en una modalidad del contrato por tiempo indefinido, cuando se trabajen dos temporadas completas consecutivas.

⁵³ http://72.14.205.104/search?q=cache:wve5bQYD5D5VcJ:www.aseprola.org/espanol/documentos/codigos_trabajo/guatemala_ct.pdf+codigo+de+trabajo+guatemala&hl=es&ct=clnk&cd=1&gl=mx 07-08-2007.

⁵⁴ <http://www.latinlaws.com/legislacion/modules/mylinks/viewcat.php?cid> 07-08-2007.

2.2.2.8. En Perú, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo no. 003-97-TR⁵⁵, regula en el Título II, de los Contratos de Trabajo sujetos a Modalidad, en el Capítulo IV, Contratos por Obra o Servicio, tres tipos diferentes.

El Contrato Intermitente es aquel que se celebra entre un patrón y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes, pero discontinuas.

El Contrato de Temporada es aquel que se pacta entre un patrón y un trabajador con el propósito de atender necesidades propias del giro de la empresa, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que sean sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función de la naturaleza de la actividad productiva.

Estos contratos deben celebrarse por escrito. Si el trabajador es contratado por el mismo patrón por dos temporadas consecutivas o tres alternadas, tiene derecho a ser contratado en las temporadas siguientes; para lo cual debe presentarse en el centro de trabajo dentro de los 15 días anteriores al inicio de la temporada.

2.2.2.9. En México se han presentado diversas iniciativas de reforma a la Ley Federal del Trabajo, con relaciona los trabajadores del campo y a otros trabajadores que prestan sus servicios para trabajo fijo y períodos discontinuos.

2.2.2.9.1. El grupo parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, presentó, por conducto del C. Diputado Víctor Manuel Ochoa Camposeco, el 31 de octubre de 2002, una iniciativa que se publicó en la Gaceta Parlamentaria del 1º de noviembre del propio año.

En el Título Segundo, “Relaciones Individuales de Trabajo”, en el Capítulo II, “Duración de las Relaciones de Trabajo”, propone, en el artículo 38, que el trabajo por tiempo indeterminado pueda ser continuo o discontinuo, entendiéndose por éste aquel que se desarrolle de manera permanente por temporadas en cierto períodos del año, mes, semana o por días, en atención de la naturaleza de los trabajos o actividades.

Establece que los trabajadores que prestaran sus servicios según esta modalidad, tendrían los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción del tiempo de trabajo.

2.2.2.9.2. El 12 de diciembre de 2002, el C. Diputado Roberto Ruiz Ángeles, presentó, a nombre de los integrantes del grupo parlamentarios del Partido Revolucionario Institucional, del Partido Acción Nacional y del Partido Verde Ecologista de México, una iniciativa en la misma temática, que se publicó en la Gaceta Parlamentaria de 20 de enero de 2003.

⁵⁵ http://www.mpfm.gob.pe/descargas/texto_unico_ordenado_ds_03-97-tr.pdf 23-06-2007.

En el artículo 39-F propone que las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado sean continuas por regla general, pero que podrían pactarse para labores discontinuas, si los servicios requeridos fueran para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exigiesen la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

2.2.2.9.3. En la Gaceta Parlamentaria del 13 de agosto de 2003 se publicó una más de estas iniciativas, presentada por la C. Diputada Beatriz Elena Paredes Rangel, del grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional.

Se propone la adición de un artículo 279 A, en el que se contiene la figura de trabajador de temporada, que se define como “aquel que realiza una labor específica de manera estacional, entendiéndose por estación, el período indeterminado necesario para la realización de actividades definidas, tales como preparar terrenos, siembra, fertilización, cosecha y empaque.”

Este concepto de trabajador de temporada se limita a la realización de actividades agrícolas con lo que la iniciativa excluye actividades pecuarias, forestales, apícolas, avícolas, pesqueras y otras más de naturaleza semejante.

Se regula el derecho del trabajador de temporada a recibir las prestaciones e indemnizaciones derivadas de las relaciones de trabajo durante todo el tiempo que durase la estación, independientemente de que se utilicen sus servicios en determinados días.

Se propone también la obligación patronal de llevar (sic) un registro especial de los trabajadores eventuales o de temporada que se contraten cada año para contar con un registro acumulativo de las temporalidades, a fin de establecer la antigüedad en el trabajo, para calcular las prestaciones y derechos correspondientes. El patrón tendría la obligación de remitir una copia de este registro al Instituto Mexicano del Seguro Social, debiendo inscribir a los trabajadores en la modalidad procedente.

El instituto quedaría obligado a realizar inspecciones en los campos agrícolas, recabando copia de dichos registros.

Al final de la temporada, el patrón estaría obligado a entregar una constancia a cada trabajador con expresión de los días laborados, puesto desempeñado y el último salario percibido.

Al concluir la relación de trabajo, el patrón debería pagar al trabajador la parte proporcional de la prima de vacaciones, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y cualquier otra prestación correspondiente.

El pago de la prima de antigüedad se dificulta, en términos del artículo 162 de la propia Ley Federal del Trabajo. Adicionalmente desvirtúa el propósito de la iniciativa, que es que el trabajador tenga la certeza de que en la estación del año subsecuente, contará con el empleo de que se tratara.

2.2.2.9.4. En el mismo sentido se presentó el 14 de octubre de 2004 otra iniciativa por la C. Diputada María Sara Rocha Medina, del grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, publicada en la Gaceta Parlamentaria de esa fecha.

Se propone adicionar un artículo 279 bis, que contiene la figura de jornalero agrícola, que equivale al de trabajador de temporada.

2.2.2.9.5. En el mismo tenor se publicó en la Gaceta Parlamentaria del 17 de abril de 2007, iniciativa presentada por la C. Diputada Mayra Gisela Peñuelas Acuña, del grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional.

Tiene como propósito adicionar tres párrafos al artículo 279, al crear la figura de jornalero agrícola, el cual se define como el trabajador rural que realiza un trabajo de carácter estacional o intermitente asociado a los ciclos productivos del campo.

2.2.2.9.6. El C. Diputado Víctor Aguirre Alcaide, del grupo parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, el 4 de octubre de 2007, presentó una iniciativa más en esta misma temática, publicada en la Gaceta Parlamentaria de la fecha.

Establece que las relaciones de trabajo de los trabajadores del campo, podrían ser, por su duración, por tiempo determinado, por obra determinada, por tiempo indeterminado y por tiempo indeterminado discontinuo.

2.2.2.10. Esta forma de contratación, que en mucho se asemeja a la contratación por tiempo indeterminado o indefinido, se presenta principalmente en actividades agropecuarias, caracterizadas por ser estacionales, o en actividades de temporada en zonas urbanas.

Permite al trabajador tener la seguridad que cuenta con un empleo fijo, aunque éste se presente durante un período determinado del año y que puede reincorporarse a sus labores, con sólo presentarse a las mismas.

La percepción patronal en relación a esta forma de contratación, suele coincidir con la de los contratos por tiempo indeterminado o indefinido.

2.2.3. CONTRATO POR TIEMPO, OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

2.2.3.1. El contrato por tiempo, obra o servicio determinado, es aquel en virtud del cual, cumplida la condición, el trabajador ha de separarse del empleo, sin responsabilidad para el patrón, es decir, no puede ser considerado como un despido injustificado.

Las legislaciones nacionales varían en el sentido de que dos o más contrataciones de conformidad con esta modalidad, se transforman o no en contratos por tiempo indeterminado, así como si generan antigüedad que se acumula o no.

La principal desventaja de estas contrataciones para los trabajadores es la movilidad de un empleo a otro, la falta de capacitación, de sentido de pertenencia a un centro de trabajo específico, lo que se suma a la dificultad de conseguir trabajo al paso de los años, reflejado en la edad del trabajador.

2.2.3.2. En España⁵⁶ el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) admite expresamente la celebración de contratos de duración determinada, que comprende el contrato para realizar obra o servicio determinados, el contrato de interinidad, el contrato eventual y el contrato de inserción.

Los contratos de duración determinada contienen varias reglas comunes: deben consignar, cuando se formalicen por escrito, la modalidad de contratación, duración y tipo de trabajo, debiendo comunicarse, así como sus prórrogas a las oficinas de empleo.

Los empresarios que los celebren deberán notificarlo a los representantes de los trabajadores en la empresa en el plazo máximo de diez días.

Con el propósito de reducir la contratación temporal, se expidieron disposiciones adicionales:

La negociación colectiva puede fijar requisitos adicionales para prevenir los abusos en la contratación laboral en cadena; los trabajadores temporales tienen los mismos derechos que los contratados con duración indefinida; los empresarios deben informar a sus trabajadores temporales acerca de las vacantes definitivas que se produzcan; los trabajadores tienen derecho a una indemnización por extensión del contrato.

Los contratos concertados con duración inferior a la máxima legal se entenderán prorrogados hasta alcanzar ésta, cuando no medie denuncia o prórroga expresa; alcanzada dicha duración máxima sin denuncia, el contrato se presumirá indefinido.

⁵⁶ Cfr.: Martín Valverde, Antonio y otros. Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. 2003. p.p. 493-506; Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. 2002. p.p. 337-342.

El contrato para la realización de obra o servicios determinados, tiene por objeto la ejecución de tareas que tienen autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Su duración será la necesaria, las partes pueden fijar un plazo pero sólo con carácter orientativo. “la asignación al trabajador de tareas distintivas a las específicas en el contrato determina, en principio, que la relación laboral no pueda calificarse como propia de un contrato de trabajo para la realización de obra o servicio determinado sino, salvo excepciones, como la derivada de un contrato por tiempo indefinido”⁵⁷

El contrato de interinidad es el que se celebra para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Debe figurar el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución. Su duración coincide con la ausencia del trabajador sustituido. Se extingue no sólo en caso de reincorporación del trabajador sustituido, sino también por vencimiento del plazo establecido legal o convencionalmente para la extensión de la causa de reserva del puesto de trabajo, aun sin producirse la reincorporación.

También puede tener por objeto la ocupación transitoria de vacantes pendientes de cobertura definitiva por un proceso de selección o promoción interna. Su duración no puede exceder de tres meses.

El contrato de trabajo eventual responde a circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aunque se trate de la actividad normal de la empresa. Pueden tener una duración de hasta seis meses, que deben comprenderse dentro de un período de doce meses, plazo que actúa como límite absoluto tanto para la duración del contrato como para la celebración de otros nuevos. Si se concreta por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencional, puede prorrogarse por una sola vez, sin sobrepasar la duración máxima.

El contrato de inserción, a diferencia de los anteriores, sólo puede ser celebrado por las administraciones públicas y entidades sin ánimo de lucro con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo, para realizar obras o servicios de interés general o social, dentro de los programas públicos. Persigue proporcionar experiencia laboral y oportunidades de empleo.

Los costos salariales y de seguridad social son financiados por los servicios públicos de empleo, mediante subvenciones.

2.2.3.3. En Argentina⁵⁸ son los artículos 99 y 100 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y los artículos 69 a 74 de la Ley Nacional de Empleo (LNE), los que regulan estos contratos.

⁵⁷ Camps Ruiz, Luis Miguel. La Contratación Laboral Temporal. Tirant Le Blanch. Colección Laboral. 22. Valencia. 1998. p. 61.

⁵⁸ Cfr.: Capón Filas, Rodolfo. Derecho del Trabajo. Librería Editorial Platense. La Plata. 1998. p.p. 177-175; Confalonieri, Juan Ángel. Contrato de Trabajo Eventual. Editorial Astrea. Buenos Aires. 2002. p.p. 75 y ss; Gallo, Gustavo J. Compendio de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Abeledo-Perrot.

Se puede contratar a un trabajador eventual por diversos motivos: a) para cubrir un pico imprescindible de trabajo, que se considera el contrato eventual propiamente dicho; b) para la realización de una obra determinada o una fase de ella o para cumplir con un servicio específico que justifique la temporalidad del vínculo, que es el contrato para obra o servicio determinado; c) para reemplazar a un trabajador en uso de licencias legales o convencionales o con derecho a reserva de puesto, que es el contrato de interinidad por sustitución; d) para ocupar un puesto de trabajo vacante, que es el contrato de interinidad por vacancia.

Contrato eventual propiamente dicho, es aquel en que, cualquiera que fuere su dominación, la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos a la vista por éste, en relación con servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no puede preverse un plazo cierto para la finalización del contrato.

El contrato para obra o servicios determinados es aquel en el cual el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador.

El trabajador eventual siempre está referido a servicios extraordinarios del centro de trabajo. Dichas tareas pueden corresponder a actividades ajenas a las normales de la negociación o pueden ser propias del giro normal de la misma que, por tratarse de un requerimiento circunstancial y transitoria, no se puede atender con el personal estable.

Cuando la norma alude a servicios extraordinarios, se entiende que corresponden a tareas ajenas a las normales del establecimiento y cuando se refiere a exigencias extraordinarias y transitorias, se trata de tareas normales de la empresa, que no puede satisfacerse con el personal permanente.

El contrato de interinidad por sustitución, es aquel que tiene como objeto sustituir transitoriamente trabajadores permanentes de la empresa, que gozarán de licencias legales o convencionales o que tuvieran derecho a reserva del puesto por un plazo incierto; en el contrato deberá indicarse el nombre del trabajador reemplazado.

El contrato de interinidad por vacancia es aquel en el que un puesto de trabajo se encuentra vacante, sea porque un titular se ha retirado de la empresa o por que se ha creado a raíz de una reestructuración tecnológica u organizativa. En atención a que ese puesto debe cubrirse inexorablemente a la brevedad, y mientras se lleva adelante el procedimiento de selección para elegir al que en definitiva habrá de ocupar la vacante, se necesita, transitoriamente, designar interino.

Adicionalmente se regula el contrato a plazo fijo en los artículos 93 a 95 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Es una modalidad prevista para situaciones de excepción, de acuerdo a la naturaleza de la actividad que habilita a fijar el plazo de duración en hasta cinco años y a evitar o reducir el pago de la indemnización por despido; ambas partes deben preavisar la extinción del contrato con antelación no menor de un mes ni mayor de dos. Su omisión convierte el contrato a plazo en uno por tiempo indeterminado.

2.2.3.4. En Chile⁵⁹ el contrato de trabajo a plazo fijo no está definido legalmente, pero aún así es posible señalar que es aquel contrato individual de trabajo en que se tiene una fecha conocida de inicio y término.

El contrato a plazo fijo tiene un máximo de duración de un año, como regla general y de dos situaciones excepcionales, según dispone el artículo 159, no. 4, del Código del Trabajo. Si se renueva más allá de esa fecha, se transforma en indefinido.

Entre las situaciones especiales para la duración de dos años está la contratación de gerentes o trabajadores con título profesional o técnico, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste.

En el artículo 44, inciso cuarto, del Código del Trabajo, se establece que en el contrato a treinta días o menos, se entiende incluido en la remuneración del trabajador todo lo que a éste debe pagarse.

El contrato por obra, tarea o servicio determinado se caracteriza por constituir una relación de trabajo convenida para una actividad específica.

Si el empleador pone término anticipado a este contrato por una causa diferente de las contenidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, que regula las causales de terminación sin derecho a indemnización, deberá pagar al trabajador todo lo que resta para finalizar la obra.

El Código del Trabajo de Chile⁶⁰, regula en los artículos 133 a 145 el contrato de los trabajadores portuarios eventuales.

Se entiende por trabajador portuario, todo aquel que realiza funciones de carga y descarga de mercancías y otras tareas propias de la actividad portuaria, tanto a bordo de naves y artefactos navales que se encuentran en los puertos del país como en los recintos portuarios.

El trabajador portuario, antes de iniciar sus actividades, tiene obligación de efectuar un curso básico de seguridad en faenas portuarias en un organismo técnico de ejecución autorizado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

⁵⁹ Walter Errázuriz, Francisco. Derecho de las Relaciones Laborales. Editorial Universitaria. Santiago de Chile. 2003. p.p. 270 - 274.

⁶⁰ <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-59096.html> 28-09-2007.

Estos contratos deben celebrarse por escrito y con la anticipación requerida por la autoridad marítima, que no puede ser menor de ocho horas, ni mayor de doce. La jornada no puede ser inferior a cuatro horas diarias, ni superior a ocho.

El pago convenido como remuneración debe efectuarse dentro de las veinticuatro horas siguientes al término del turno o jornada respectiva.

Se considera incumplimiento grave de las obligaciones contenidas en el contrato si el trabajador portuario eventual incurre en atraso en la prestación de sus faenas y ello faculta al empleador a poner término al contrato.

2.2.3.5. En el Ecuador⁶¹ el Código del Trabajo regula los contratos eventuales ocasionales y de temporada.

Se regulan como contratos eventuales los que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales de la empresa, tales como reemplazo de personal que se encuentre ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares o atención de los incrementos de trabajo, motivados por una mayor demanda de producción o servicios, en actividades habituales de la empresa o del empleador, o relacionados con las mismas.

La duración de esta relación de trabajo no puede exceder de seis meses.

Se entiende por contrato ocasional aquel cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no relacionadas con la actividad habitual del patrón. Su duración no puede exceder de treinta días en un año.

En el Ecuador el Código del Trabajo también regula los contratos por obra cierta, por tarea y a destajo.

Se entiende por contrato a obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin considerar el tiempo que se requiera para ejecutarla.

El contrato por tarea, se define como aquel en el cual un trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Al cumplirse la tarea, se tiene por concluida la jornada o período de tiempo acordado.

Se establece que el contrato a destajo es aquel en el cual el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

⁶¹ <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfot/temas/youth/legis/ecu/index.htm>
03-06-2007.

Es obligatorio que se celebren por escrito y deben registrarse ante la Inspección del Trabajo competente.

2.2.3.6. En Guatemala, el Código del Trabajo⁶² establece que el contrato individual de trabajo puede celebrarse a plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se hubiera previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de obra, que forzosamente pone término a la relación de trabajo. En este último caso, es de tomarse en cuenta la actividad del trabajador y no el resultado de la obra.

Debe celebrarse por escrito, en tres ejemplares, dos para las partes contratantes y otro para la Dirección General del Trabajo.

Este contrato tiene carácter de excepción y solamente puede celebrarse en aquellos casos en los cuales así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar.

El Código del Trabajo también regula el contrato individual de trabajo para obra determinada, estipulando que es aquel en el cual se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en consideración el resultado del trabajo, es decir, la obra realizada.

Es obligatorio celebrarlo por escrito, en tres ejemplares; dos para las partes contratantes y otro para la Dirección General del Trabajo.

Este contrato tiene carácter de excepción. Únicamente se puede celebrar cuando la naturaleza accidental o temporal de la obra que se va a ejecutar así lo exija.

2.2.3.7. El Código del Trabajo de Honduras⁶³, de junio de 1959, regula el contrato individual de trabajo por obra o servicio determinados, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el salario del trabajador, desde que se inician las labores hasta que concluyen, tomando en cuenta la obra realizada.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social debe imprimir el modelo para este contrato.

El contrato debe celebrarse por escrito, salvo que se refiera a obras cuyo valor no exceda de 60 días y a las labores agropecuarias, a menos que se trate de empresas industriales o comerciales derivadas de la agricultura o de la ganadería, porque en estos casos, puede ser verbal.

El Código del Trabajo, también señala que el contrato individual de trabajo puede celebrarse por tiempo limitado, cuando se especifica fecha para

⁶² http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_static&staticfile=sst/legis/Guatemala/gua_codigo_%20trabajo.pdf 07-08-2007.

⁶³ <http://www.hunduraseducacional.com/leyes/codigo%20del%20trabajo.htm> 07-08-2007.

su terminación o cuando se prevé algún hecho o circunstancia que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe considerar la actividad del trabajador en sí mismo, como objeto del contrato, y no el resultado de la obra.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir el modelo para este contrato.

El contrato debe otorgarse por escrito, pero puede ser verbal cuando se refiere a trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días.

La cláusula de un contrato de trabajo en la que un trabajador se obliga a prestar servicios por término mayor de un año, es nulo, pero esta nulidad únicamente puede declararse a petición expresa del trabajador.

Igual disposición rige para los servicios que requieren preparación técnica especial si el trabajador se compromete a laborar por un plazo mayor de 5 años.

No obstante, todo contrato puede ser prorrogado expresa y tácitamente. Lo es de esta última forma, si el trabajador continúa laborando sin oposición del patrón.

Un trabajador contratado por tiempo limitado, si es despedido injustificadamente o rescinde la relación de trabajo por causa imputable al patrón, debe ser indemnizado con el importe del salario que deberá devengar.

2.2.3.8. En Nicaragua, el Código del Trabajo⁶⁴ establece que el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado o indeterminado. Se presume concertado por tiempo indeterminado, excepto cuando: las partes convengan en un plazo; cuando para la realización de la obra o servicio, el plazo esté en función del tiempo de duración de los mismos; cuando se trate de trabajos estacionales o cíclicos sin perjuicio de lo estipulado en convenios o acuerdos colectivos.

El contrato debe celebrarse por escrito, en tres ejemplares, uno para cada parte. Una copia debe presentarse al Ministerio del Trabajo, para su certificación.

Está prohibido estipular en el contrato de trabajo que no pagará prestaciones sociales.

2.2.3.9. En Panamá, el Código del Trabajo⁶⁵ establece que solamente será válida la cláusula por la cual el contrato de trabajo se celebra para la ejecución de una obra determinada, cuando conste por escrito y lo permita la naturaleza de la obra. Tendrá la duración que corresponda hasta la terminación de la obra.

⁶⁴ <http://www.cct-clat.org/pagweb/nicaragua/legisla/ctrab.htm> 07-08-2007

⁶⁵ <http://www.latinlaws.com/legislation/modules/mylinks/viewcat.php?cid=270> 07-08-2007.

Este contrato puede prorrogarse si la materia objeto del contrato así lo exige y cesa al concluir el mismo.

El contrato por tiempo definido debe celebrarse por escrito y su plazo de duración no puede ser mayor de un año. Si se tratara de servicio que requiera preparación técnica especial, el término del contrato puede estipularse hasta un máximo de tres años. Si esa preparación es costada por el empleador, este contrato puede prorrogarse dos veces, sin que se llegue a considerar por tiempo indefinido.

La cláusula de duración de contrato por tiempo definido, no debe ser utilizada con el objeto de cubrir de forma temporal un empleo de naturaleza permanente.

La contratación por tiempo definido sólo es válida si así se hace constar en el contrato escrito si la naturaleza del trabajo que constituya el objeto del servicio así lo permite o si tiene por objeto sustituir provisionalmente a un trabajador en uso de licencia, vacaciones o cualquier otro impedimento temporal.

Si se cumplen estas disposiciones, el contrato se considerará con carácter indefinido.

Si el trabajador continúa prestando el servicio, habiendo sido contratado por tiempo definido, se considerará contratado por tiempo indefinido. De igual forma se considerará si se celebran sucesivos contratos por tiempo definido o por obra determinada.

2.2.3.10. En Paraguay⁶⁶ es la Ley número 213, del 29 de octubre de 1999, la que establece el Código del Trabajo.

Determina que en cuanto a su duración el contrato de trabajo puede ser por plazo determinado, por tiempo indefinido o para obra o servicio determinado.

El contrato celebrado para obra o servicios determinados dura hasta la total ejecución de la obra o hasta la total prestación de los servicios.

El contrato celebrado por tiempo determinado, no podrá exceder en perjuicio del trabajador, de un año para los obreros, ni de cinco años para los empleados.

Todo contrato por tiempo fijo es susceptible de prórroga expresa o tácita. Lo será de este último modo, por el hecho de que el trabajador continúe prestando sus servicios después de vencido el plazo, sin oposición del empleador.

⁶⁶ <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/593PRY01.HTM#L1T3> 07-08-2007.

Este contrato puede celebrarse verbalmente si se refiere a trabajos accidentales o temporales que no excedan de noventa días.

2.2.3.11. En Perú, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo no. 003-97-TR⁶⁷, regula en el Título II, de los Contratos de Trabajo sujetos a Modalidad, en el Capítulo IV, Contratos por Obra o Servicio, tres tipos diferentes.

El Contrato para Obra Determinada o Servicio Específico, es aquel que se celebra entre un patrón y un trabajador, con objeto previamente establecido y duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. Pueden celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión de la obra o servicio objeto de la contratación.

El Contrato Intermitente es aquel que se celebra entre un patrón y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes, pero discontinuas.

El Contrato de Temporada es aquel que se pacta entre un patrón y un trabajador con el propósito de atender necesidades propias del giro de la empresa, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que sean sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función de la naturaleza de la actividad productiva.

Estos contratos deben celebrarse por escrito. Si el trabajador es contratado por el mismo patrón por dos temporadas consecutivas o tres alternadas, tiene derecho a ser contratado en las temporadas siguientes; para lo cual debe presentarse en el centro de trabajo dentro de los 15 días anteriores al inicio de la temporada.

Este mismo ordenamiento regula, en el Título II, de los contratos sujetos a modalidad, en el Capítulo II, Contratos de Naturaleza Temporal, de los artículos 57 a 59, tres contratos de esta naturaleza.

El Contrato por Inicio o Incremento de Actividad, es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador, originado por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años.

Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

El Contrato por Necesidades de Mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aún cuando se trate de labores ordinarias que forman

⁶⁷ http://www.mpfm.gob.pe/descargas/texto_unico_ordenado_ds_03-97-tr.pdf 23-06-2007

parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta un plazo máximo de 5 años.

El Contrato por Reconvención Empresarial es aquel que se celebra en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistema, métodos y procedimientos productivos y administrativos su duración máxima es de dos años.

En el mismo ordenamiento jurídico, en el mismo Título III, el Capítulo III regula los contratos de naturaleza accidental.

Se establece que estos contratos son de tres tipos.

El Contrato Ocasional, que es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo; su duración máxima es de seis meses al año.

El Contrato de Suplencia es aquel que se celebra entre un patrón y un trabajador con el objeto que éste sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.

El Contrato de Emergencia es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo en duración con la emergencia.

2.2.3.12. El Código del Trabajo de la República Dominicana⁶⁸ se establece que el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo indefinido, por cierto tiempo o para obra o servicio determinado.

El contrato de trabajo sólo puede celebrarse para una obra o servicios determinados cuando lo exija la naturaleza del contrato.

Cuando el trabajador labore sucesivamente con un mismo empleador en más de una obra determinada, se reputa que existe entre ellos un contrato de trabajo por tiempo indefinido. Se considera labor sucesiva cuando un trabajador comienza a laborar, en otra obra del mismo empleador, iniciada en un período no mayor de dos meses después de concluida la anterior.

Los contratos relativos a trabajos que, por su naturaleza sólo duren una parte del año, son contratos que concluyen sin responsabilidad para las partes, con la terminación de la temporada. Sin embargo, si los trabajos se extienden por más de cuatro meses, el trabajador tiene derecho a apoyo económico.

⁶⁸ <http://www.set.gov.do/descargas/download/cod001.pdf> 07-08-2007.

Cuando el trabajo tiene por objeto intensificar temporalmente la producción o responde a circunstancias accidentales del centro de trabajo, o su necesidad cesa en cierto tiempo, el contrato termina sin responsabilidad para las partes con la conclusión de ese servicio, si esto ocurre antes de los tres meses contados desde el inicio del contrato.

2.2.3.13. En Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo⁶⁹ establece que el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado o para una obra determinada.

El contrato para una obra determinada debe expresar con precisión la obra a ejecutarse por el trabajador.

Su duración es la del tiempo requerido para la realización de la obra y termina a la conclusión de la misma.

Si en el mes siguiente a la terminación de la obra, las partes celebran un nuevo contrato para la ejecución de otra obra, se considera como una relación de trabajo por tiempo indeterminado.

En la industria de la construcción la naturaleza de los contratos para una obra determinada no se desvirtúa, sea cual fuere el número consecutivo de ellos.

El contrato celebrado por tiempo determinado concluye a la expiración del plazo convenido y no pierde su condición específica si es objeto de una prórroga.

Si se prorroga dos veces, se considera por tiempo indeterminado, salvo que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de confirmar la relación.

De igual forma se considera celebrado por tiempo indeterminado, si vencido el plazo e interrumpida la prestación del servicio, se celebre un nuevo contrato dentro del mes siguiente al vencimiento del anterior.

Los trabajadores no pueden obligarse a prestar el servicio por más de un año; tratándose de trabajadores calificados, plazo máximo es de tres años.

Este contrato se puede celebrar solamente si aún lo exige la naturaleza del trabajo o cuando tenga por objeto sustituir provisionalmente a otro trabajador.

2.2.3.14. “Cada una de las instituciones del Derecho mexicano del Trabajo ha tenido que romper los principios del Derecho Civil que dejaban al libre juego de la autonomía de las voluntades el lapso de duración de las relaciones de

⁶⁹ <http://www.tsj.gov.ve/legislación/lot.html> 28-09-2007

trabajo . . . [así entonces, tanto en la ley de 1931, como en la de 1970], . . . la duración indeterminada de las relaciones [de trabajo] es el principio de base, que no depende su eficacia de la voluntad de las partes, y que únicamente se flexiona si lo requiere la naturaleza de las cosas.”⁷⁰

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo estipula: “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

La fórmula “estipulación expresa”, debe entenderse en relación con los artículos 24, 25 y 26, es decir, debe hacerse por escrito y su falta es imputable al patrón.

La ley permite algunas excepciones, y cada una de éstas presenta sus características propias.

El artículo 36 de la ley expresa: “El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.”

La condición para que pueda darse una relación de trabajo por obra determinada es “la naturaleza de las cosas”, que se vincula con la naturaleza del servicio a desempeñarse. Si éste constituye una necesidad permanente del centro de trabajo, es decir, no se trata de un servicio meramente accidental y forma parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa, entonces no se cumple con la hipótesis normativa.

Cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cual es la obra, pues de lo contrario no podría precisarse el objeto determinado del contrato.⁷¹

El artículo 37 de la ley establece: “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”.

Se repite en la fracción I, el requisito de la “naturaleza de las cosas”. Es decir, que las tareas a realizarse, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

La fracción II regula la sustitución temporal de un trabajador, es decir, que una plaza vacante temporal, sea ocupada por un segundo trabajador. Esto surge, por lo general, a partir de una licencia o permiso sin goce de sueldo.

⁷⁰ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México. 1972. p.p. 219 - 220.

⁷¹ Amparo directo 123/93; Amparo directo 485/91. Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. Octava Época. Semanario Judicial de la Federación. XI, mayo de 1993. Tesis aislada. No. de registro 216,332. IUS 2006.

La fracción III alude a otras formas de contratación como las de los actores y músicos y de los deportistas profesionales.

De acuerdo con el artículo 37, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, el señalamiento en el contrato de trabajo de un tiempo determinado, puede estipularse cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, pero si el sustituto demanda a la empresa por despido injustificado y ésta se excepciona diciendo que no hubo tal despido, sino que incluyó el contrato respectivo, no basta que aduzca y acredita haberlo contratado en esos términos, así como el vencimiento del plazo pactado, sino que también es necesario que exponga y acredite que se agotó la causa que originó la contratación temporal, o que el trabajador sustituido se reincorporó a ocupar sus labores, pues de no precisarse y demostrar esas circunstancias no debe tenerse por acreditada la excepción invocada y, en consecuencia, el despido debe considerarse injustificado, ya que de conformidad con el artículo 39 de la ley invocada, de prevalecer la causa que dio origen a la contratación debe ser prorrogada por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo en que perdure esa causa, sin que para ello precise de solicitar al sindicato le proponga que el trabajador sustituto continúe laborando, dado que de este último numeral se advierte que la subsistencia de la relación de trabajo constituye un privilegio fundamental de los trabajadores que, por una situación especial de la fuente de trabajo, son contratados temporalmente para desempeñar una labor realizada por otro trabajador.⁷²

Si un trabajador es contratado por un patrón por tiempo determinado a fin de suplir la ausencia temporal de otro trabajador, la no contratación posterior, a pesar de que hubiere quedado vacante definitiva la plaza correspondiente, de ninguna manera constituye despido injustificado, pues a pesar de que se determina legalmente que si vencido el plazo subsistiesen las causas que le dieron origen se entenderá prorrogado el contrato, por el tiempo que tales circunstancias duraran, es evidente que al quedar vacante definitiva la plaza, las circunstancias cambiaron, pues ya no se trata de cubrir una ausencia temporal.⁷³

Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado; tratándose de las primeras, del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo se advierte que debe prorrogarse el contrato del obrero siempre que subsista la materia del trabajo, ahora bien, respecto de las segundas la subsistencia de la materia de trabajo debe entenderse en el sentido de que la prórroga se otorgará siempre que persistan las causas que dieron origen a la contratación temporal, pues no debe confundirse el derecho que tienen los obreros a la continuidad de la relación laboral mientras dure la

⁷² Amparo directo 546/2006. Comisión Federal de Electricidad. 7 de diciembre de 2006. Tercer Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. Novena Época. Semanario Judicial de la Federación. XXV, marzo de 2007. Tesis Aislada. No. de registro 173,042. IUS 2006.

⁷³ Amparo directo 6663/79. Josefina Pérez Badillo. 19 de enero de 1982. Sala Auxiliar. Séptima Época Semanario Judicial de la Federación. Informe 1982. Tesis aislada. No. de registro 245,672. IUS 2006.

materia de trabajo, con la subsistencia de las condiciones especiales que originaron la contratación⁷⁴.

En el caso de la contratación por obra determinada, como por tiempo determinado, la subsistencia o el agotamiento de la materia del trabajo, como datos determinantes de la continuación o de la terminación de la relación de trabajo, pueden demostrarse con cualquiera de los medios probatorios establecidos en la ley.⁷⁵

De igual forma, para el caso de que la Junta de Conciliación y Arbitraje dictara laudo condenatorio, el pago de los salarios caídos debería ser calculado únicamente hasta la fecha de terminación del contrato y no de aquella en que se cumplimente el laudo.⁷⁶

Si bien el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece que el patrón deberá hacer saber al trabajador las causas y fecha de la rescisión de la relación laboral, pues su omisión, bastará para considerar que el despido fue injustificado, cabe considerar que en los casos en que se trata de la terminación de un contrato temporal de trabajo, es innecesario dar el aviso antes señalado, en razón de que el trabajador está consciente de la temporalidad del mismo y sabe a ciencia cierta su fecha de terminación.⁷⁷

El artículo 38 de la ley establece: “Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la explotación de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado”.

También en esta hipótesis se está en presencia de la “naturaleza de las cosas”, pues esos trabajos tienen un indudable carácter transitorio.

2.2.3.14.1. El 1° de junio de 2005, el C. Diputado Juan Perdomo Bueno, del grupo parlamentario de Convergencia, presentó iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo.

Propone la modificación al artículo 36: “el señalamiento de una obra determinada deberá estipularse por su naturaleza y por acuerdo establecido para ello por las partes”.

⁷⁴ Amparo directo 64/95. Apolonio Vázquez Pimienta. 29 de marzo de 1995. Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. Novena Época. Semanario Judicial de la Federación. II, agosto de 1995. Tesis aislada. No. de registro 204,671. IUS 2006.

⁷⁵ Amparo directo 6461/95. Francisco Baltasar González. 17 de agosto de 1995. Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Novena Época. Semanario Judicial de la Federación. Tesis aislada. No. de registro 203,975. IUS 2006.

⁷⁶ Amparo directo 862/2004. Leiser, S.A. de C.V. 2 de marzo de 2005. Segundo Tribunal Colegiado del Noveno Circuito. Novena Época. Semanario Judicial de la Federación. XXII, noviembre de 2005. Tesis aislada. No. de registro 176,634. IUS 2006.

⁷⁷ Amparo directo 8249/2000. Guillermo González Fernández. 16 de agosto de 2000. Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Novena Época. Semanario Judicial de la Federación. XII, octubre de 2000. Tesis Aislada. No. de registro 191,008. UIS 2006.

La aportación del diputado promoverte consiste en una redacción diferente y en la adición de la expresión: “. . . y por acuerdo establecido para ello por las partes”, olvidando el contenido de los artículos 20, 21, 26, 27 y 31 del propio ordenamiento.

2.2.3.14.2. El C. Diputado Omar Bazán Flores, del grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, presentó el 16 de febrero de 2006, iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo.

En la exposición de motivos argumenta: “. . . de ninguna manera se tiene la intención de quitar (sic) derechos elementales (sic), sino de buscar un justo equilibrio entre los factores de la producción que tengan como inminente consecuencia la seguridad jurídica de quienes invierten en la creación de empleos. . .”

En relación al artículo 35, propone el siguiente texto: “El trabajador deberá suscribir los reportes o avances de la obra para la cual fue contratado y, en caso de negativa, deberá justificar que subsiste la materia del trabajo contratado para el supuesto de que se termine (sic) el término (sic) de la vigencia del contrato.”

La deficiente técnica legislativa empleada, no permite precisar si se trata de un segundo párrafo del numeral 35 o si el texto de la propuesta sustituye el vigente.

Si se tratara de un segundo párrafo, no precisa la relación entre los “reportes” y la carga de la prueba relacionada con la “subsistencia de la materia del trabajo contratado”.

Si la propuesta pretende sustituir a la norma vigente, desvirtúa por completo la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por obra determinada.

Adicionalmente, olvida el principio procesal en materia laboral, de la inversión de la carga de la prueba, que se contiene específicamente en el artículo 784, fracción V.

2.2.3.15. Los contratos de trabajo por tiempo, obra o servicio determinados, empiezan a convertirse en los favoritos de los patrones. Consideraran que al no generar antigüedad en el empleo, sus costos, especialmente los indirectos, a lo que se suma su percepción que la rescisión o terminación de la relación individual de trabajo, puede ser más simple o menos costosa.

Esta forma de contratación al no generar al trabajador un sentido de seguridad en el trabajo dificulta que desarrolle un sentido de pertenencia. La capacitación también se complica, dado los plazos relativamente breves de permanencia del trabajador en el empleo.

2.2.4. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

2.2.4.1. Determinar el significado del concepto de trabajo a tiempo parcial no es tan fácil como a primera vista pudiera parecer. Las definiciones normativas nacionales varían enormemente de un país a otro.

La más común de las definiciones es aquella que conceptualiza al trabajador a tiempo parcial como aquel que hubiese sido contratado para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

De lo anterior se concluye que cualquier reducción de la jornada será suficiente para que se considere como contrato a tiempo parcial, con lo que se introduce una fuerte dosis de indeterminación en su conceptualización que hace difícil precisar el contrato a tiempo parcial.

Cuando un trabajador labora a tiempo parcial, evidentemente, no sólo se reduce el tiempo de trabajo, sino el salario que se percibe, ya que éste se paga proporcionalmente.

Los contratos a tiempo parcial se celebran tanto por necesidades de las empresas, en función del tipo de servicios que prestan o de mercancías que producen, pero también para mantener el volumen de puestos.

Suele afirmarse que este tipo de contratos tiene un riesgo de feminización, en virtud de que facilitan el acceso de las mujeres al mercado de trabajo, sin necesidad de “descuidar” sus “obligaciones” familiares y domésticas.

¿Qué representa el trabajo a tiempo parcial, en términos de participación en el mercado de trabajo? ¿Es un puente o una trampa? ¿Es una forma marginada de trabajo barato y empleo precario? ¿Capacita a los trabajadores para acceder al empleo bien remunerado o mantener la continuidad de un empleo?

El empleo a tiempo parcial se presentó como característica significativa de los cambios producidos en los mercados de trabajo, inicialmente en los países industrializados y se ha extendido a los países en desarrollo.

2.2.4.2. En España⁷⁸ el contrato de trabajo a tiempo parcial es la reducción del tiempo de trabajo en comparación con lo que es ordinario o habitual en la actividad de que se trate.

El artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores (ET) considera celebrado este contrato cuando se pacta la prestación de servicios durante un número de

⁷⁸ Cfr.: Martín Valverde, Antonio y otros. Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. 2003. p.p. 514-516; Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. 2002. p.p. 581-583.

horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Puede ser de duración determinada o indeterminada.

El contrato puede tener carácter a tiempo parcial desde su inicio, o proceder de una reducción acordada del tiempo de trabajo asignado a un contrato anterior, lo que no puede hacer unilateralmente el empresario.

Debe celebrarse por escrito y en modelo oficial, haciéndose constar el número de horas ordinarias de trabajo, al día, a la semana, al mes o al año, y su distribución.

La jornada de trabajo puede ser continua o discontinua.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias pero se permiten las horas complementarias, que se retribuyen como ordinarias. El empresario no puede exigir al trabajador más de 15% de horas complementarias sobre las ordinarias pactadas.

El artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece que “se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato de trabajo a tiempo parcial, conforme el régimen jurídico establecido.”

“... el pacto de horas complementarias constituye un instrumento ciertamente necesario para una gestión flexible [del contrato a tiempo parcial]: la rigidez de la regulación general en la determinación, cuantía y distribución del tiempo de trabajo ordinario, sobre todo por la necesaria predeterminación horaria y por la prohibición de horas extraordinarias, exigirá normalmente la presencia de este tipo de horas y del correspondiente pacto para dar al conjunto la flexibilidad exigida en el trabajo a tiempo parcial”.⁷⁹

2.2.4.3. En Argentina⁸⁰ la nota característica del contrato a tiempo parcial es la reducción del tiempo normal de trabajo, ya sea diario, semanal o mensual, siempre en el lapso inferior a las dos terceras partes del tiempo de trabajo habitual de la actividad.

Para los trabajadores jornalizados de la industria de la construcción, se considera que existe jornada reducida de trabajo cuando las horas totales trabajadas en el mes no superan las 176, con independencia de la extensión de cada jornada.

⁷⁹ Rodríguez-Piñero Rayo y Calvo Gallego, Francisco Javier. Las horas complementarias y su pacto en el Contrato a Tiempo Parcial. Tirant Le Blanch. Colección Laboral. 103. Valencia. 2000. p. 148

⁸⁰ Cfr.: Capón Filas, Rodolfo. Derecho del Trabajo. Librería Editorial Platense. La Plata. 1998. p.p. 177-178; Gallo, Gustavo J. Compendio de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Abeledo-Perrot. Buenos Aires. 2001. p. 95-96; Rubio, Valentín. Derecho Laboral. Tomo I. Rubinzal-Culzoni Editores. Buenos Aires. 1999. p.p. 114-119.

La remuneración no puede ser superior a la proporcional que le corresponda a un trabajador de la misma categoría a tiempo completo.

Las cargas sociales se satisfacen en forma proporcional a la retribución cubierta. En caso de pluriempleo, las cotizaciones deben ser unificadas.

El trabajador no puede laborar horas extras, salvo en el caso de peligro grave o inminente para las personas o cosas incorporadas a la empresa.

2.2.4.4. En Chile⁸¹ el contrato de trabajo con jornada a tiempo parcial se introduce al Código del Trabajo por la Ley no. 19.759, publicada en el Diario Oficial de 5 de octubre de 2001. Comprende los artículos 40 bis a 40 bis D. En el texto se utilizan indistintamente las expresiones “jornada parcial” y “contrato de trabajo a tiempo parcial”.

La jornada a tiempo parcial es la que se pacta por una jornada no superior a los dos tercios de una jornada ordinaria de trabajo. Los trabajadores disfrutarán de los mismos derechos que los que el Código del Trabajo consagra para los trabajadores a tiempo completo.

La jornada a tiempo parcial debe ser continua y no puede exceder de diez horas diarias, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para tomar alimentos.

2.2.4.5. La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) adoptó el Convenio 175, sobre el trabajo a tiempo parcial, en Ginebra, en 1994⁸². Entró en vigor en 1998. Tiene como complemento la Recomendación 182.

Se justifica la regulación de este contrato desde tres perspectivas: para el Estado puede ser parte de una política de empleo, al ser un modo de generar puestos de trabajo; para las empresas, una forma de adaptabilidad y de flexibilidad en la gestión; para los trabajadores una forma de adecuar responsabilidades familiares o expectativas individuales a la necesidad de trabajar.

Son obligaciones de los Estados Partes:

Las condiciones laborales de los trabajadores a tiempo parcial deben ser equivalentes a las de quienes lo hacen a tiempo completo en situación comparable, en particular en: maternidad, terminación de la relación de trabajo, vacaciones, días feriados y licencias por enfermedad.

⁸¹ Walker Errázuriz, Francisco. Derecho de las Relaciones Laborales. Editorial Universitaria. Santiago de Chile. 2003. p.p. 275 – 277.

⁸² Ha sido ratificado por: Albania-2003; Chipre-1997; Eslovenia-2001; Finlandia-1999; Guyana-1997; Italia-2000; Luxemburgo-2001; Mauricio-1996; Países Bajos-2001; Portugal-2006; y Suecia-2002.

Por lo que hace a las remuneraciones, se deben adoptar las medidas que garanticen la percepción de éstas no menores de las que perciben los trabajadores a tiempo completo proporcionales.

Se debe garantizar el goce completo de los derechos sindicales, de representación y de negociación colectiva, el goce de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y la no discriminación en materia de empleo y ocupación.

La expresión trabajador a tiempo parcial, designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable. Esa duración normal de la actividad, puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado.

No se considerarán trabajadores a tiempo parcial a los trabajadores de tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales.

La Recomendación 182, sobre el trabajo a tiempo parcial, de 1994, establece que los trabajadores a tiempo parcial deberán ser informados acerca de sus condiciones específicas de empleo por escrito o cualquier otro medio. Señala también que para los trabajadores a tiempo parcial deberán aplicarse las mismas reglas para acceder a la formación y a la movilidad profesionales, y tener perspectivas de carrera.

2.2.4.6. En México no se regula de manera específica el contrato de trabajo a tiempo parcial, pero de lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley Federal de Trabajo, que permite que el salario se fije por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera, se desprende de la jornada de trabajo, que es el tiempo que el trabajador está a disposición del patrón, según establece el numeral 58 del propio ordenamiento, no necesariamente debe tener como duración el máximo permitido, sino que puede ser inferior.

2.2.4.7. Asociadas al contrato de trabajo a tiempo parcial, están las jornadas acumulativas.

Se consideró a la fijación de una jornada máxima como conquista emblemática de la clase obrera y se dispuso que nadie debiera trabajar más de ocho horas diarias y 48 horas a la semana, pero comenzó a advertirse que tales previsiones legales no podían ser rígidamente aplicadas a cierto tipo especialísimo de trabajos. A esto se sumaban los elevados costos y las congestiones urbanas que implica la movilización de enormes contingentes humanos en periodos extremadamente cortos.

“Surgió así. . . una serie de fórmulas que se basaban más en la razón, la convivencia mutua y la imaginación, que es un estricto apego a una normativa prevista para otro tipo de situaciones. Tales fórmulas consistían en la acumulación de horas y días de trabajo y, correlativamente, la acumulación también de días de descanso, de modo que el exceso sobre la jornada diaria y semanal fuera compensado, no con un pago como horas extraordinarias, sino con descanso.

“No fueron sólo esos los casos, ni esas las únicas situaciones que llevaron a revisar los antiguos moldes de la jornada, sino que, en tiempo de globalización, competitividad y flexibilidad, comenzó a hablarse y fueron puestas en práctica medidas de modulación de la jornada de trabajo para permitir a la empresa un continuo ajuste a las necesidades de la producción, que lejos de ser estáticas, se mostraron cada vez mas fluctuantes y hasta erráticas, gobernadas en gran medida por ese monstruo invisible llamado mercado.”⁸³

2.2.4.7.1. Con fecha 4 de diciembre de 2007, los C.C. Diputados Carlos Alberto García González y Juan Manuel Sandoval Munguía, del grupo parlamentario del Partido Acción Nacional, presentaron iniciativa de reformas al artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo.

En la exposición de motivos argumentan que “La competencia por los mercados ha implicado nuevas formas de integración y contratación productiva orientada a lograr mayor productividad de los procesos. De ahí que se privilegien figuras sustentadas en una nueva división del trabajo y se busque mayor flexibilidad del factor trabajo, “

Sostiene que una distribución diferente del tiempo de trabajo favorecerá a estudiantes, madres con hijos a su cargo, y otros trabajadores.

La propuesta consiste en adicionar un párrafo al artículo 59 mencionado, con cuatro fracciones y un párrafo final, para que la jornada de trabajo pueda ser distribuida en forma tal, que permita que los trabajadores puedan disfrutar de descansos más prolongados o, en su caso, atender otras obligaciones.

2.2.4.8. El trabajo a tiempo parcial puede ser una alternativa para la incorporación de trabajadores al mundo laboral, con otras responsabilidades sociales o educativas, como madres de familia o estudiantes, para la participación activa de trabajadores en edad de jubilación, así como para la conservación del empleo por exigencia del mercado.

⁸³ Pasco Cosmópolis, Mario. “Contrato de trabajo de jornada atípica”, en Estudios Jurídicos en Homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano, Kurzayn Villalobos, Patricia y Ruiz Hernández, Carlos Alberto. Coordinadores. UNAM-IIIJ. México. 2003. p.p. 627-628.

2.2.5 CONTRATO A PRUEBA

2.2.5.1. “El cumplimiento del contrato de trabajo exige que quien ofrece sus servicios sea capaz de prestarlos con eficiencia, lealtad y honestidad. Por esta razón siempre se consideró que el empleador tenía derecho a elegir sus trabajadores. Sin embargo, la reglamentación moderna del trabajo...ha limitado...este derecho...”⁸⁴

De esta manera, el contrato a prueba, también llamado contrato de ensayo, ha pasado por diversas etapas en su regulación.

Se ha determinado que la utilidad del contrato a prueba es innegable: permite, al patrón cerciorarse de que el trabajador contratado posee la calificación profesional requerida y, al trabajador, informarse sobre la vida interna del centro de trabajo donde prestará sus servicios.

2.2.5.2. En España⁸⁵ este contrato debe celebrarse por escrito. El pacto de prueba verbal, se reporta nulo, no siendo suficiente para considerarlo como válido que el convenio colectivo lo prevea como obligatorio de forma genérica.

La celebración del período de prueba no es obligatorio, queda a la voluntad de las partes la decisión acerca de tal negociación.

La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. Los plazos son diferentes según los grupos profesionales, al exigir más tiempo de prueba de los trabajadores de mayor calificación, cuya relación es de contenido más complejo. En las empresas con menos de 25 trabajadores, el período de prueba de los que no sean técnicos, puede ser de hasta tres meses.

El trabajador tiene durante la prueba los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de planta.

El período de prueba se puede interrumpir en los casos de incapacidad temporal, maternidad y adopción. También la huelga interrumpe el cómputo de la prueba.

Los contratos en prácticas y para la formación pueden pactarse a prueba.

Una característica del período de prueba es que durante su vigencia, cualquiera de las partes puede desistir de la relación de trabajo sin que tal decisión dé lugar a indemnizaciones.

⁸⁴ De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. II. Ediciones Depalma. Buenos Aires. 1969. p.p. 32-33.

⁸⁵ Cfr.: Martín Valverde, Antonio y otros. Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. 2003. p.p. 480-483; Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. 2002. p.p. 517-520.

“Lo que aparentemente no pasa de ser una equitativa disciplina libertadora por igual del empresario y del trabajador...encubre en realidad el otorgamiento de un privilegio patronal...con el propósito de corregir esta inclinación pro empresario del legislador, la doctrina ha postulado...que el despido del trabajador durante el contrato de prueba no procede sino únicamente con causa justa y no libremente⁸⁶.”

“La sucesión de empresa no permite que se pacte período de prueba con el nuevo empresario, por la aplicación de las normas generales de subrogación empresarial por transmisión de empresa, ni siquiera cuando no existe una sucesión oficial sino en pacto entre empresas para que una se haga cargo de los trabajadores de la empresa desaparecida. Tan solo cuando el período de prueba con el anterior empresario no se hubiera agotado sería posible el libre desistimiento del nuevo empresario siempre y cuando se produjera dentro del tiempo de prueba restante.

“El enlace de períodos de prueba con diferentes trabajadores, para evitar la cobertura de un puesto de trabajo de naturaleza indefinida o incluso temporal, encubre...un pacto de prueba celebrado en fraude a la ley...

“...sería abusivo el pacto de prueba que configura una duración del período de prueba superior a la necesaria para la comprobación de las aptitudes del trabajador, aun cuando el plazo se acomodara al convenio colectivo o, subsidiariamente a la ley.

“El pacto de prueba establecido con la intención de proceder a una extinción sin causa que permita el acceso a la prestación de desempleo de quien no se encontraba en situación legal de desempleo ha sido considerado...como pacto de prueba abusivo.”⁸⁷

2.2.5.3. En Argentina⁸⁸, se establece que todo empleo por tiempo indeterminado puede experimentar en tiempo corto de adaptación del trabajador al ritmo de producción, denominado período de prueba. Su aplicación tiene fuente legal, por lo que existe aunque nada hubieran establecido las partes al respecto.

Es de 90 días prorrogables por convenio colectivo de trabajo para el caso de las pequeñas y medianas empresas hasta un año.

Deben pagarse todas las cargas sociales desde el inicio de la relación. No hay indemnización por despido sin causa durante el período de prueba.

⁸⁶ Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. 2003. p. 519.

⁸⁷ Ballester Pastor, Ma. Amparo. El Período de Prueba. Tirant lo Blanch. Colección Laboral. 26. Valencia 1995. p.p. 43-44.

⁸⁸ Cfr.: Capón Filas, Rodolfo. Derecho del Trabajo. Librería Editorial Platense. La Plata. 1998. p.p. 175-177; Gallo, Gustavo J. Compendio de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Abeledo-Perrot. Buenos Aires. 2001. p.p. 94-95; Rubio, Valentín. Derecho Laboral, Tomo I. Rubinzal-Culzoni, Editores, Buenos Aires. 1999. p.p. 141-149.

El contrato debe registrarse en el libro especial y en el Sistema Único de Registro Laboral. En caso contrario, se entiende que el empleador renunció a la prueba.

Si durante el período de prueba el trabajador sufre un accidente de trabajo, el mismo es acreedor a las prestaciones correspondientes, aún cuando la relación laboral se llegara a disolver dentro del plazo de la prueba.

Un mismo trabajador no puede ser contratado a prueba por el mismo empleador, más de una vez.

No es aplicable el período de prueba para la industria de la construcción, porque se considera que la relación laboral de estos trabajadores es normalmente de corta duración y no cuenta con indemnización por despido injustificado.

2.2.5.4. En el Ecuador⁸⁹ el Código del Trabajo regula el contrato a prueba, estableciendo que es aquel que, al celebrarse por primera vez, se señala un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido el plazo, se entiende que automáticamente continúa en vigencia por el tiempo que faltase para completar el año.

Los empleadores no pueden mantener al mismo tiempo trabajadores con contrato a prueba por un número que exceda al 15% del total de sus trabajadores. Si se tratara de una empresa de reciente creación no se sujetan a este porcentaje durante los seis primeros meses.

Durante el plazo de prueba, cualquiera de las partes puede libremente dar por terminado el contrato.

Es obligatorio celebrarlos por escrito y deben registrarse dentro de los 30 días siguientes ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

2.2.5.5. En El Salvador⁹⁰ la normatividad laboral establece que en los contratos individuales de trabajo podrá estipularse que los primeros treinta días serán de prueba. Dentro de este término, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin expresión de causa.

Vencidos los treinta días a que se refiere el inciso anterior sin que ninguna de las partes haya manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato, éste continuará por tiempo indefinido, salvo que las partes hayan fijado plazo para su terminación, en los casos que la ley lo permita.

Si antes de transcurrido un año se celebra un nuevo contrato entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de labor, no podrá estipularse período de prueba en el nuevo contrato.

⁸⁹ <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cintefor/temas/youth/legisl/ecu/index.htm> 07-08-2007.

⁹⁰ <http://www.conamype.gob.cr/cajadeherramientas/mipymes/leyes/trabajo/paf> 13-06-2007.

2.2.5.6. El Código del Trabajo de Honduras⁹¹, de junio de 1959, regula el período de prueba. Se establece que éste no puede exceder de 60 días, en la etapa inicial del contrato de trabajo. El objeto del período de prueba es, por parte del trabajador, apreciar la conveniencia de las condiciones de trabajo, y, por parte del patrón apreciar las aptitudes del trabajador.

El período de prueba debe ser remunerado. Si al término del mismo ninguna de las partes manifiesta su voluntad de dar por terminado el contrato, éste se entenderá que continúa por tiempo indefinido.

El período de prueba debe estipularse por escrito.

En el contrato de trabajo de los trabajadores domésticos, el período de prueba corresponde a los primeros 15 días de servicio.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede poner término al contrato, con o sin causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones, a excepción del pre-aviso y la indemnización por despido. Si antes de transcurrido un año se celebra nuevo contrato entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de trabajo, se transforma en tiempo indefinido.

2.2.5.7. El Código del Trabajo de Nicaragua⁹² establece que en los contratos por tiempo indeterminado las partes pueden convenir un período de prueba no mayor de 30 días durante el cual cualquiera de ellas, podrá poner fin a la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad para las mismas.

2.2.5.8. En Panamá, el Código del Trabajo⁹³, establece que es válida la cláusula que fija un período probatorio hasta por tres meses, si consta expresamente en el contrato por escrito de trabajo.

Durante este período, cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad alguna.

Si el trabajador hubiera desempeñado una posición igual anteriormente en la misma empresa, no es válido el pacto del período probatorio.

2.2.5.9. En Paraguay, es la Ley núm. 213, del 29 de octubre de 1999, la que establece el Código del Trabajo⁹⁴.

Señala que en la etapa inicial del contrato de trabajo puede establecerse un período de prueba que tiene por objeto respecto del empleador, apreciar las

⁹¹ <http://www.honduraseducacional.com/Leyes/codigo%20del%20trabajo.htm> 07-08-2007

⁹² <http://www.cct-clat.org/PagWeb/Nicaragua/legislac/CTrab.htm> 07-08-2007.

⁹³ <http://www.latinlaws.com/legislacion/modules/mylinks/viwecat.php?cid> 07-08-2007.

⁹⁴ <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.HTM#1t3> 05-06-2007.

aptitudes del trabajador y, de parte de éste, verificar la conveniencia de las condiciones del trabajo contratado.

La duración máxima de este período de prueba será de 30 días para el personal de servicio doméstico y trabajadores no calificados; de 60 días, para trabajadores calificados o para aprendices; y tratándose de trabajadores técnicos altamente especializados, las partes pueden convenir un período distinto, conforme a las modalidades del trabajo contratado.

El período de prueba debe ser remunerado de acuerdo a lo que se estipule en el contrato respectivo.

Si al término del período de prueba ninguno de los contratantes manifiesta su voluntad en forma expresa de dar por terminado el contrato de trabajo, éste continuará vigente en la forma convenida.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo, sin incurrir en responsabilidad alguna. Los trabajadores gozan, durante este período, de todas las prestaciones, con excepción del preaviso y la indemnización por despido.

En caso de celebrarse un nuevo contrato entre los mismos contratantes y para la misma clase de trabajo, no regirá el período de prueba.

2.2.5.10. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral del Perú, Decreto Supremo no. 003-97-TR,⁹⁵ regula, en el Título I, del Contrato de Trabajo, en el Capítulo II, del Período de Prueba, en un solo artículo, el 10, esta figura jurídica.

Establece que el período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Las partes están facultadas para pactar un plazo mayor en caso de que las labores requieran de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. Esta ampliación del personal de prueba debe constar por escrito y no puede exceder de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

2.2.5.11. En México, la Ley Federal del Trabajo, establece en el artículo 47 de las causales de rescisión de la relación individual de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. Estas causales son imputables al trabajador.

La fracción I del numeral citado establece: “Engañarlo [al patrón] el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad,

⁹⁵ http://www.mpdfn.gob.pe/descargas/texto_unico_ordenado_ds_03-97tr.paf 06-06-2007.

aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador”.

“Aunque se plantea como causa de despido, no lo es en rigor, porque se refiere a una conducta anterior al nacimiento de la relación de trabajo que configuraría en engaño y, por lo mismo, dolo, de manera que se trataría de una causa de nulidad invocable a plazo muy breve. Pero, además, compromete a una comprobación del engaño por parte del empleador, nada fácil”.⁹⁶

El plazo contenido en la fracción I del artículo 47 suele confundirse con el período de prueba. Pero no lo es. Se regula solamente la hipótesis de que el patrón contrate a un trabajador teniendo a la vista documentación falsa, lo que no necesariamente se relaciona con la capacidad, conocimientos y aptitudes concretas del trabajador.

“La necesidad patronal... de no establecer compromisos frente a sus trabajadores, impuso en México una práctica que llegó a ser observada casi religiosamente... En esta fórmula se encubría, entonces, un auténtico contrato a prueba.

“....La idea... tuvo su origen en una interesada y maliciosa interpretación de la fracción I, del artículo 47. Se pensó que el patrón podía prescindir del trabajador durante el primer mes de servicios, la solución era contratar a los trabajadores sólo por un mes y se eligió el período de 28 días...”⁹⁷

Pero se les olvidó que no se trataba de un libre despido, sino de un despido con causa específica, consistente en la exhibición de documentación falsa, que en nada se relaciona con los conocimientos del trabajador.

El elemento básico de la causal prevista por la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en el engaño, falta de verdad, inmerso en el documento o referencia falsos en el que se atribuye capacidad, aptitudes o facultades de que carece.⁹⁸

2.2.5.11.1. El C. Diputado Roberto Ruiz Ángeles presentó el 12 de diciembre de 2002, iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, a nombre del grupo parlamentario, del Partido Revolucionario Institucional, del Partido Acción Nacional y del Partido Verde Ecologista de México, misma que se publicó en la Gaceta Parlamentaria del 20 de enero de 2003.

En el artículo 39-A, se propone que las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, será posible establecer un periodo de prueba. Este no deberá exceder de treinta días y tendrá como único

⁹⁶ De Buen Lozano, Néstor. Capítulo 17. Clases de Contratos, en <http://www.bibliotecajuridica.org/libros/1/139/20.pdf> p.p.6-8; 15-09-2007.

⁹⁷ De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Segundo. Editorial Porrúa, S.A. México. 1976. p. 36.

⁹⁸ Amparo directo 212/95. María Teresa Cortez Vázquez y otra. 32 de mayo de 1995. Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. Novena Época. Semanario Judicial de la Federación. I° de junio de 1995. Tesis aislada. No. de registro 205,095. IUS 2006.

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

El período de prueba podría extenderse hasta ciento ochenta días, cuando se tratase de trabajadores para puestos directivos, técnicos o especializados.

Durante el período de prueba, el trabajador tendría derecho a recibir el salario que correspondiera a la actividad desempeñada.

Al término del período de prueba, de no acreditar competencia el trabajador, el empleador podría dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad.

2.2.5.11.2. Entre las diversas iniciativas de reforma a la Ley Federal del Trabajo que se han presentado, destaca en este tema la del C. Diputado José Erandi Bermúdez Méndez, del grupo parlamentario del Partido Acción Nacional, del 29 de abril de 2004.

Señala que el período de prueba tendría por objeto verificar por el patrón que el trabajador cumpliera con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo y el trabajador evalúe las condiciones de trabajo.

Este período de prueba tendría una duración de treinta días para los trabajadores en general, y para aquellos que fueran a desempeñar puestos de dirección o administración de carácter general o laborales técnicas o profesionales especializados, hasta ciento ochenta días. Serían plazos improrrogables.

Al concluir el período de prueba, para el caso de que el trabajador no acreditase la competencia requerida, se daría por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

No se podría contratar a un trabajador bajo esta modalidad más de una ocasión.

Durante este período, las partes estarían obligadas al pago de las aportaciones de seguridad social.

2.2.5.12. Los tribunales de amparo se han manifestado con claridad en relación a la existencia de los contratos a prueba: “Los contratos de trabajo que dejan al criterio del patrón calificar las aptitudes del trabajador durante un período determinado, para otorgar o negar la contratación definitiva, o sea los llamados a prueba, no están reconocidos en nuestra legislación laboral y deben entenderse celebrados por tiempo indefinido, al no existir causa legal que motive la limitación de una duración”.⁹⁹

⁹⁹ Cfr.: Amparo directo 867/79. Bernabé Terán Román. 17 de marzo de 1980. 1996. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Informe 1980. Tesis aislada. No. de registro 243,158. IUS 2006. --- Amparo directo 169/96. Avíos Industriales, Gases y Soldaduras, S.A. de C.V. 10 de julio de 1996. Segundo Tribunal

2.2.5.13. El contrato a prueba permite, principalmente, que el patrón se cerciore de los conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes de un trabajador, al cual tiene intención de que forme parte de su personal y, que el trabajador, se informe sobre la vida interna del centro de trabajo donde prestará sus servicios.

El interés principal de los patrones, es que vencido el plazo del contrato a prueba, y por el sólo hecho de considerar que el trabajador no cumple con los requisitos exigidos, existe la posibilidad de disolver el contrato, sin responsabilidad.

2.2.6. CONTRATOS FORMATIVOS

2.2.6.1. Durante muchos años, en el mundo contemporáneo, se dejó a los trabajadores la facultad de adquirir de forma voluntaria e individual los conocimientos, aptitudes, habilidades e, incluso, actitudes, para desempeñar un trabajo de manera eficiente y eficaz, considerando que esta era una obligación que le correspondía únicamente al Estado, a cuyos establecimientos educativos debía acudir el trabajador.

Antecedente de la formación para el trabajo es el aprendizaje medieval, en el cual un artesano, llamado maestro, se comprometía con un aprendiz a enseñarle un oficio. El aprendiz servía a su vez como auxiliar según las necesidades del trabajo a desarrollar.

En cada gremio los estatutos determinaban la forma de instruir y operar el aprendizaje, así como el número de aprendices a quienes podía darse ocupación. Ese aprendizaje no podría durar más de diez años.

Se admitían menores entre diez y doce años de edad y se garantizaba a los padres el buen trato y la instrucción profesional. El maestro se obligaba a albergar al aprendiz, a vestirlo, a mantenerlo, a no maltratarlo y a guiar su conducta.

La finalidad de este tipo de contratos es poner en práctica los conocimientos previamente adquiridos o el aprendizaje de un oficio.

Los beneficios para el trabajador son que supera sus niveles de habilitación, con el interés de mejorar su ingreso y para el patrón son que dispone de trabajadores que realizan su trabajo de forma adecuada lo que se refleja en sus utilidades, al igual que en los bienes producidos o en los servicios prestados.

Su propósito es que el patrón cuente con trabajadores debidamente capacitados, así como también para facilitar la inserción laboral de los jóvenes, cuya falta de formación específica o inexperiencia laboral constituye un obstáculo para su acceso al empleo.

“Ocupación laboral y formación son . . . los objetivos simultáneos que persigue la regulación de estos tipos contractuales; en ellos se pretende ajustar la remuneración al valor de la prestación del trabajador en formación, por principio inferior a la del trabajador formado”.¹⁰⁰

Entre estos contratos formativos, se cuentan:

¹⁰⁰ Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. 2002. p. 585.

2.2.6.2. Contrato de trabajo en prácticas. Se dirige especialmente a estudiantes de reciente egreso de instituciones de educación técnica o superior a efecto de que se introduzcan en el mercado de trabajo y practiquen los conocimientos adquiridos.

2.2.6.2.1. En España¹⁰¹ es aquel en virtud del cual un trabajador con titulación reciente se obliga a cambio de retribución, a prestar servicios adecuados al nivel de estudios cursados que le faciliten, al mismo tiempo, la práctica de sus conocimientos académicos, según dispone el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Son títulos válidos para la celebración del contrato de prácticas los universitarios de grado medio o superior, los de formación profesional de grado medio o superior.

Se puede celebrar en el plazo de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios correspondientes. En caso de los minusválidos se eleva a seis.

Deben celebrarse por escrito, con sujeción a un modelo oficial aprobado por el Instituto Nacional del Empleo (INEM). La falta de forma escrita conlleva su conversión en indefinido, si se hubiere pactado a tiempo parcial, se presumirá a tiempo completo.

Por regla general, su duración no puede ser inferior a seis meses, ni exceder de dos años.

Se admite el período de prueba en la contratación en prácticas, que será de hasta un mes para los titulados de grado medio y de hasta dos meses para los titulados de grado superior.

La retribución del primer año será como mínimo del 60% del salario correspondiente para un trabajo ordinario análogo; la del segundo año al menos el 75%. Si se contrata a tiempo parcial, la retribución se reduce proporcionalmente.

Al concluir el contrato, el trabajador tiene derecho a un certificado empresarial sobre las prácticas efectuadas y su duración, de conformidad con el artículo 4 del R.D. 448/1998.

La negociación colectiva de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito sectorial inferior, puede determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

¹⁰¹ Cfr.: Martín Valverde, Antonio y otros. Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. 2003. p.p. 507 y s. s; Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. 2002. p.p. 585-586; Palomeque López, Manuel Carlos y Álvarez de la Rosa, Manuel. Derecho del Trabajo. Colección Ceura. Editorial Centro de Estudios, Ramón Areces, S.A. Madrid. 2003. p.p. 831 – 832.

2.2.6.2.2. En Argentina¹⁰² el empleo de práctica laboral para jóvenes, tiene una duración de un año. Finalizando este lapso, el trabajador no devenga indemnización. Mientras el trabajador ingresa el 100% de su aporte, al empleador se exime le de las contribuciones destinadas a las cajas de jubilaciones, al Instituto de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados y a las cajas de subsidios familiares. Las contribuciones destinadas a obras sociales y al Fondo Nacional de Empleo, no experimentan reducción.

El empleo de formación para jóvenes difiere con el empleo de práctica laboral en la duración, que en este caso es de cuatro meses a dos años.

2.2.6.2.3. En Perú¹⁰³ la Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, Ley No. 28518, del 23 de mayo de 2005, establece que práctica profesional es la modalidad que busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional, así como ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.

El tiempo de duración no puede ser mayor de doce meses, salvo que el Centro de Formación Profesional o Universidad, por reglamento o norma similar, determine una extensión mayor. La institución educativa debe llevar el registro correspondiente.

También se regula la pasantía en la empresa, conceptualizándola como la modalidad formativa que se realiza en las unidades productivas de las empresas y que busca relacionar al beneficiario con el mundo del trabajo y la empresa, en la cual implementa, actualiza, contrasta lo aprendido en el centro de formación y se informa de las posibilidades de empleo existentes, y de la dinámica de los procesos productivos de bienes y servicios.

Mediante esta modalidad se busca que el beneficiario refuerce la capacitación laboral adquirida e inicie, desarrolle o mejore las habilidades sociales y personales relacionadas al ámbito laboral.

2.2.6.2.4. El Código del Trabajo de la República Dominicana¹⁰⁴ señala que las prácticas profesionales realizadas por estudiantes, de conformidad con la legislación educativa aplicable, como estudios académicos, no suponen obligaciones laborales para el empresario.

La institución educativa deberá llevar el registro correspondiente.

2.2.6.3. Contrato para la formación. Su objeto es capacitar a trabajadores que no tienen una titulación de educación técnica o superior.

¹⁰² Capón Filas, Rodolfo. Derecho del Trabajo. Librería Editorial Platense. La Plata. 1998. p. 180.

¹⁰³ <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivoprodlab/ley28518.pdf> 07-08-2007.

¹⁰⁴ <http://www.set.gov.do/descargas/download/cod001/pdf> 13-07-2007.

2.2.6.3.1. En España¹⁰⁵ es aquel por el que un empresario y un trabajador se obligan, respectivamente a proporcionar y a recibir la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado, según determina el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Está previsto para trabajadores que no tengan titulación suficiente para celebrar contrato en prácticas. El trabajador debe ser mayor de 16 años y menor de 21. Este límite superior no rige para los desempleados, minusválidos y extranjeros, durante los dos primeros años de su permiso de trabajo.

Ha de celebrarse por escrito, en el modelo oficial. La duración será de seis meses a dos años. Su contenido, de acuerdo a su naturaleza, es doble: formativo-teórico y formativo-laboral.

La formación teórica puede impartirse alternando con el trabajo o concentrándose en períodos específicos de tiempo, pero no podrá destinársele menos del 15% de la jornada. Se imparte fuera del puesto de trabajo, es decir, en instalaciones de la propia empresa, en centros de formación, creados por organizaciones empresariales o sindicales y en centros públicos o privados, previamente autorizados.

La formación práctica se instrumenta mediante la realización del trabajo correspondiente al oficio, puesto o nivel objeto de la contratación.

La retribución la deja la ley a la negociación colectiva sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La formación debe alternarse o concentrarse con relación al trabajo efectivo. Puede impartirse tanto en el centro de formación profesional de la empresa, como en los centros de formación creados por las empresas, organizaciones empresariales o sindicales, al igual que en los centros públicos de formación o centros privados acreditados por las Administraciones Laborales o Educativas competentes, y a través de centros de enseñanza a distancia debidamente acreditados.

2.2.6.3.2. En Argentina¹⁰⁶ la implementación de las políticas de capacitación laboral a jóvenes, enmarcadas en la Ley Nacional de Empleo, No. 24.013, de 1991, se expresó, de 1993 a 2001, el “Proyecto Joven”, que tenía como objetivo general, el mejorar las posibilidades de inversión en el mercado laboral de jóvenes mayores de 16 años, procedentes de hogares pobres, mediante su

¹⁰⁵ Cfr.: Martín Valverde, Antonio y otros. Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. 2003. p.p. 507 y ss; Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. 2002. p.p. 585-586; Palomeque López, Manuel Carlos y Álvarez de la Rosa, Manuel. Derecho del Trabajo. Colección Ceura. Editorial Centro de Estudios, Ramón Areces, S.A. Madrid. 2003. p.p. 833-838.

¹⁰⁶ Cfr.: Gallo, Gustavo J. Compendio de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Abeledo-Perrot. Buenos Aires. 2001. p.p. 100-101; http://www.cinfor.org.uy/sem_eva/exp/arg/pro_jor/index.jsp 13-07-2007.

capacitación para el desempeño de ocupaciones en relación de dependencias y la orientación hacia la búsqueda de empleo.

Se caracterizaba porque el empleador estaba liberado de toda obligación de otorgar pago o compensación alguna al pasante; el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debía contratar un seguro que cubriera los accidentes que pudiese sufrir el pasante como consecuencia de las actividades de capacitación que desarrollara en el empresa; la empresa no firmaba contrato alguno con el pasante, sino que suscribía una carta intención de aceptación de pasantías y un convenio de aceptación de pasantías con la entidad gremial que lo representa, quien tenía a su cargo la capacitación del pasante; la empresa, debía permitir la superación de las actividades del pasante por parte de la entidad gremial y del Ministerio, además de mantener al pasante desempeñando las tareas comprometidas a avalar los certificados que posteriormente extendía el sindicato; si el pasante no observaba los reglamentos y disposiciones internas de la empresa, en lo relativo a seguridad, higiene, disciplina, asistencia y puntualidad, la empresa podía solicitar al sindicato que dejare sin efecto la pasantía; una vez concluida la pasantía, no existía obligación alguna de incorporar al pasante. Si así lo quisiera hacer la empresa deberá comunicar, al sindicato su voluntad de incorporar en relación de dependencia.

2.2.6.3.3. El Estatuto de Capacitación y Empleo de 1977, de Chile¹⁰⁷, regula el contrato de capacitación y la capacitación post relación laboral.

El contrato de capacitación es aquel celebrado entre un eventual empleador y un eventual trabajador, en virtud del cual se obligan recíproca y exclusivamente, el primero a entregar a través de un organismo capacitador las competencias y destrezas laborales para desempeñar una actividad laboral determinada en la empresa, según un programa de capacitación debidamente autorizado, y el segundo a cumplir dicho programa en las condiciones establecidas.

La vigencia de este contrato y su prórroga no pueden exceder, en conjunto, de un total de dos meses. Si puede celebrarse entre las mismas partes más de una vez dentro del mismo año calendario.

El programa de capacitación puede incluir un módulo práctico a desarrollarse en la empresa, sólo en cuanto fuese necesario para la habilitación laboral, no constituyendo por tanto una prestación de servicios personales.

Este contrato de capacitación es gratuito y no debe confundirse con el contrato de aprendizaje.

¹⁰⁷ Walker Errázuriz, Francisco. Derecho de las Relaciones Laborales. Editorial Universitaria. Santiago de Chile. 2003. p.p. 174 - 175.

2.2.6.3.4. En Nicaragua¹⁰⁸ el Código del Trabajo establece que las empresas en coordinación con las organizaciones de trabajadores fomentarán y realizarán actividades y programas periódicos de capacitación para ampliar los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores, y en los mismos se garantizará la participación de varones y mujeres. La capacitación sistemática debe garantizarse al trabajador en casos de cierre temporal del centro de trabajo motivado por cambios tecnológicos de los mismos.

La Ley creadora del Sistema Nacional de Capacitación¹⁰⁹, del 2 de septiembre de 1986, crea este subsistema del Sistema Educativo Nacional, (SINCAP). Tiene personalidad jurídica y patrimonio propio.

Los centros, instituciones, escuelas y unidades dedicadas a la capacitación en todos los niveles ocupacionales deben entre otras actividades, formular las políticas globales para la capacitación de obreros, técnicos y profesionales; aprobar, dar seguimientos, controlar y evaluar las actividades de capacitación; autorizar la expedición de certificados.

La Ley de Promoción del Desarrollo Integral de la Juventud, del 9 de mayo de 2001, tiene por objeto promover el desarrollo de los jóvenes para garantizar el ejercicio de sus derechos y obligaciones, establecer políticas institucionales y movilizar recursos del Estado y de la sociedad civil para la juventud.

Este ordenamiento establece que entre las políticas educativas se encuentra la de mejorar las oportunidades de formación integral de la juventud a través de la oferta de distintas modalidades de educación formal, no formal y extraescolar.

2.2.6.3.5. En la República Dominicana, en el Código del Trabajo¹¹⁰ se establece que contrato para la formación es aquel por el que el trabajador se obliga, simultáneamente, a prestar un trabajo y a recibir formación, y el empresario a retribuir el trabajo y, al mismo tiempo, a proporcionar a aquel una formación que le permita desempeñar un puesto de trabajo.

2.2.6.4. Contrato de aprendizaje. “De orígenes remotos. . .el aprendizaje se entronca con una milenaria tradición, que vendría desde el antigua Egipto, había pasado luego a través de los colegios de la época imperial romana, y más tarde a las corporaciones y las “escuelas” creadas en la Edad Media, en las cuales los novicios recibían adecuada instrucción por los maestros hasta que conseguían el grado de operario . . . hasta llegar a los ordenamientos modernos. . .”¹¹¹

¹⁰⁸ <http://www.cct-clat.org/pagweb/nicaragua/legislac/ctrab.htm> 25-06-2007.

¹⁰⁹ <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legis/nic/cii.htm> 25-06-2007.

¹¹⁰ <http://www.set.gor.do/descargas/download/cod001.pdf> 07-07-2007.

¹¹¹ Gnecco, Lorenzo P. Contrato de Formación y Derecho del Trabajo. Editorial Astrea. Buenos Aires. 2002. p. 111.

La Recomendación 60, de 1939, de la Organización Internacional del Trabajo, establece que el término “aprendizaje” se aplica a todo sistema en virtud del cual el empleador se obliga, por contrato, a emplear a un joven trabajador y a enseñarle o hacer que se le enseñe metódicamente un oficio, mediante un período previamente fijado, en el transcurso del cual el aprendiz está obligado a trabajar al servicio de dicho empleador.

2.2.6.4.1. En Argentina¹¹², el contrato de aprendizaje se regula en la Ley 25.013. Su objeto es la enseñanza de una especialidad laboral, acentuando la exigencia del requisito de la formación teórica.

El contrato debe celebrarse por escrito y debe registrarse ante los organismos de seguridad social y tributaria.

Está destinado a jóvenes sin empleo de 15 a 28 años. Supone un programa formativo. Se otorga un certificado.

Tiene una duración de tres meses a un año. La jornada de trabajo de los aprendices no puede superar las cuarenta horas semanales, incluidas las correspondientes a la formación teórica, atendiendo a los límites fijados para cada tipo de jornada, según sea diurna, nocturna, insalubre o mixta.¹¹³

No es viable si hubo un empleo anterior con el mismo empleador. Rige el tope del 10% sobre el plantel general, salvo un plantel menor de diez trabajadores.

Se preavisa con treinta días de anticipación. No procede la indemnización al cese en el plazo previsto. Está vedado para cooperativas y agencias temporarias.

2.2.6.4.2. La Ley General del Trabajo de Bolivia, del 8 de diciembre de 1942¹¹⁴, regula en el Capítulo III, del Título II, del Contrato de Trabajo, el Contrato de Aprendizaje.

Establece que es aquel en virtud del cual el patrono se obliga a enseñar prácticamente, por si o por otro oficio o industria, utilizando el trabajo del que aprende con o sin retribución, y por tiempo fijo que no podrá exceder de dos años. Se comprende el aprendizaje de comercio y de las faenas que utilicen motores mecánicos.

¹¹² Cfr.: Capón Filas, Rodolfo. Derecho del Trabajo. Librería Editorial Platense. La Plata. 1998. p.p. 185; Gallo, Gustavo J. Compendio de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Abeledo-Perrot. Buenos Aires. 2001. p. 99; Rubio, Valentín. Derecho Laboral. Tomo I. Rubinzal-Culzoni Editores. Buenos Aires. 1999. p.p. 132 y ss.

¹¹³ Murray, Cecilia M. y Pirogo, Miguel Ángel. “Limitaciones Legales a las que está sujeta la Jornada de Trabajo. Las horas extra”, en Revista de Derecho Laboral. Jornada y Descansos. Rubinzal-Culzoni, Editores. Buenos Aires. 2006-1. p.125.

¹¹⁴ <http://www.cainco.org.bo/es/doc/ley%20General%20del%20Trabajo.pdf> 07-07-2007.

Debe celebrarse por escrito. El patrón debe conceder al aprendiz autorización para asistir a la escuela, organizando el horario para tal efecto.

Las empresas que tienen más de 150 trabajadores, están obligadas a absorber los gastos para que un trabajador o el hijo de uno de éstos, curse estudios de perfeccionamiento técnico en centros de enseñanza nacionales o extranjeros.

2.2.6.4.3. En Colombia¹¹⁵ el contrato de aprendizaje se regula de conformidad con lo establecido en la Ley No. 188, del 30 de diciembre de 1959.

Se entiende por contrato de aprendizaje aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño hubiere sido contratado, por un tiempo determinado, y cubriendo el salario acordado.

Los contratos de aprendizaje pueden celebrarse por personas mayores de 14 años que hubieran concluido los estudios primarios o que demuestren poseer conocimiento equivalente a ellos. Deben celebrarse por escrito.

El salario de los aprendices no puede ser inferior al 50% del mínimo convencional o del que rija en el centro de trabajo de que se trate para trabajadores que desempeñen el mismo oficio.

El aprendiz tiene, como obligaciones especiales, concurrir a los cursos y al trabajo y procurar el mayor rendimiento en su estudio.

El empleador tiene, como obligaciones especiales, facilitar los medios para que el aprendiz reciba formación profesional; pagar el salario pactado; cumplido satisfactoriamente el aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para ocupar vacantes.

El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos años en enseñanza y trabajo. Los primeros tres meses se presumen como período de prueba.

Los empleadores solamente pueden contratar aprendices para los oficios u ocupaciones que figuren en las listas que periódicamente publica el Ministerio del Trabajo, con base en recomendaciones técnicas de la Dirección Nacional del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

La industria de la construcción está regulada por lo que hace a los contratos de aprendizaje por el Fondo Nacional de Formación Profesional de la Industria de la Construcción, que es administrado por el SENA con la asesoría de la Cámara Colombiana de la Construcción.

Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz está cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y la cotización se cubre plenamente por

¹¹⁵ <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/col/vii.htm> 07-07-2007.

el patrón. Durante la fase práctica, debe ser afiliado al Sistema de Riesgos Profesionales por la Administradora de Riesgos Profesionales, que cubre el patrón.

No constituyen contratos de aprendizaje: las actividades desarrolladas por estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con Instituciones de Educación Superior en calidad de pasantías que sean prerequisites para la obtención del título correspondiente, las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud.

2.2.6.4.4. En Costa Rica¹¹⁶, la edad para el ingreso al aprendizaje no puede ser menor de quince ni mayor de veinte años. Adolescentes entre trece y dieciocho años de edad, pueden ser contratados en calidad de “trabajadores principiantes” en ocupaciones semicalificados. De igual manera pueden ser contratados, como trabajadores principiantes, adolescentes entre quince y veinte años de edad en ocupaciones calificadas que no sean objeto de aprendizaje.

El aprendizaje puede organizarse tanto en forma alterna como en forma práctica en las empresas. Es el caso de la forma alterna, se combinan períodos de formación en centros o etapas lectivas con períodos de aplicación práctica o de etapas productivas en las empresas. En el caso de la forma práctica, ésta se realiza directamente en los centros de trabajo.

El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, en cuatro tantos, uno para cada contratante, otro para el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y el cuarto para el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

El salario será cubierto por el patrón al aprendiz: la primera, segunda y tercera etapa, el equivalente al 50%, 75% y 100%, respectivamente, del salario mínimo que comprenda a la ocupación o especialidad objeto del aprendizaje.

El contrato de aprendizaje se considera como contrato de trabajo a plazo fijo. El período de prueba es de un mes.

Los empleadores de todas las actividades económicas, que ocupen a 20 o más trabajadores, deberán, a solicitud del INA, contratar en las ocupaciones que requieran aprendizaje, según la lista publicitada por el INA, un número de aprendices equivalente al 5% del total de trabajadores ocupados en sus empresas. Las empresas que utilicen menos de 20 y más de 10 trabajadores deberán contratar, a solicitud del INA, por lo menos a un aprendiz.

También pueden contratar aprendices las empresas que no están obligadas a ello, presentando al INA solicitud en tal sentido.

¹¹⁶ <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legis/c-rica/vii.htm> 07-08-2007.

Los patrones que no cumplan con la obligación de contratar aprendices, están obligados a pagar al INA, por cada periodo fiscal o fracción en que se mantenga la omisión, una cantidad no menor al costo total del aprendizaje del alumno o alumnos asignados.

2.2.6.4.5. El Código del Trabajo de Chile¹¹⁷, en los artículos 78 a 86, regula, el Título correspondiente a los Contratos Especiales, el Contrato de Aprendizaje.

Se define como la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinadas, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida. Esta remuneración no puede ser regulada a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva, y debe ser convenida libremente por las partes.

Solamente pueden celebrar contrato de aprendizaje los trabajadores menores de 21 años de edad. Al aprendiz¹¹⁸ se le puede pagar, como remuneración, un monto inferior al ingreso mínimo exigido por la ley; las remuneraciones y condiciones de trabajo de los aprendices, no pueden regularse por ninguna especie de negociación colectiva.

El empleado tiene algunas obligaciones especiales: ocupar al aprendiz solamente en los trabajos propios del programa de aprendizaje, proporcionándole los elementos de trabajo adecuados; permitir los controles que al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo le corresponden; designar un trabajador para que, como maestro guía del aprendiz, lo conduzca en este proceso.

El contrato tiene vigencia hasta la terminación del plan de aprendizaje y no puede exceder de dos años.

El porcentaje de aprendices no puede superar el 10% del total de los trabajadores ocupados a jornada completa en la respectiva empresa.

Los empleadores que contraten aprendices tienen derecho a recibir¹¹⁹, con cargo a recursos determinados en la Ley de Presupuesto al Fondo Nacional de Capacitación, una bonificación mensual de un 40% de un ingreso mínimo mensual por aprendiz durante los primeros doce meses de vigencia del contrato, tendientes a compensar los gastos de formación en la empresa, y por una sola vez, una bonificación adicional de hasta diez unidades tributarias mensuales¹²⁰ por aprendiz, destinadas a financiar los costos de enseñanza relacionada.

¹¹⁷ <http://www.at.gob.cl/legislacion/1611/article-59096.html> 13-08-207.

¹¹⁸ Walker Errázuriz, Francisco. Derecho de las Relaciones Laborales. Editorial Universitaria. Santiago de Chile. 2003. p.p. 349-350.

¹¹⁹ Ibidem. p. 183.

¹²⁰ De acuerdo con el artículo 8 del DL 830 publicado en el Diario Oficial del 31 de diciembre de 1974, se definió la Unidad Tributaria como la cantidad de dinero cuyo monto, determinado por ley y

El propio Código del Trabajo regula la Capacitación Ocupacional. Se establece que las empresas son responsables de las actividades relacionadas con la capacitación ocupacional de sus trabajadores. Se entiende por tal, el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimiento de los trabajadores, con el fin de permitirles oportunidades y condiciones de vida y de trabajo.

Los trabajadores beneficiarios mantienen íntegramente su remuneración, aún si se dan modificaciones en la jornada de trabajo, pero las horas extraordinarias destinadas a capacitación no se pagan.

Si algún trabajador participante en esta capacitación sufriera un accidente, se le protege según dispone la Ley 16.744, sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

2.2.6.4.6. El Código del Trabajo de Ecuador regula en el Capítulo VIII¹²¹ el contrato de aprendizaje.

Se define como aquel en virtud del cual una persona se compromete a prestar a otra, por tiempo determinado, sus servicios personales, percibiendo, a cambio, la enseñanza de un arte, oficio, o cualquier forma de trabajo manual y el salario convenido.

En toda empresa industrial, manufacturera, fabril o textil, debe admitirse, por lo menos, el 5% de aprendices y cuando más el 15% del total de trabajadores. Tratándose de un centro de trabajo en el cual laboren menos de 20 obreros, existe obligación de admitir por lo menos un aprendiz.

Para el caso de que el empleador no pudiera dirigir personalmente el aprendizaje, señalará quien será la persona que asuma el papel de maestro.

El aprendiz puede, en cualquier tiempo, obtener la categoría de operario de obrero calificado. Si el empleador no estuviera de acuerdo, el trabajador puede solicitar al Juez del Trabajo que se la sujete a examen.

2.2.6.4.7. El Código del Trabajo de El Salvador¹²² se regula en el Título Segundo el trabajo sujeto a regímenes especiales y en el Capítulo I del mismo se establecen las disposiciones referentes al trabajo de los aprendices.

Se entiende por contrato de aprendizaje el convenio escrito en virtud del cual una persona, natural o jurídica, se obliga por si o por tercero, a enseñar a

permanentemente actualizado, sirve como medida o punto de referencia tributaria. Por unidad tributaria anual, se entiende aquella vigente en el último mes del año comercial respectivo multiplicada por doce o por el número de meses que comprenda el citado año comercial. La unidad tributaria mensual o anual se expresará siempre en pesos, despreciándose las cifras inferiores a cincuenta centavos y elevándose las iguales o mayores a esta suma al entero superior.

¹²¹ <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legis/ecu/vii-a.html> 07-07-2007.

¹²² <http://www.oit.or.cr/oit/papers/cod.elsa.shtml#-toc443732482> 13-08-2007.

otra persona natural, la práctica y preparación técnica de un oficio, arte u ocupación, y a pagarle una retribución equitativa. Como requisito indispensable para la existencia de este contrato, se establece la aprobación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, así como su inscripción en el registro correspondiente.

Los aprendices no pueden ser ocupados ni en trabajos o labores incompatibles con su desarrollo físico, ni ajenos al oficio, arte u ocupación para los que sean contratados.

El régimen del seguro social obligatorio debe ser aplicado a las relaciones de aprendizaje. De igual forma, el aprendiz tiene derecho a recibir el pago de un salario mínimo. Durante el primer año de aprendizaje, éste no puede ser inferior al 50% del salario mínimo; durante el segundo año, si lo hubiera, no puede ser menor al 75%. A partir del tercer año, debe cubrirse el salario mínimo en su totalidad.

Los aprendices gozan de los mismos derechos sindicales que los demás trabajadores.

Si un trabajador es sometido a cursos de extensión o readiestramiento en alguna o algunas de las tareas o fases de un oficio, arte u ocupación, conserva su calidad de tal y goza de todos los derechos y prestaciones que se deriven de su contrato individual de trabajo.

2.2.6.4.8. En Guatemala, el Código del Trabajo¹²³ regula en el Título Cuarto, Trabajo sujeto a Regímenes Especiales, en el Capítulo Sexto, el Trabajo de Aprendizaje.

Se define como aprendices a los que se comprometen a trabajar para su patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

El contrato de aprendizaje puede, únicamente, estipularse a plazo fijo, determinándose la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda.

La Inspección General del Trabajo es la autoridad competente para vigilar que los contratos de aprendizaje tengan la duración que, a su juicio, sea necesaria para que el proceso de enseñanza sea el adecuado, según la edad del aprendiz, así como la naturaleza del trabajo.

Al concluir el contrato de trabajo el patrón debe extender al aprendiz un certificado en el que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión u oficio de que se trate.

¹²³http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=sst/legis/guatemala/gua_codigo_20%20trabajo.pdf 13-07-2007.

El patrón puede despedir al aprendiz sin responsabilidad, si éste adolece de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio en que se debe ser adiestrado. El aprendiz puede poner término al contrato entregando al patrón el aviso con una antelación de cinco días.

Igualmente, el Código de Trabajo establece que los contratos relativos al trabajo de los jóvenes menores de 14 años de edad, deben celebrarse con los representantes legales de los mismos y, en su defecto, se requiere autorización de la Inspección General del Trabajo.

El producto del trabajo de estos jóvenes lo deben recibir sus representantes legales o la persona que tenga a su cargo su cuidado, según lo determine la Inspección General del Trabajo, en la autorización correspondiente.

2.2.6.4.9. El Código del Trabajo de Honduras¹²⁴, de junio de 1959, estipula que contrato de aprendizaje es aquel en que el empresario se obliga a enseñar prácticamente a su trabajador, por si o por otro, un oficio, arte o industrial, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, por tiempo determinado, mediante una retribución, que puede ser inferior al salario mínimo.

Este contrato debe celebrarse por escrito, y en su caso de no hacerlo así, se entiende regulado por las disposiciones del contrato de trabajo.

El contrato de aprendizaje no puede exceder de un año; la autoridad del trabajo competente puede autorizar, por escrito, la ampliación de dicho plazo, pero en ningún caso puede exceder de tres años.

Al concluir el contrato de aprendizaje el patrón debe entregar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el oficio, arte o industria que corresponda.

Cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato con previo aviso de siete días. El patrón puede prescindir del mismo, pagando igual periodo. El aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo, sin aviso previo, por violación a las obligaciones del patrón.

2.2.6.4.10. En Panamá¹²⁵ el Decreto Ley No. 4 del 7 de enero de 1997, reformado en 2006, por el que se regula el Sistema de Formación Profesional Dual, tiene como objetivos brindar formación profesional integral primordialmente dirigida a aprendices de 14 a 20 años de edad y facilitar el desarrollo de programas especiales de aprendizaje para personas mayores de 20 años según los requerimientos de la mano de obra calificada y las necesidades del desarrollo nacional.

¹²⁴ <http://www.honduraseducacional.com/leyescodigo%20del%20trabajo.htm> 03-06-2007.

¹²⁵ http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legis/panvii_a.htm 13-07-2007.

La formación profesional dual puede ser con predominio empresa o con predominio centro.

La formación profesional dual predominio empresa, es aquella en la que el aprendiz pasa la mayor parte del tiempo recibiendo formación profesional básicamente práctica, directamente relacionada con la ocupación que quiere aprender. El resto del tiempo lo pasa en el centro de formación donde es complementada teórica y tecnológicamente.

La formación dual predominio centro se inicia en el centro de formación donde el aprendiz pasará la mayor parte de su tiempo recibiendo una formación profesional básicamente técnica y tecnológica y el resto del tiempo lo realiza en la empresa donde recibe una formación profesional complementaria preponderantemente práctica.

El programa de aprendizaje debe tener una duración mínima de un año y hasta un máximo de dos años y medio. Si una ocupación requiere de un plazo mayor de formación, puede extenderse a más de dos años y medio, pero en ningún caso podrá ser mayor a tres años.

El aprendizaje impartido debe ser evaluado periódicamente mediante pruebas intermedias y un examen final con normas establecidas a nivel nacional.

A todo aquel que termine satisfactoriamente el periodo de formación, el Instituto Nacional de Formación Profesional, creado por Ley 18 del 29 de septiembre de 1983, subrogada por el Derecho Ley No. 8 de 16 de febrero de 2006, en conjunto con los miembros de las empresas formadoras del consejo, le debe expedir un certificado de aptitud profesional.

Para participar se requiere tener de 14 a 20 años de edad, no haber recibido con anterioridad ninguna certificación del INAFORP para la ocupación que aspire y cumplir con los requisitos que se establezcan.

El contrato debe celebrarse por escrito, en cuatro ejemplares; uno para el empleador, otro para el aprendiz, otro para el Ministerio del Trabajo y Desarrollo Laboral y el cuarto para el INAFORP.

Es obligatorio para los patrones admitir en cada empresa aprendices en número no menor de 5% de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio. En aquellos centros de trabajo en que laboren menos de 20 trabajadores, deberá participar por lo menos un aprendiz.

2.2.6.4.11. En Paraguay, es la Ley Número 213, del 29 de octubre de 1999, la que crea el Código del Trabajo¹²⁶.

¹²⁶ <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEX/35443/64905/593PRX01.HTM#11t3> 07-07-2007.

En el Título III, “De los Contratos Especiales de Trabajo”, en el Capítulo I, regula el contrato de Aprendizaje.

Establece que éste es aquel por el cual un aprendiz se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le enseñe prácticamente, por sí o por otro, una profesión, arte u oficio, durante un tiempo determinado y le pague un salario que puede ser convencional, pero que el pago en efectivo no puede ser inferior al 60% del salario mínimo.

El aprendizaje puede realizarse en el lugar de trabajo o en una institución especializada por cuenta del empleador, o bajo el régimen de aprendizaje dual.

Los trabajadores mayores de 18 años pueden celebrar contrato de aprendizaje. Debe hacerse por escrito y, en caso contrario, los servicios se entenderán regulados por las normas comunes del contrato de trabajo. Se extiende por triplicado, una copia queda en poder de cada una de las partes y la tercera se entrega a la autoridad competente para su homologación y registro.

Los aprendices de oficios calificados deben ser examinados dentro del año en la forma que se establezca en los contratos colectivos. En su defecto por una comisión tripartita integrada por un representante del empleador, un perito trabajador y un representante de la Dirección General de Recursos Humanos.

Aquellos patrones que hubieran cometido delitos contra el pudor o la honestidad, están impedidos para emplear aprendices.

El contrato de aprendizaje no puede exceder de un año. Excepcionalmente, por la naturaleza del oficio o la profesión, puede extenderse hasta tres años, con autorización de la autoridad administrativa del trabajo.

Es obligatorio para los empleadores admitir en cada empresa con más de diez trabajadores, un aprendiz como mínimo. Los hijos de los trabajadores que presten servicios en dichos centro de trabajo, tendrán preferencia para ser admitidos como aprendices.

2.2.6.4.12. En Perú¹²⁷, la Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, Ley No. 28518, del 23 de mayo de 2005, regula, entre otras, el aprendizaje, por el que se entiende la modalidad que se caracteriza por realizar parte del proceso formativo en las unidades productivas de la empresa, previa formación inicial y complementación en un Centro de Formación Profesional autorizado para desarrollar la actividad de formación profesional.

Se regula el aprendizaje con predominio en la empresa y el aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional.

¹²⁷ <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/ley28518.pdf> 08-06-2007.

Se entiende por aprendizaje con predominio en la empresa el que se caracteriza por realizar mayoritariamente el proceso formativo en la empresa, con espacios definidos y programados de aprendizaje en el centro de Formación Profesional.

El aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional es la modalidad que permite a la persona en formación durante su condición de estudiante aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo.

También se regula la capacitación laboral juvenil, por la que se entiende aquella que se caracteriza por realizar el proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.

Se busca que el joven entre 16 y 23 años, que no hubiera concluido la educación básica o que habiéndola concluido no continúa estudios posteriores, adquiera los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a fin de incorporarlos a la actividad económica en una ocupación específica.

El número de beneficiarios en capacitación laboral juvenil, no puede exceder del 20% del total de personal del área u ocupación específica ni del 20% del total de los trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa.

Dicho límite puede incrementarse en un 10% adicional, siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto únicamente por jóvenes con discapacidad, así como por jóvenes madres con responsabilidades familiares.

En el caso de que alguna empresa cuente con más de tres y menos de diez trabajadores, solamente pueden celebrar convenio con un beneficiario bajo esta modalidad.

El convenio de capacitación laboral juvenil debe tener una duración adecuada a la naturaleza de las respectivas ocupaciones: no mayor de seis meses en ocupaciones de poca calificación, prorrogable por un período similar y no mayor de veinticuatro meses, en ocupaciones que requieren mayor calificación.

Esta capacitación debe impartirse preferentemente en el propio centro de trabajo o en los centros de formación profesional o en escuelas-taller implementadas en las empresas.

2.2.6.4.13. En la República Dominicana por resolución no. 20/95 del 19 de abril de 1995, se expide el Reglamento sobre el Contrato de Aprendizaje¹²⁸.

¹²⁸ http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legis/rep_dom/vii_a.htm 08-06-2007.

Éste es aquel por virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, para recibir en cambio, además de la remuneración convenida, una formación profesional metódica, sistemática y completa.

El aprendizaje está destinado a jóvenes de ambos sexos, mayores de 14 y menores de 22 años de edad.

El empleador sólo puede contratar aprendices para su formación en los oficios y ocupaciones calificadas que requieran aprendizaje, contenidos en la resolución correspondiente que aprueba y publica la Secretaría de Estado de Trabajo.

El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; antes de su ejecución debe ser depositado en el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional, que después de la evaluación técnica correspondiente, lo remite a la Secretaría de Estado del Trabajo, para que proceda a su aprobación y registro.

El aprendiz no puede trabajar jornada extraordinaria.

Al finalizar el plazo del contrato, el aprendiz recibe un título profesional expedido por el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional, previo examen de evaluación para el oficio y ocupación de que se trate, realizado por una comisión evaluadora, integrada por un empresario, un monitor y un instructor. Si a juicio de la comisión evaluadora, el aprendiz no cumple satisfactoriamente con los requisitos establecidos para obtener su titulación, el contrato de aprendizaje se prorroga automáticamente por un periodo máximo de seis meses.

2.2.6.4.14. La Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela¹²⁹ regula en el Título V los Regímenes Especiales y en el Capítulo I del Trabajo de los Menores y de los Aprendices.

Se consideran aprendices los menores sometidos a formación profesional sistemática del oficio en el cual trabajen y sin que previamente a su colocación hubieren egresado de cursos de formación para dicho oficio.

Los patrones que empleen aprendices deben notificarlo a la Inspectoría del Trabajo, con señalamiento de sus nombres, edades, ocupaciones, horario de trabajo, salario que devenguen y demás datos pertinentes.

Se considera como parte de la jornada de trabajo de los aprendices el tiempo requerido para el aprendizaje correspondiente.

¹²⁹ <http://www.tsj.gov.ve/legislación/lot.html> 08-06-2007.

2.2.6.5. Reinserción Laboral. Tiene como propósito actualizar los conocimientos y habilidades de trabajadores, generalmente mayores de 45 años, para que se reincorporen al mercado de trabajo.

2.2.6.5.1. El Estatuto de Capacitación y Empleo de 1977, de Chile,¹³⁰ regula la capacitación post relación laboral.

La capacitación post relación laboral permite que la ejecución de capacitación de las empresas se prolongue hasta cinco meses posteriores al término de la vigencia de la respectiva relación laboral. Es necesario comunicar al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo al menos un día hábil antes de que inicien y la última remuneración del ex trabajador no hubiese excedido del equivalente a 25 unidades tributarias mensuales.¹³¹

El objeto de esta disposición es permitir al patrón capacitar a un trabajador que se ha desvinculado de la empresa y así pueda ser favorecido por programas de capacitación que su anterior empresa esté desarrollando previamente al término de la relación de trabajo. Significa, ayudar a una persona que ha perdido su trabajo a re-capacitarse para obtener otro.

2.2.6.5.2. En Perú¹³² la Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, Ley no. 28518, del 23 de mayo de 2005, establece que la actualización para la reinserción laboral es una modalidad formativa que se caracteriza por la realización de un proceso de actualización para la reinserción en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios la recalificación, ejercitando su desempeño en una situación real de trabajo, complementada con el acceso a servicio de formación y de orientación para la inmersión en el mercado laboral.

Se busca mejorar la empleabilidad así como las posibilidades de reinserción de trabajadores no ocupados entre 45 y 65 años, que se encuentren en situación de desempleo prolongado.

El número de beneficiarios en esta modalidad no puede exceder del 20% del total del personal del área u ocupación específica, ni del 10% del total de los trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa.

El convenio correspondiente puede tener una duración no mayor a doce meses, prorrogable por otro período igual.

¹³⁰ Walker Errázuriz, Francisco. Derecho de las Relaciones Laborales. Editorial Universitaria. Santiago de Chile. 2003. p.p. 174-175.

¹³¹ De acuerdo con el artículo 8 del DL 830 publicado en el Diario Oficial del 31 de diciembre de 1974, se definió la Unidad Tributaria como la cantidad de dinero cuyo monto, determinado por ley y permanentemente actualizado, sirve como medida o punto de referencia tributaria. Por unidad tributaria anual, se entiende aquella vigente en el último mes del año comercial respectivo multiplicada por doce o por el número de meses que comprenda el citado año comercial. La unidad tributaria mensual o anual se expresará siempre en pesos, despreciándose las cifras inferiores a cincuenta centavos y elevándose las iguales o mayores a esta suma al entero superior.

¹³² <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivoprodlab/ley28518.pdf> 06-06-2007.

El entrenamiento y actualización debe impartirse en el propio centro de trabajo.

2.2.6.6. Instituciones. Son aquellas cuyo objetivo es diseñar, organizar, instrumentar, vigilar y evaluar las actividades de formación que se realizar, tanto por el sector público como por entidades particulares.

2.2.6.6.1. En Bolivia¹³³, el Instituto Nacional de Formación, Capacitación Laboral fue creado el 29 de diciembre de 1988.

Corresponde a la Dirección Nacional de Formación Profesional Técnica y Capacitación Laboral, dependiente de la Subsecretaría de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, la vigilancia profesional técnica y capacitación laboral.

2.2.6.6.2. En Costa Rica¹³⁴ la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ley No. 1860 del 18 de febrero de 1963, establece que la oficina de Capacitación Social y Aprendizaje tiene entre sus funciones principales la capacitación de patronos y trabajadores en sus aspectos legal y del trabajo y el control efectivo sobre el contrato de aprendizaje.

La Ley de Aprendizaje, Ley No. 4903, del 30 de octubre de 1975, establece que se entiende por aprendizaje, el modo de formación destinado a perseguir la formación metódica y completa de adolescentes durante períodos previamente fijados tanto en centros de formación como en empresas, para que sean aptos para ejercer ocupaciones calificadas y clasificadas.

Por Decreto Ejecutivo no. 1821, del 10 de septiembre de 2001 se crea el Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional, como órgano regulador y coordinador para impulsar y facilitar las actividades de capacitación y formación profesional. Se trata de una entidad de derecho público, con autonomía administrativa y financiera, con patrimonio propio.

Este Consejo, en atención a la demanda del sector productivo formula políticas, normas y procedimientos, define estrategias y ejecuta acciones que regulan, facilitan, impulsan y fortalecen la capacitación y la formación profesional.

2.2.6.6.3. El Estatuto del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo de Chile¹³⁵, mantiene un registro nacional de los organismos habilitados para ejecutar las acciones de capacitación contempladas legalmente a informar sobre los organismos técnicos de capacitación según sus características y el desempeño que exhiban al interior del sistema.

¹³³ <http://www.cainco.org.bo/es/doc/ley%20General%20del%20Trabajo.pdf> 07-07-2007.

¹³⁴ <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legis/e.rica/vii.htm> 13-08-2007.

¹³⁵ Walker Errázuriz, Francisco. Derecho de las Relaciones Laborales. Editorial Universitaria. Santiago de Chile. 2003. p.p. 185 - 189.

Solamente los organismos técnicos de capacitación inscritos en el registro pueden ejecutar acciones de capacitación para empresas que tienen derecho a beneficios tributarios o financiados por el Fondo Nacional de Capacitación.

Para impartir capacitación, los organismos técnicos deben solicitar al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo la aprobación previa de aquellos.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo decide las áreas o especialidades de los cursos que se ajustan a los objetivos de la entidad postulante. Estos criterios no son aplicables respecto de cursos cuya aprobación solicitan las Universidades, Institutos Profesionales o Centros de Formación Técnica.

Esta autorización es sólo para los efectos de que los usuarios del sistema puedan optar por las franquicias tributarias que les corresponda.

Existen, además, Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación, cuyo objetivo es otorgar apoyo técnico a las empresas que se adhieran a éstos, principalmente a través de la organización, promoción, supervisión de programas de capacitación y asistencia técnica para el desarrollo de los recursos humanos. Estos organismos no pueden impartir ni ejecutar directamente acciones de capacitación laboral, sino que sirven de nexo entre las empresas afiliadas y los Organismos Técnicos de Ejecución de Capacitación.

Los Organismos Técnicos Intermedios no deben tener fines de lucro. Se constituyen por la revisión mínima de 15 empresas, que reúnan, por lo menos 900 trabajadores permanentes cuyas remuneraciones mensuales no sean inferiores a 10.000 unidades tributarias mensuales.¹³⁶

2.2.6.4.4. Según Ley No. 2.928 del 6 de octubre de 1978, se crea el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP)¹³⁷. Se trata de una persona jurídica de derecho público, con autonomía administrativa y financiera, con patrimonio y recursos propios, adscrita al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Su objetivo es la capacitación profesional intensiva y acelerada de la mano de obra y de los mandos medios para las actividades industriales, comerciales y de servicio.

¹³⁶ De acuerdo con el artículo 8 del DL 830 publicado en el Diario Oficial del 31 de diciembre de 1974, se definió la Unidad Tributaria como la cantidad de dinero cuyo monto, determinado por ley y permanentemente actualizado, sirve como medida o punto de referencia tributaria. Por unidad tributaria anual, se entiende aquella vigente en el último mes del año comercial respectivo multiplicada por doce o por el número de meses que comprenda el citado año comercial. La unidad tributaria mensual o anual se expresará siempre en pesos, despreciándose las cifras inferiores a cincuenta centavos y elevándose las iguales o mayores a esta suma al entero superior.

¹³⁷ <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legis/ecu/vii-a.html> 07-07-2007.

2.2.6.6.5. En Guatemala¹³⁸, por disposición de la Ley Orgánica del Instituto Tecnológico de Capacitación y Productividad, decreto 17-72, se declara de beneficio social, interés nacional, necesidad y utilidad pública, la capacitación de los recursos humanos y el incremento de la productividad, en los campos agropecuario, industrial, comercial, servicios, artesanal y, en general en todos los campos de las actividades económicas, en todos los niveles ocupacionales.

Este instituto tiene entre sus principales funciones: colaborar con los planes de desarrollo gubernamentales; promover y fomentar el incremento de la productividad.

2.2.6.6.6. En Nicaragua, el Instituto Nacional Tecnológico, fue creado por decreto presidencial 3-91 de 1° de enero de 1991 y se regula por su Ley Orgánica del 13 de septiembre de 1994. Tiene, entre otros, como fines y objetivos: definir las políticas nacionales de formación profesional; administrar, organizar, planificar, ejecutar, controlar y evaluar las actividades del Subsistema de Formación Profesional; desarrollar la formación profesional en relación directa con los requerimientos de los sectores económicos nacionales y los intereses individuales de las personas.

2.2.6.6.7. En Paraguay¹³⁹ se crea por Ley No. 253/71, el Servicio Nacional de Promoción Profesional, ley que es modificada por Ley No. 1.265/87.

Se califica como un ente dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo.

Su finalidad es promover y desarrollar la formación profesional de los trabajadores, en todos los niveles y sectores de la economía, atendiendo fundamentalmente a la política ocupacional del gobierno al proceso del desarrollo nacional.

Sus principales finalidades son: estudiar y planificar las acciones que sean prioritarias para el desarrollo socio-económico del país; autorizar la creación y funcionamiento de instituciones privadas para la formación profesional de los trabajadores; prestar asistencia técnica a las empresas para la creación de servicios de capacitación; colaborar en la evaluación de conocimientos y destrezas de los trabajadores adscritos al sistema nacional de certificación ocupacional; otorgar certificados a los egresados que cumplan con los requisitos establecidos en cada programa.

2.2.6.6.8. En Uruguay¹⁴⁰ se crea la Universidad del Trabajo, por Ley 10.225 del 9 de septiembre de 1942.

¹³⁸ http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=sst/legis/guatemala/gua_codigo_20%20trabajo.pdf 13-07-2007.

¹³⁹ <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legis/par/vii.htm> 02-06-2007.

¹⁴⁰ <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legis/uru/vii.htm> 12-06-2007.

A esta Universidad le compete: la enseñanza cultural destinada a la evaluación intelectual de los trabajadores y su formación técnica; la enseñanza completa de los conocimientos técnicos manuales e industriales; en especial los relacionados con las industrias extractivas y de transformación de las materias primas; la enseñanza complementaria para obreros; la enseñanza de las artes aplicadas: contribuir al perfeccionamiento de las industrias existentes, fomento y colaboración de las que puedan organizarse; informar respecto a la estructura y funcionamiento de las industrias nacionales; aplicar el examen de aptitudes técnicas.

También se crea el Consejo de Capacitación Profesional, por Ley No. 14.869 del 23 de febrero de 1979.

Se trata de una persona de derecho público no estatal, dependiente del Ministerio de Educación y Cultura.

Entre las atribuciones se cuentan: establecer, organizar y administrar los servicios de capacitación técnica profesional; celebrar convenios con instituciones públicas o privadas a fin de lograr un cumplimiento de sus cometidos; expedir constancias a aquellas personas que aprueben los cursos de capacitación que corresponda.

2.2.6.6.9. En la República Dominicana se crea el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional, por Ley 116 del 20 de enero de 1980.¹⁴¹

Es una organización autónoma, de carácter no lucrativo y patrimonio propio, que rige el sistema de capacitación, perfeccionamiento, especialización y reconversión de los trabajadores.

2.2.6.7. En el ámbito de los documentos supranacionales del Derecho del Trabajo, varios han sido los instrumentos que han regulado la instrucción general del individuo. La Organización Internacional del Trabajo ha expedido diversos Convenios y Reconocimientos relativos.

El Convenio 140¹⁴², sobre la Licencia pagada de Estudios, que fomenta el otorgamiento de las mismas a favor de los trabajadores que cursen estudios de cualquier tipo fue aprobado en Ginebra, en 1974. México ratificó este convenio el 17 de febrero de 1977.

¹⁴¹ <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legis/rep-dom/vii.htm> 27-06-2007.

¹⁴² Ha sido ratificado por: Afganistán-1979; Alemania-1976; Azerbaiyán-1993; Bélgica-1993; Belice-1999; Bosnia y Herzegovina-1993; Brasil-1992; Chile-1999; Cuba-1975; Eslovaquia-1993; Eslovenia-1992; España-1978; Finlandia-1992; Francia-1975; Guinea-1976; Guyana-1983; Hungría-1975; Iraq-1978; Kenya-1979; La Ex República Yugoslava de Macedonia-1991; México-1977; Montenegro-2006; Nicaragua-1981; Países Bajos-1976; Polonia-1979; Reino Unido-1975; República Checa-1993; San Marino-1988; Serbia-2000; Suecia-1975; República Unida de Tanzania-1983; Ucrania-2003; República Boliviana de Venezuela-1983; Zimbabue-1998.

El Convenio 142¹⁴³, sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos, aprobado en Ginebra en 1975, establece la obligación de los Estados miembros de instituir y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general técnica además de profesional, así como brindar información que incluya, entre otras cosas, las oportunidades educativas conexas. Este Convenio fue ratificado por México el 28 de junio de 1978.

La Recomendación 150, sobre Desarrollo de Recursos Humanos de junio de 1975 establece la encomienda de las licencias de estudio, así como que se regule el acceso a una enseñanza general y a una formación de base para las personas que no hubieran concurrido nunca a un establecimiento escolar o que lo hubieran abandonado. También postula la adopción de medidas que incluyan instrucción a tiempo parcial.

La Recomendación 169, adoptada en 1984, alentó a una educación general accesible a todos, y para que los sistemas de formación de los Estados se encuentran relacionados tanto con el sistema educativo como con el mundo de trabajo.

2.2.6.8. En México, la Ley Federal del Trabajo de 1931, reguló el contrato de Aprendizaje,¹⁴⁴ en los artículos 218 a 238.

Definía al contrato de aprendizaje en el artículo 218: “Es aquel en el cual una persona se compromete a prestar sus servicios personales a otros, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida.”

El contrato estaba sujeto a las formalidades exigidas por la ley para las relaciones de trabajo en que intervenían menores, según disponía el artículo 219.

Los patrones estaban obligados a admitir como aprendices a un número de personas no menor a 5% de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio; en la empresa en que laboran menos de veinte trabajadores, podría haber un aprendiz, de conformidad con el artículo 221.

¹⁴³ Ha sido ratificado Afganistán-1979; Alemania-1980; Antigua y Barbuda-2002; Argelia-1984; Argentina-1978; Australia-1985; Australia-1979; Azerbaiyán-1992; Bélgica-1979; Bosnia y Herzegovina-1993; Brasil-1981; Chipre-1977; República de Corea-1994; Cuba-1978; Dinamarca-1981; Ecuador-1977; Egipto-1982; El Salvador-1995; Eslovaquia-1993; Eslovenia-1992; España-1977; Federación de Rusia-1979; Finlandia-1977; Francia-1984; Georgia-1993; Grecia-1989; Guinea-1978; Guyana-1983; Hungría-1976; República Islámica de Irán-2007; Iraq-1978; Irlanda-1979; Israel-1979; Italia-1979; Japón-1986; Jordania-1979; Kenya-1979; Kirguistán-1992; Letonia-1993; Líbano-2000; Lituania-1994; Luxemburgo-2001; la Ex República Yugoslava de Macedonia-1991; México-1978; República de Moldova-2001; Montenegro-2006; Nicaragua-1977; Níger-1993; Noruega-1976; Países Bajos-1979; Polonia-1979; Portugal-1981; Reino Unido-1977; República Centroafricana-2006; República Checa-1993; San Marino-1985; Serbia-2000; Suecia-1976; Suiza-1977; República Unida de Tanzania-1983; Tayikistán-1993; Túnez-1989; Turquía-1993; Ucrania-1979; República Boliviana de Venezuela-1984.

¹⁴⁴ De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México. 1961. p.p. 875-886.

Según el numeral 222 la jornada de trabajo del aprendiz se sujetaba a las disposiciones generales y a las de los menores, en su caso.

Las obligaciones del aprendiz se regulaban en el numeral 223 y eran, en principio, las mismas que para los trabajadores en general, destacando la de guardar respeto al maestro o patrono y a sus familiares.

La retribución del aprendiz, según el artículo 224, podía consistir el dinero en efectivo o en vestidos o alimentos.

En relación a la duración del contrato, estaba limitado por el tiempo necesario a la enseñanza del aprendiz. Por lo general se celebraba por tiempo indeterminado y concluía cuando el aprendiz había adquirido los conocimientos necesarios.

Los artículos 225 y 226 regulaban las causales justificadas de rescisión. El aprendiz que fuera despedido o que se separara del centro de trabajo por causa imputable al patrono, tenía derecho a un mes y medio de indemnización.

Prevenía el artículo 227 que los aprendices de oficios calificados serían examinados cada año o cuando lo solicitasen, por un jurado mixto de peritos obreros y patronales, presidido por un representante designado por el inspector del trabajo.

El contrato de aprendizaje debía contener la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión y la retribución que correspondía al aprendiz por sus servicios, en cada uno de los períodos del aprendizaje. Debía establecerse el tiempo que duraría la enseñanza.

En caso de conflicto, el patrón estaba obligado a demostrar plenamente la existencia del contrato de aprendizaje, mediante la prueba objetiva de las labores efectivamente desempeñadas por el trabajador. No se consideraban prueba suficiente, tarjetas de trabajo en las que aparecía anotada la palabra “aprendiz”, así como tampoco la solicitud del patrón al sindicato para que se le permitiera ocupar al trabajador como aprendiz y la respuesta del sindicato otorgando su autorización. Tampoco lo eran los contratos de aprendizaje por si solos y debidamente suscritos por los trabajadores. Lo era únicamente la documental contrato de aprendizaje, a la que se le sumaba la actividad del aprendiz, así como la necesidad de tal contratación.

El artículo 2605 del Código Civil Federal¹⁴⁵ establece que “El servicio doméstico, el servicio por jornal, el servicio a precio alzado en el que el operario sólo pone su trabajo, y el contrato de aprendizaje, se regirán por la Ley Reglamentaria que debe expedir el Congreso de la Unión, de acuerdo con lo ordenado en el párrafo 1° del Artículo 123 de la Constitución Federal.

“Mientras que esa Ley no se expida, se observarán las disposiciones contenidas en los capítulos I, II, V y parte relativa del III, del Título XIII, del

¹⁴⁵ DOF el 26 de mayo, 14 de julio, 3 de agosto y 31 de agosto de 1931 y en vigor a partir del 1° de octubre de 1932. Reformado en 47 ocasiones.

Libro Tercero del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, que comenzó a estar en vigor el 1° de junio de 1884, en lo que no contradigan las bases fijadas en el citado Artículo 123 Constitucional, y lo dispuesto en los artículos 4 y 5 del mismo código Fundamental”.

El Código Civil para el Distrito Federal¹⁴⁶ establece en el artículo 2605 que: “el servicio doméstico, el servicio por jornal, el servicio a precio alzado en el que el operario sólo pone su trabajo, y el contrato de aprendizaje, se regirán por la Ley Federal del Trabajo”.

El artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía que los principios fundamentales del derecho común habrían de aplicarse en materia de trabajo por ser los principios básicos del orden jurídico; no todos los principios consignados en el Código Civil, pero si aquellos que establecían normas generales . . . ¹⁴⁷

En relación a la Ley de 1970, “la comisión redactora del proyecto. . . reconoció que siempre habría lagunas que llenar; de ahí que en el artículo 17 señalara a donde debía acudir el jurista para suplir las deficiencias . . .”¹⁴⁸, apartándose definitivamente del Derecho Civil; “sus razones aparecen en un párrafo de la Exposición de Motivos: el artículo 17 no menciona el derecho común, en primer lugar porque este término es ambiguo, y en segundo, porque cuando contenga principios generales se aplicará en la vida del Derecho del Trabajo de conformidad con la fórmula del artículo 14 de la Constitucional”.¹⁴⁹

Por lo anterior, sobra decir, que las disposiciones del Código Civil Federal, no son aplicables. La remisión del Código Civil para el Distrito Federal es atinada.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, no incluyó el contrato de aprendizaje. El proyecto de esta ley suprimió el mismo, por considerar que tal como se encontraba regulado, era una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía a pretexto de la enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos.

El contrato de aprendizaje era una institución prevista y tutelada por la Ley Federal del Trabajo de 1931, que fue abrogada por el artículo 2° transitorio de la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 1° de mayo de 1970. Los derechos adquiridos por las partes por virtud de esos contratos, no implicó que dejaran de tener vigencias, pues la nueva ley no lo determinó así, sino que el legislador se limitó a ya no incluir en la legislación actualmente en vigor, el capítulo relativo a los contratos de aprendizaje. No puede entenderse, en consecuencia, que el 1° de mayo de 1970, hubiesen dejado de tener validez

¹⁴⁶ DOF del 26 de mayo de 1928. Reformado en 57 ocasiones.

¹⁴⁷ De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, SA. México. 1961. p. 373.

¹⁴⁸ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, SA. México. 1972. p. 133.

¹⁴⁹ Ibidem. p. 133.

tales contratos, pues habiendo sido éstos legítimos en el momento en que se celebraron, las partes estaban obligadas a estar y pasar por el tenor de las mismas, cumpliéndose debidamente hasta su terminación. Pretender lo contrario, hubiere sido tanto como aplicar retroactivamente la ley en perjuicio de los contratantes, lo cual implicaría una violación de garantías.¹⁵⁰

2.2.6.9. En México, la Ley Federal del Trabajo vigente regula la capacitación y adiestramiento como un derecho de los trabajadores y una obligación patronal.

La capacitación y adiestramiento¹⁵¹ se fundamenta en las fracciones XIII y XXXI, último párrafo, del apartado A, del Artículo 123 Constitucional, así como en los artículos 132, fracción XV y 153-A a 153-X de la Ley Federal del Trabajo.

La capacitación y adiestramiento se puede proporcionar dentro o fuera de la empresa, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados o mediante adhesión a sistemas generales.

Las instituciones o escuelas que impartan capacitación y adiestramiento, al igual que los instructores, deben ser autorizadas y registradas en la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social.

La capacitación y adiestramiento debe impartirse durante la jornada de trabajo, salvo que las partes convengan que se haga de otra forma, así como en el caso de que el trabajador desee capacitarse en una actividad diferente a la de la ocupación que desempeñe.

Los objetos de la capacitación y adiestramiento son actualizar y perfeccionar conocimientos y habilidades de los trabajadores; prepararlos para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; prevenir riesgos de trabajo; incrementar la productividad; y en general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Los trabajadores a quienes se imparta capacitación y adiestramiento están obligados a asistir puntualmente a los cursos, a atender las indicaciones de los instructores y a presentar los exámenes correspondientes.

En toda empresa debe constituirse una comisión mixta de capacitación y adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón. Vigilan la instrumentación del sistema y sugieren las medidas tendientes a perfeccionarlas.

¹⁵⁰ Amparo Directo 4275/71. Fábrica de Hilos “La Aurora”, S.A. 7 de febrero de 1972. Cuarta Sala. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Volumen 38, Quinta Parte. p. 15. Tesis Aislada No. de registro: 244, 493. IUS 2006.

¹⁵¹ Cfr.: Barajas Montes de Oca, Santiago. “Capacitación y Adiestramiento”, en Diccionario de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, SA-UNAM. México. 2001. p. 29-32; Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho del Trabajo. Oxford. University Press. México. 2000. p.p. 170-174; Patiño Camarena, E. Javier. Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Oxford University Press. México. 1999. p.p. 84-87.

En los contratos colectivos de trabajo deben incluirse cláusulas referentes a la obligación patronal de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento.

Los planes y programas de capacitación y adiestramiento deben presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Estos planes deben referirse a períodos no mayores de cuatro años; corresponder a todos los puestos y niveles del centro de trabajo; precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y adiestramiento.

Los patrones que no cumplan con esta obligación pueden ser sancionados con multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general, misma que se duplica si la irregularidad no se subsana dentro del plazo concedido, en términos del artículo 994, fracción IV, de la Ley Laboral.

De conformidad con el artículo 37, fracción III, en relación con el 153-M de la Ley Federal del Trabajo, existe contrato de trabajo por tiempo determinado, cuando éste se realiza para capacitar y adiestrar al personal que pretende ingresar a laborar en la empresa.¹⁵²

La disposición contenida en el artículo 25, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, consistente en la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas que establezca la empresa conforme a la ley, es una obligación formal que debe estar contenida expresamente en el contrato individual, por ser éste el documento en el que constan las condiciones de trabajo, pues el hecho de que una de sus cláusulas remita a las normas legales y reglamentarias respectivas, no basta para dar cumplimiento a esta obligación, ya que es obvio que el legislador quiso que constara expresamente dicha indicación en el contrato en el que se establecen las condiciones de trabajo, pues utiliza la frase “debe indicar”, la cual no es potestativa.

Por falta de probidad u honradez, se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, es decir apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra. Por tanto, si en términos del artículo 132, fracción XV, de la Ley Federal del Trabajo vigente, el patrón tiene la obligación de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento, es claro que al negarse a dar cumplimiento a dicha obligación legal, incurre en una falta de probidad, con lo que se actualiza la causal de rescisión laboral por causas imputables al patrón, prevista en la fracción IX del artículo 51 de la ley de la materia.

¹⁵² Amparo Directo 376/90. Alejandro Fidel Vázquez del Mercado. 28 de febrero de 1990. Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Octava Época. Semanario Judicial de la Federación. V. Segunda Parte-1, enero a junio de 1990. p. 148. Tesis aislada No. de registro: 225, 568. IUS 2006.

La inasistencia del trabajador a unos cursos de capacitación no implica una desobediencia sin causa justificada al trabajo contratado, si no existe constancia de que el trabajador tenía que asistir a dichos cursos como una obligación inherente a su trabajo, además de que la capacitación y adiestramiento constituye un derecho para el trabajador y no una obligación de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 153 A de la Ley Federal del Trabajo, que debe impartirse durante las horas de su jornada de trabajo, salvo convenio para impartirse a otra hora, por lo que tal inasistencia no encuadra dentro de los supuestos previstos por la fracción XI del artículo 47 de dicha ley, como causa de rescisión de la relación de trabajo.¹⁵³

2.2.6.9.1. En sesión de la Cámara de Diputados del 14 de noviembre de 1996, la C. Diputada Martha Patricia Mendoza Peña, del grupo parlamentario del Partido Acción Nacional, presentó iniciativa para reformar la Ley Federal del Trabajo.

En la exposición de motivos argumenta que: “. . . se propone tipificar el contrato de aprendizaje como contrato sui generis, cuya característica fundamental es la de no constituir una relación de trabajo, siendo esta condición indispensable para poder conciliar los intereses del empleador y del aprendiz, que ante las condiciones jurídicas vigentes del trabajo, no encuentran alternativa.”

Se propone “adicionar” un capítulo XII al título Sexto de la Ley Laboral¹⁵⁴, que comprende del artículo 353-bis A al 353-bis-V.

Con deficiente técnica legislativa, utilizando terminología jurídica equivocada, en la iniciativa se regula la retribución del aprendiz, la duración del contrato, la preferencia, los exámenes a los que habrían de someterse el aprendiz, la jornada, los derechos y obligaciones del aprendiz, las causales de la rescisión sin responsabilidad para el empleador y sin responsabilidad para el aprendiz, prohibición a que los aprendices forme parte de los sindicatos y de los comités de empresa, la vigilancia por la inspección del trabajo, la obligación del empleador de informar al sindicato de las contrataciones que hiciera de aprendices, el derecho del aprendiz a ser inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

2.2.6.9.2. Otra iniciativa fue presentada por la C. Diputada Olga Patricia Chozas y Chozas, del grupo parlamentario del Partido Verde Ecologista de México, el 30 de abril de 2002.

Se propone se adicione al título V, “Trabajos Especiales”, un capítulo XVIII, integrado por un solo artículo, el 353-V.

¹⁵³ Amparo Directo 615/87. Hugo Moisés Iglesias Peña. 30 de noviembre de 1987. Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito, Octava Época. Semanario Judicial de la Federación. I, Segunda Parte-2, enero a junio de 1998. p.783. Tesis Aislada. No. de registro 231,948. IUS 2006.

¹⁵⁴ Ya existe un capítulo XII en el Título Sexto, “Trabajo a Domicilio”. Si se consideran los numerales que se pretende adicionar, probablemente la legisladora promoverse se refería a un capítulo XVIII.

Establece que el aprendizaje sería una relación contractual especial que vincularía al patrón y a un joven sin empleo entre 18 y 25 años de edad, que acredite la educación media superior y superior.

Esta relación podría tener una duración entre tres y veinticuatro meses. La jornada no podría ser superior a seis horas diarias o a treinta y seis semanales.

La compensación (sic) que debiera recibir el aprendiz no podría ser inferior al salario mínimo general vigente que correspondiera.

Se exime a las partes de cubrir las aportaciones de seguridad social, pero, generosamente, la legisladora promover, propone que el aprendiz debería contar, por parte del patrón, con una cobertura (sic) por los riesgos que pudiese sufrir en el lugar y en ocasión del aprendizaje.

El patrón deberá entregar al aprendiz un certificado que acredite la experiencia o la especialización adquirida.

Si el patrón rescindiera el contrato durante su vigencia, el aprendiz no tendría derecho a indemnización alguna. No podrían ser contratados como aprendices quienes hubieran tenido previamente una relación de trabajo con el mismo patrón.

2.2.6.9.3. En la Gaceta Parlamentaria del 1º. de noviembre de 2002, se publicó la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, presentada por el C. Diputado Víctor Manuel Ochoa Camposeco, del grupo parlamentarios del Partido de la Revolución Democrática, en sesión del 31 de octubre de 2002.

En el Título Cuarto, “Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones”, en el Capítulo IV, “De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores para la Productividad”, propone diversas modificaciones y adiciones a la normatividad vigente, correspondientes a los numerales 153-A al 153-X.

Entre las diferencias que se presentan, son de mencionarse, la obligación patronal de adoptar medidas de acción afirmativa para garantizar condiciones efectivas de igualdad entre hombres y mujeres.

También la obligación de que en cada empresa se constituyan Comisiones Mixtas de Productividad y Capacitación y la constitución de Comités Nacionales de Productividad y Capacitación.

Es de destacarse la creación de un Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, al cual los Comités deberán enviar recomendaciones relativas a los porcentajes de incremento a los salarios mínimos profesionales en la rama de actividad de que se trate.

2.2.6.9.4. El C. Diputado Roberto Ruiz Ángeles, a nombre de integrantes de los grupos parlamentarios del Partido Revolucionario Institucional y Partido Verde Ecologista de México, en sesión del 12 de diciembre de 2002, presentó iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo.

En dos párrafos de la exposición de motivos hace referencia al “aprendizaje”,

“B.- Propuestas de orden específico. . . 4.- Se establecen nuevas modalidades de contratos con la regulación necesaria para asegurar la protección de los trabajadores, entre las que destacan, las disposiciones relativas a los contratos de prueba o aprendizaje”.

“IV.- Condiciones: . . . reconocemos que los asuntos referentes a los contratos de capacitación (sic) y al aprendizaje fueron suprimidos en reformas previas (sic) en razón de los abusos que en la práctica hicieron los empleadores de dichos contratos. Nuestra intención es rescatar estas figuras en sus aspectos positivos. . .”

Pero en el texto de reformas que se propone, no se incluye disposición alguna relativa a la regulación del contrato de aprendizaje.

En esa misma iniciativa se propone en el Título Cuarto, “Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y Empleadores”¹⁵⁵, en el Capítulo IV, “De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores”, que puede formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el empleador preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básico, medio o superior¹⁵⁶.

Se establece entre los objetivos de la capacitación que el trabajador “mejore su nivel educativo”.

Se regula, para las empresas de más de veinte trabajadores, la constitución de Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, el igual que los Comités Nacionales de Productividad y Capacitación por ramas de actividad, que se constituirían en órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Entre las facultades de estos comités se cuenta la de “estudiar mecanismos de remuneración que vinculan los salarios a los beneficios de la productividad”.

Se modifica la obligación de los patrones de presentar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de

¹⁵⁵ En esta iniciativa se sustituye la voz “patrón” por “empleador”.

¹⁵⁶ En México, la educación se clasifica en: Preescolar; Obligatoria, que comprende la Primaria y la Secundaria; Media Superior; Superior; Especial; para Adultos; y otras, como la Compensatoria, la Rural, la Indígena y la Artística, por lo que la terminología empleada por el legislador no es la más acertada.

capacitación y adiestramiento, por la de “conservarlos a disposición” de la misma.

La iniciativa propone que al igual que la constancia de habilidades laborales, la constancia de competencias laborales, será el documento, que expedido por la entidad capacitadora, con el cual el trabajador acredite haber cursado un curso de capacitación.

También en la misma iniciativa se propone en el Capítulo II, “Duración de las Relaciones de Trabajo”, en el artículo 35, que éstas pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado.

El artículo 39-B establece que se entenderá por relación o contrato de trabajo para capacitación inicial, aquel por virtud del cual un trabajador se obligue a prestar sus servicios subordinados, durante un período determinado bajo la dirección y mando del empleador, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que fuera a ser contratado.

Este contrato podría tener una duración hasta de tres meses o hasta de seis si se tratara de puestos de funciones directivas, técnicas o especializadas. El trabajador tendrá derecho a recibir el salario correspondiente al puesto que desempeñe.

Para el caso de que al concluir el plazo de la capacitación inicial, el trabajador no acreditase la competencia de que se tratara, el empleador podría dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad.

El contrato de trabajo de capacitación inicial deberá otorgarse por escrito; en caso de omisión, se entenderá celebrado por tiempo indeterminado.

El plazo por el que se celebra será improrrogable y no podrá aplicarse a un mismo trabajador en más de una ocasión.

Si concluido el período de capacitación inicial subsistiese la relación de trabajo, ésta se transformaría en por tiempo indeterminado, y el tiempo de duración del mismo será considerado para efectos de la determinación de la antigüedad del trabajador.

2.2.6.9.5. Con fecha 27 de abril de 2004, el C. Diputado José Francisco Javier Landero Gutiérrez, del grupo parlamentario del Partido Acción Nacional, presentó iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo.

El propósito de esta reforma es, como lo expresa en la exposición de motivos, “establecer como parte de los programas de capacitación para los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, la continuidad y conclusión de los estudios, en cualquier nivel educativo en que se haya quedado (sic)”.

Señala también que esos estudios podrían ser contabilizados (sic) en el registro de capacitación del centro de trabajo de que se trate, generándose un doble beneficio: al trabajador, le otorga conocimiento y le abre la oportunidad para alcanzar ascensos (sic) en razón de su preparación y no sólo de su antigüedad (sic); al empleador, le permite contar con personal mejor calificado, más satisfecho y más comprometido con la organización.

Se modifica el artículo 153-A, en el que se establece que todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento, que le permita elevar su nivel de vida, competencia laboral, habilidades y productividad.

Se propone una redacción diferente al artículo 153-F, que en esencia no modifica el fondo, así como adicionar el numeral 153-F-Bis, que prácticamente repite al actual 153-F.

Con deficiente técnica legislativa propone derogar “la fracción F del artículo 153. . .”, siendo que el artículo 153 no tiene fracciones.

Suponiendo que se refiera al numeral 153-G, se eliminaría la disposición que establece que “un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta. . . conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa. . .”

2.2.6.9.6. La C. Diputada Patricia Flores Fuentes, del grupo parlamentario del Partido Acción Nacional, presentó el 27 de abril de 2004, iniciativa de reformas al artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo.

La exposición de motivos señala: “Esta es una medida que no sólo beneficia a los jóvenes estudiantes, sino que también a los empleadores, toda vez que mediante el otorgamiento de facilidades para que estudien, el trabajador (sic) estará mejor preparado y con ello, contarán con personal mejor capacitado y con estudios certificados, lo cual, podría traducirse en un aumento en la productividad.

Dos son los párrafos que se propone se adicionen al numeral 59:

“Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo de la semana a fin de cubrir el periodo de exámenes.

“En ninguno de estos casos, la jornada laboral podrá ser excesiva de acuerdo a la naturaleza del trabajo, ni podrá ser mayor de nueve horas por día, salvo que se obtenga autorización de la Inspección del Trabajo”.

2.2.6.9.7. El C. Diputado José Erandi Bermúdez Méndez, del grupo parlamentario del Partido Acción Nacional, presentó ante la Cámara de Diputados, el 29 de abril de 2004, iniciativa de reformas a la Ley Federal del

Trabajo para establecer las figuras de contrato de periodo de prueba y de capacitación inicial.

Señala que el contrato de capacitación inicial, sería aquel por virtud del cual un trabajador se obligara a prestar sus servicios subordinados bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de adquirirse los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que fuera a ser contratado.

Se propone que tuviera una duración de hasta tres meses y hasta seis meses, si se tratase de trabajadores para puestos directivos o labores técnicas o profesionales especializadas. Serían plazos improrrogables. No se podría contratar en esta modalidad a un trabajador en más de una ocasión.

Durante este período las partes estarían obligadas al pago de las aportaciones de seguridad social.

Esta iniciativa reproduce literalmente los artículos correspondientes a la iniciativa presentada el 12 de diciembre de 2002, por el C. Diputado Roberto Ruiz Ángeles.

2.2.6.9.8. La C. Diputada María Esther de Jesús Scherman Leaño, del grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, presentó a la Comisión Permanente, el 26 de mayo de 2004, iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, proponiendo la adición de un Capítulo I bis, “Del Contrato de Trabajo de Aprendizaje”, al Título Segundo, “Relaciones Individuales de Trabajo”, abarcando los artículos 20 bis 1 a 20 bis 9.¹⁵⁷

La duración de la contratación podría ser de tres meses a un año. El porcentaje de aprendices no podría exceder del 10% del total de trabajadores de la empresa o establecimiento.

El contrato de aprendizaje podría celebrarse por un patrón, y por personas que necesitaran adquirir habilidades para el trabajo que se les otorgara, o personas con conocimientos precisos sobre un área determinada, con la finalidad de adquirir experiencia profesional.

El patrón debería otorgar al aprendiz un certificado que acreditase la experiencia o especialidad adquirida.

2.2.6.9.9. El 24 de octubre de 2006, se presentó iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, por el C. Diputado Carlos Sánchez Barrios, del grupo parlamentario del Partido de la Revolución Democrática.

¹⁵⁷ Si la adición es de un capítulo I bis, éste deberá incorporarse después del capítulo I, y al primer artículo del capítulo adicionarle correspondería la nomenclatura posterior al último del capítulo previo, es decir, debería ser el artículo 34-bis-1 y no el 20-bis-1.

El propósito es apoyar a los trabajadores jóvenes. Se propone modificar los numerales 3; 7; 132, XXIX; y 154.

El artículo 3° se le adiciona un párrafo cuarto, en el cual se determina que las autoridades laborales competentes deberán aplicar programas para impulsar la capacitación y empleo de los jóvenes.

El artículo 7°, en caso de aprobarse la iniciativa, señalaría que: “En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá otorgar empleos, a fin de garantizar, que al menos un 90% de trabajadores de su plantilla laboral la integren trabajadores mexicanos y una quinta parte jóvenes de hasta 30 años de edad. . .”

Entre las obligaciones de los patrones, contenidas en el artículo 132, se adiciona la fracción XXIX, en la que se establece la de emplear y capacitar a jóvenes en el porcentaje que establece el artículo 7°.

“En los casos de personas de 30 años y más, los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo el sostén económico de una familia”, es el texto que se incluye en la iniciativa para ser incorporado como segundo párrafo.

2.2.6.9.10. Los C.C. Diputados Jorge Quintero Bello y Francisco Javier Plascencia Alonso, del grupo parlamentario del Partido Acción Nacional, presentaron iniciativa para reformar la Ley Federal del Trabajo, el 10 de abril de 2007.

En la exposición de motivos argumenta que “la capacitación está dirigida al mejoramiento de la calidad de los recursos humanos, busca mejorar sus habilidades, incrementar sus conocimientos, cambiar actitudes y desarrollar al individuo. Su objetivo es generar procesos de cambio para cumplir las metas de la empresa (sic)”.

En el numeral 153-A se consigna la obligación del patrón de proporcionar a todos los trabajadores capacitación y adiestramiento, así como la obligación de éstos “a recibir” la misma. Resulta complicado determinar cual será la forma de controlar y, en su caso, de sancionar, el incumplimiento a la obligación de recibir capacitación y adiestramiento.

Se elimina la obligatoriedad del registro de sistemas generales de capacitación y adiestramiento, al igual que el de instructores y de instituciones o escuelas capacitadores.

2.2.6.9.11 En la Gaceta Parlamentaria del 3 de septiembre de 2007 se publicó la iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, presentada por el Senador Francisco Agundis Arias, del grupo parlamentario del Partido Verde Ecologista de México.

En la exposición de motivos, el senador promoverte, argumenta:

“ . . . Es necesario desarrollar una estrategia para la modernización del sistema de capacitación y empleo que cuente con la adhesión de los jóvenes a los sectores productivos y que contribuya a sentar la bases de un nuevo modelo de entrenamiento y empleo, orientado a la demanda de nuestro país y al respeto del derecho a la formación profesional.

“ . . . El derecho a la formación profesional a través del empleo cuenta con un reconocimiento expreso en textos internacionales. Tratado de Versalles de 1919. Declaración de Filadelfia de 1944. Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1949. . . Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966. . [Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, denominado] “Protocolo de San Salvador” de 1988....

“Una política efectiva para fomentar el empleo de los jóvenes debería formar parte de una estrategia global de creación intensiva de empleo a través del crecimiento económico y adecuarles políticas macroeconómicas.

“De los reclutamientos para el trabajo en los jóvenes, 50% se realiza gracias a redes familiares o grupales, por lo que la mayoría de los demás jóvenes la inserción laboral se constriñe en general al sector de alta (sic) informalidad.

“El desempleo juvenil es un caso crítico, pero en última instancia, un caso en el marco de la problemática del desempleo en general en nuestro país. El tema del desempleo juvenil debería abordar como un aspecto de la problemática general de los jóvenes en su dificultad por ejercer una ciudadanía plena.

“ . . Proponemos que en la Ley Federal del Trabajo se incorpore en el Título VI, referente a los trabajos especiales, un Capítulo XVIII, en el que se establezca la modalidad del trabajo de aprendizaje. Esto, a fin de que los jóvenes estudiantes tengan acceso a un trabajo que les permita ejercer un derecho a la formación profesional, a través de una relación especial de trabajo, que, al mismo tiempo, otorgue beneficios al patrón a efecto de que tenga más incentivos para la contratación de un mayor número de jóvenes aprendices”.

En la iniciativa se establece que el contrato de aprendizaje puede celebrarse por tiempo o por obra determinadas.

De igual forma se propone que el patrón quede eximido, en caso de un despido, de reinstalar al trabajador, cuando se trate del contrato de aprendizaje.

El Capítulo que se pretende adicionar al Título VI, Trabajos Especiales, se denomina “Trabajo de Aprendizaje”. Comprende el artículo 353-V.

Define al aprendizaje como “una relación contractual especial que vincula a un empresario y a un joven sin empleo”.

Cabe destacar que se utiliza la voz empresario y no la de patrón.

La duración de este contrato de aprendizaje se establece de tres a doce meses.

Para contratar aprendices, el empresario (sic) deberá inscribirse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los trabajadores sujetos a contratación son jóvenes sin empleo entre dieciocho y veintinueve años de edad, que comprueben haber cursado la educación media superior y superior (sic).

Las partes quedan excluidas de pagar contribuciones de seguridad social, sin que se establezca como quedarán protegidos los aprendices en el caso de sufrir un riesgo de trabajo o padecer una enfermedad general.

El aprendiz tendrá derecho a recibir un certificado que acredite su experiencia o especialización adquirida.

No podrán ser contratados como aprendices, quienes hayan tenido previamente una relación laboral con la empresa (sic).

El número de aprendices que se contraten no podrá exceder de 10% de los trabajadores.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, vigilará el cumplimiento de las disposiciones aplicables.

2.2.6.9.12. El 29 de abril de 2008, se presentó por el C. Diputado Pablo Trejo Pérez, del grupo parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, iniciativa para reformar la Ley Federal del Trabajo, en materia de capacitación y adiestramiento, misma que se publicó en la Gaceta Parlamentaria correspondiente.

En la exposición de motivos el Diputado promoverte, expresa, entre otros argumentos, que: “poco puede avanzar un país, y menos de manera firme sin incorporar de lleno a la producción económica y a la cultura a más de la mitad de la población, a sus mujeres. . . es indispensable fortalecer las medidas que permitan el acceso del sector femenino a las actividades productivas, ya que ciertos empleos les están vedados en los hechos al no contar con la capacitación y adiestramiento necesarios.

“La capacitación o el adiestramiento en el trabajo implica inversión del tiempo y de los recursos necesarios para la formación profesional. De qué sirve este último (sic), si la sobrecarga social sobre la mujer para la crianza de los

hijos y su aplicación para las actividades de todo tipo para sacar adelante los hogares, y que tarde que temprano deberá ser asumida por la sociedad, le hacen prohibitivo en la práctica acceder a su superación personal.

“Las acciones afirmativas son la solución a seguir para alcanzar una real capacitación y respeto a los derechos de las trabajadoras, al constituirse en ventajas temporales (sic) que permiten combatir la discriminación de la mujer en el mundo laboral, lo que hace posible avanzar hacia un ambiente laboral y, en general social, más justo y democrático”.

Propone reformar el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, estableciendo que sería la Secretaría del Trabajo (sic) la entidad responsable de impulsar las acciones afirmativas, las que define como la adopción de medidas temporales (sic) destinadas a fomentar la participación de la mujer en el empleo, en la actividad sindical y en los programas de capacitación y adiestramiento de manera que contribuya a corregir en los hechos los factores de discriminación por género.

Propone también modificaciones a los numerales 153-A, 153-E y 153-J al establecer que los patrones y la Secretaría del Trabajo (sic) deberían promover la participación de las mujeres en la elaboración de los planes y programas de capacitación o adiestramiento; que las trabajadoras tendrían derecho a cuatro horas semanales para su capacitación o adiestramiento; que en la comisión mixta de capacitación y adiestramiento de cada centro de trabajo, deberían participar por partes iguales mujeres y varones, tanto en la representación de los trabajadores, como del patrón.

Incluye asimismo modificaciones al artículo 164 al proponer que en cada centro de trabajo se constituyan comisiones mixtas de tutela de los derechos y acciones afirmativas para las trabajadoras.

El incumplimiento de las normas sobre capacitación y adiestramiento relativas a acciones afirmativas, se sancionarían, al modificarse la fracción IV del artículo 994, con multas por el equivalente de 100 a 500 veces el salario mínimo general.

2.2.6.10. Los contratos formativos, a diferencia del contrato a prueba, en que los trabajadores están obligados a demostrar los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes que tienen para desempeñar una actividad determinada, son aquellos en los cuales el patrón, a través de diversas vías, proporciona al trabajador los elementos que considera necesarios, para cumplir adecuadamente con su trabajo.

En esta forma de contratación, que es más costosa, pues el patrón debe invertir en la formación del trabajador, también se busca que, concluidos el plazo formativo, y no habiendo adquirido la formación exigida se disuelva, sin responsabilidad.

2.2.7. TRABAJO A DOMICILIO

2.2.7.1. La existencia del trabajo a domicilio¹⁵⁸ se explica en parte por la necesidad de reactivar estrategias de supervivencia, así como la aparición de nuevos procesos de subcontratación en las industrias, los que también abren espacios para las actividades por cuenta propia. Dentro de éstas últimas, se puede encontrar una gran variedad, como costura, ensamblaje, procesos de submaquila.¹⁵⁹

No debe confundirse con aquellos trabajos que realizan expertos como plomeros, jardineros, carpinteros, en los domicilios particulares de sus clientes, en los que no surge una relación de trabajo, sino un contrato de servicios a precio alzado. Tampoco debe confundirse con trabajos que desempeñan personas en sus domicilios particulares, a clientes diversos, como es el caso de talleres de costura o reparación de enseres electrodomésticos o equipo de cómputo regulados como industria familiar o pequeñas empresas.

2.2.7.2. En España¹⁶⁰, el Estatuto de los Trabajadores (ET) regula en un solo artículo, el 13, el trabajo a domicilio.

Establece que se considerará trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

Debe celebrarse por escrito, consignando el lugar de trabajo, contrato que debe ser visado por la Oficina de Empleo y depositado un ejemplar en la misma.

El trabajador debe disponer de un documento donde se reflejen la clase y la cantidad de trabajo: la cantidad de material entregado; el salario acordado; la entrega y recepción de los productos; y los aspectos que se consideren necesarios por las partes.

El salario del trabajador a domicilio no puede ser inferior al de un trabajador del mismo sector y categoría análoga que no preste sus servicios a domicilio.

La Ley del Contrato de Trabajo de 1944, que le dedicaba todo el Capítulo III, era más amplia.

¹⁵⁸ Es un tipo de trabajo generalmente analizado desde la perspectiva de género, al considerarse que permite a las mujeres incrementar o generar ingresos, sin que se den cambios en las jerarquías (sic) y en la organización social, al permitirles “trabajar” dentro del hogar, “sin horarios rígidos”, y sin que se afecten sus “obligaciones domésticas”.

¹⁵⁹ Maza Díaz Cortés, Octavio. Las ventas multinivel. Análisis de las formas de trabajo asociadas. UAA. UMSNH. México. 2006. p. 48.

¹⁶⁰ Cfr.: Martín Valverde, Antonio y otros. Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. 2003. p.p. 521 – 522; Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. p.p. 525 – 526.

Afirmaba que se trataba de trabajo a domicilio el que realizaba el trabajador en su morada u otro lugar libremente elegido por él sin la vigilancia de la persona por cuenta de la cual trabajase, ni de representante alguno.

Determinaba que comprendía el trabajo manual o el que se realizara a pedal o con pequeños motores eléctricos, hidráulicos, de gas o de vapor, etc., excluyendo a mujeres y niños de los trabajos clasificados de peligrosos e insalubres.

Afirmaba que también podían ostentar la categoría de trabajadores en su domicilio, los remunerados a destajo y por cuenta de un patrón.

2.2.7.3. En Argentina¹⁶¹, es la Ley no. 12.713, Régimen de Trabajo a domicilio por cuenta ajena, publicada en el Boletín Oficial del 12 de noviembre de 1941, la que regula esta relación de trabajo.

Se entiende por trabajo a domicilio por cuenta ajena, el que se realiza: a) en la vivienda del obrero o en un local elegido por él, para un patrono indeterminado o tallerista, aún cuando en la realización del trabajo participen los miembros de la familia del obrero, un aprendiz o un ayudante extraño a la misma; b) en la vivienda o local de un tallerista, el que se hace elaborar por obreros a su cargo, mercaderías recibidas de un patrono o intermediario, o hace realizar por cuenta ajena; c) en establecimientos de beneficencia, de educación o de corrección, debiendo la reglamentación establecer en estos casos el modo de constituir fondos de ahorro para los que realicen el trabajo.

Los empresarios, intermediarios y talleristas que contraten trabajo a domicilio, son solidariamente responsables del pago de los salarios y de los accidentes de trabajo.

También están obligados a llevar un libro, debidamente autorizado por la autoridad competente, en el que consten los nombres, apellidos y domicilios de los trabajadores; la cantidad y calidad del trabajo encargado; las tarifas y salarios fijados; los motivos de la reducción o suspensión del trabajo.

Los trabajadores contarán con una libreta otorgada gratuitamente por la autoridad en la que se anotarán los datos antes referidos.

Los locales donde se realice el trabajo a domicilio deben reunir las condiciones de higiene y seguridad determinadas por la autoridad competente. En caso contrario, pueden ser clausurados.

La autoridad de aplicación está facultada para suprimir el trabajo a domicilio en aquellas industrias que por su naturaleza pongan en peligro la vida, la salud o la moral de los trabajadores.

¹⁶¹ <http://www.trabajo.gov.ar/legislacion/ley/files/ley> 28- 09-2007.

Los trabajadores a domicilio pueden constituir asociaciones profesionales.

Los empresarios, intermediarios o talleristas que den trabajo a domicilio, sin contar con la licencia previa pueden ser multados, al igual que los que destruyan los libros de registro.

De igual forma lo serán aquellos que reduzcan, suspendan o supriman arbitraria o injustificadamente el trabajo al obrero a domicilio.

2.2.7.4. En Chile¹⁶² el trabajo a domicilio fue regulado por el Código del Trabajo de 1931. Los patrones debían celebrar contrato de trabajo con las personas que les prestaban servicios en sus domicilios; estaban obligados a pagar las imposiciones respectivas en el Servicio del Seguro Social y debían llevar un registro de estos trabajadores, de los salarios y entregar las libretas individuales.

La legislación laboral dictada durante el régimen militar tendió a desproteger al trabajo a domicilio y se estableció que no hacían presumir la existencia de un contrato de trabajo los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien contrata.

La Ley no. 19.759 optó por suprimir esta forma. En tal virtud se considerará al trabajo a domicilio como contrato individual de trabajo en la medida en que exista vínculo de subordinación y dependencia.

Esta Ley al adicionar un párrafo al artículo 22 del Código del Trabajo, incorporó indirectamente el concepto de teletrabajo al excluir de la limitación de la jornada a “los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.”

2.2.7.5. En Perú¹⁶³ la Ley de Productividad y Competitividad Laboral regula el trabajo a domicilio de los numerales 87 a 96. En el artículo 87 determina que trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitual o temporalmente, en forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por éste, sin supervisión directa e inmediata del empleador.

Establece que la remuneración puede ser fijada por las partes en el contrato de trabajo o por convenio colectivo, en base a criterios de remuneración por producción, bajo la modalidad de valor hora o tarifa por bien o servicio producido.

¹⁶² Walker Errázuriz, Francisco. Derecho de las Relaciones Laborales. Editorial Universitaria. Santiago de Chile. 2003. p.p. 277-279.

¹⁶³ Decreto legislativo 728 <http://www.mpfm.gob.pe/descargas/texto-unico-ordenado-ds-03-97-tr.pdf> 13-11-2007.

El patrón está facultado para deducir del salario del trabajador hasta un 25% mensual, en caso de responsabilidad económica a cargo del trabajador por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales o bienes suministrados para la producción, así como las herramientas, maquinaria o útiles que se hubiesen entregado.

El contrato de trabajo a domicilio se celebra por escrito y en triplicado, debiendo remitirse a la autoridad administrativa del trabajo competente una de las copias, para su registro.

El patrón está obligado a llevar un registro de trabajo a domicilio, en el que se consignarán, entre otros, los siguientes datos: identificación del trabajador; fecha de suscripción del contrato de trabajo a domicilio; calidad y naturaleza de la obra encomendada y remuneración convenida; monto y fecha de pago de la remuneración.

El trabajador a domicilio está comprendido en el Sistema Nacional de Pensiones¹⁶⁴ y en el régimen de prestaciones de salud¹⁶⁵, en cuanto se refiere a prestaciones asistenciales directas, subsidios por enfermedad en caso de hospitalización, subsidio por maternidad, subsidio por lactancia y prestaciones por sepelio. No está comprendido en el régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.¹⁶⁶

2.2.7.6. En Uruguay¹⁶⁷ es la Ley no. 9.910, Trabajo Manual a Domicilio, la que regula esta modalidad.

El patrón dador de trabajo a domicilio debe registrarse en el Registro de Trabajo a Domicilio, solicitando la autorización correspondiente y las respectivas libretas del trabajador.

Estas libretas serán recibidas por los obreros, y en ellas deberán constar sus datos personales, los del patrón y las especificaciones del trabajo.

Si el trabajador cuenta con operarios, se convierte en tallerista a domicilio; deberá contar con su libreta y con una planilla de contralor como tallerista. No deberá exceder el límite establecido de operarios y máquinas.

La Ley no. 13.555 del 27 de octubre de 1955, establece que los obreros individuales y los talleristas, comprendidos en la Ley no. 12.242, del 20 de diciembre de 1955, que sean despedidos, tienen derecho a una indemnización, siempre que en los seis meses anteriores al despido, hubiesen realizado más de seis tareas por encargo de la empresa de la cual dejaron de recibir trabajo.

¹⁶⁴ Decreto Ley No. 19990, 1973.

¹⁶⁵ Ley No. 22482, 1979,

¹⁶⁶ Decreto ley No. 18846, 1971.

¹⁶⁷ <http://www.mtss.gub.uy/Dinatra/d121..htm> 28-09-2007.

2.2.7.7. En México, la Ley Federal del Trabajo regula en el Título Sexto, Trabajos Especiales, en el Capítulo XII, el Trabajo a Domicilio, abarcando de los artículos 311 a 330.

Se define al trabajo a domicilio como el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador, o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

La Ley permite que el trabajo se realice directamente por el trabajador o con la ayuda de miembros de su familia.

Los patrones que den trabajo a domicilio, están obligados a inscribirse en el “Registro de Patrones del Trabajo a Domicilio”, que funciona en la Inspección del Trabajo, según dispone el artículo 317; es este registro debe constar el nombre y el domicilio del patrón para el que se ejecutará el trabajo y demás datos que señalen los reglamentos aplicables.

Tienen también la obligación de llevar un “Libro de Registro de Trabajadores a Domicilio”; en este libro, que debe autorizarse por la Inspección del Trabajo, deben anotarse los datos generales del trabajador; la jornada; la naturaleza, calidad y cantidad del trabajo; materiales y útiles para trabajar y monto del salario, así como de entregar gratuitamente a los trabajadores la “Libreta de Trabajo a Domicilio”, la falta de libreta no priva al trabajador de los derechos que le corresponden. Los salarios de los trabajadores a domicilio no pueden ser menores de los que se paguen a trabajadores por actividades semejantes realizadas en la empresa o establecimiento.

Ni la discontinuidad en la prestación del trabajo personal a cargo del trabajador a favor del patrón, ni la simultaneidad de patrones es suficiente, per se, para llegar a la conclusión de que no existe relación obrero-patronal, puesto que no debe perderse de vista, lo que dispone el capítulo XII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, en especial sus artículos 311, 314 y 315, y, por tanto, si una persona presta servicios a una negociación mediante el recibo de determinados trabajos para realizarlos en su domicilio particular, en donde tiene establecido un pequeño taller con esta finalidad, la circunstancia de que no permanezca en el local del negocio no significa que entre ella y el propietario no exista un contrato de trabajo, pues en rigor la dirección y dependencia del trabajador es directa.¹⁶⁸

Los patrones están obligados a fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban trabajo; a proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas; a recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fecha estipuladas; a hacer constar en la libreta de cada trabajador, al momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias resultantes, no pudiendo hacerse reclamaciones posteriores.

¹⁶⁸ Amparo directo 526/80. Benjamín Díaz. 18 de septiembre de 1980. Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. 139-144 Sexta Parte. p. 163. Tesis aislada. No. de Registro 251, 293. IUS 2006.

Aun cuando en el capítulo especial de trabajo a domicilio no están expresamente reguladas las prestaciones relativas a vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, éstas deben pagarse al trabajador si en el juicio laboral se demostró el despido pero no la justificación, conforme a una congruente interpretación de los artículos 182, 329, 48, 80 y 87 de la Ley Federal del Trabajo, ya que en el artículo relativo a los trabajos especiales regula aspectos que en exclusiva le son aplicables a este tipo de trabajo, sin excluir las prestaciones de carácter general que proceden, en tanto no contraríen aquellas especiales.¹⁶⁹

El trabajador a domicilio al que el patrón deje de dar trabajo, tiene los derechos consignados en el artículo 48 de la ley laboral, según dispone el artículo 329 de la misma.

Con fundamento en el numeral 330 la Inspección del Trabajo está facultada para comprobar si los patrones que proporcionan trabajo a domicilio están inscritos en el “Registro de Patrones”; se llevan correctamente los “Libros de Registro de Trabajadores a Domicilio”; vigilar que la tarifa de salarios se fije en lugar visible; practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo; vigilar que se cumpla las disposiciones de higiene y seguridad.

Conforme al artículo 311 de la ley laboral, el trabajo que se realiza en el domicilio del propio trabajador se ejecuta sin vigilancia, ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo, lo que implica que es el propio trabajador quien decide y determina el horario que mejor le acomode para la realización del trabajo, se ahí que no pueda hablarse de una jornada extraordinaria de labores, pues por la naturaleza del trabajo la jornada está bajo la potestad del propio trabajador.¹⁷⁰

2.2.7.7.1. El C. Diputado Víctor Manuel Ochoa Camposeco, del grupo parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, presentó el 31 de octubre de 2002, iniciativa de reformas a la ley Federal del Trabajo, misma que se publicó en la Gaceta Parlamentaria del 1º. de noviembre del propio año.

En el Título Séptimo de la iniciativa, “Trabajos Especiales”, regula en el Capítulo XII, el “Trabajo a Domicilio”, de los artículos 349 a 368.

La iniciativa propone diversas modificaciones y adiciones a la normatividad vigente artículos 311 a 330.

Entre las diferencias que se presentan, son de mencionarse, la creación de un Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, al cual le competiría proponer a la Cámara de Diputados, para que

¹⁶⁹ Amparo directo 7296/92. José Garduño Hernández. 13 de agosto de 1992. Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Octava Época. Semanario Judicial de la Federación. X. Octubre de 1992. p. 401. Tesis aislada. No. de registro 218, 285. IUS 2006.

¹⁷⁰ Amparo directo 7926/92. José Garduño Hernández. 13 de agosto de 1992. Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Octava Época. Semanario Judicial de la Federación. X. p. 470. Tesis aislada. No. de Registro 218,391. IUS 2006.

ésta los fije, el monto de los salarios mínimos profesionales para los diferentes trabajos a domicilio.

De igual forma, la obligación patronal de pagar el salario de dos días de descanso semanal y el de los días de descanso conmemorativo.

2.2.7.7.2. En sesión del 12 de diciembre de 2002, el C. Diputado Roberto Ruiz Ángeles, a nombre de los integrantes de grupos parlamentarios del Partido Revolucionario Institucional, Partido Acción Nacional y Partido Verde Ecologista de México, presentó iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo.

En la exposición de motivos argumenta la necesidad de “eliminar la connotación negativa ‘patrón’, que remite a una relación de conflicto entre los directores (sic) de la empresa y los trabajadores, reemplazándola por el concepto actual de ‘empleador’, que incluye tanto a las personas físicas como a las empresas, y que supone un vínculo cooperativo y de colaboración (sic) con los trabajadores y sus organizaciones sindicales en el seno de la empresa. Este concepto, asumido como criterio general de reforma en todo el articulado, ha sido también adoptado y promovido a nivel internacional por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la que México es miembro desde su fundación (sic).”¹⁷¹

Por lo que hace al Capítulo XII, Trabajo a Domicilio, del Título Sexto, Trabajos Especiales, la iniciativa propone, en consecuencia, cambiar la voz “patrón” por la de “empleador” en 13 artículos de los 20 que lo integrarán.¹⁷² El propósito es hacer que exista coincidencia terminológica entre las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo y de otros países Hispanoamericanos, pero, en sentido estricto, esta reforma no va al fondo de la normatividad de que se trata.

2.2.7.8. En 1996, la Conferencia Internacional de la Organización del Trabajo aprobó el Convenio 177¹⁷³ y la Recomendación 184, sobre trabajo a domicilio.

La idea esencial del Convenio 177 es promover la igualdad de trato en el trabajo a domicilio, en el que debe incluirse a los trabajadores, y los otros trabajadores que laboran en las instalaciones de las empresas, en cuanto a la libertad sindical, la protección frente a la discriminación en el empleo y en materia de seguridad y salud, de seguridad social, de remuneración, de formación, y de protección a la maternidad.

El Convenio 177 establece que la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio realiza un trabajo: en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador, a cambio de una remuneración, con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador,

¹⁷¹ México ingresó a la O. I. T. hasta el 12 de septiembre de 1931

¹⁷² Se sustituye 17 ocasiones.

¹⁷³ Este convenio solamente ha sido ratificado por: Albania, 2002; Argentina, 2006; Finlandia, 1998; Irlanda, 1999; y Países Bajos, 2002.

independientemente de quien proporcione el equipo, los materiales en otros elementos utilizados para ello.

Señala también, que la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar en una empresa.

Esa igualdad de trato está referida a: derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones [sindicales] que escojan y a participar en sus actividades; la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo; la remuneración; la protección por regímenes legales de seguridad social; el acceso a la información; la edad mínima de admisión al empleo la protección a la maternidad.

La Recomendación 184, señala que la autoridad nacional, regional, local o sectorial competente, deberán disponer que se registren los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio y, en su caso, los intermediarios que utilicen esos empleadores.

2.2.7.9. Las innovaciones tecnológicas en el campo de la informática y de las telecomunicaciones están realizando una gran transformación, en cuanto que afectan dos dimensiones de la existencia humana: el espacio y el tiempo. Esta transformación abarca la estructura de las organizaciones, las relaciones entre éstas y el entorno, rediseña el desarrollo del trabajo como las productivas y de servicio. El cambio implica una descentralización del trabajo y una disminución en el tiempo de trabajo.

El trabajo a distancia es una de las opciones que se despliegan con más rapidez en las organizaciones.

El teletrabajo tiene cinco efectos inmediatos.

El primero, que fluye directamente sobre la economía, es el abaratamiento de servicios que se pueden realizar a distancia y que le permiten a un empleado tener contratos sólo por horas, o por tarea realizada, o de plano fungir como trabajador independiente o *free lance*.

Todo ello, en segundo lugar, tiende a modificar las ideas tradicionales sobre la fuerza laboral y la membresía de los sindicatos. La posibilidad de presión y hasta de negociación colectivas, tiempo de descanso y prestaciones, se alteran con esta todavía *sui generis* pero en países desarrollados, cada vez más frecuente modalidad de empleo.

Una tercera consecuencia es la revaloración de trabajo individual, cuya evaluación ya no depende de criterios que puedan aplicarse en un centro laboral. Los *free lancers* tienen ventajas pero también inconvenientes que no

padecen los trabajadores como un empleo más regular. Además, trabajar en soledad tiene sus gratificaciones, pero puede ser desesperantemente triste.

En cuarto término, el teletrabajo afecta la organización habitual en las oficinas: habrá empleados que sólo acudan de vez en vez para recibir instrucciones directas u otros, incluso, que nunca se presentan porque toda su carga laboral la cumplen desde su domicilio. La idea espacial y funcional de las oficinas puede modificarse a partir de tales tendencias.

En quinto lugar, el hecho de que el hogar sea el mismo tiempo sitio de trabajo, plantea concepciones nuevas de términos urbanos, cotidianos y sociológicos en ese nuevo contexto doméstico.

El teletrabajo es una “forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse en tiempo completo o parcial. Implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa.”¹⁷⁴

El teletrabajo es una “forma de trabajo desarrollada por cuenta de un empresario o un cliente, utilizando tecnología informática o de las telecomunicaciones”.

El teletrabajador no acude al centro de trabajo tradicional: a la empresa, a la oficina. El lugar de realización de trabajo puede ser: el domicilio personal, el telecentro, el propio vehículo utilizado por el teletrabajador para visitar clientes. El trabajo es ejecutado fuera del lugar en el que se evalúan sus resultados. Además, el empleador no tiene la posibilidad física de observar la ejecución del trabajo.

El teletrabajo es trabajo a distancia utilizando las telecomunicaciones. El trabajo a distancia se desarrolla para una empresa o institución, sin acudir al centro de trabajo tradicional. La utilización del teléfono, fax, redes de área local, satélites, red digital, correo electrónico, audio o videoconferencia. Por tal circunstancia si no se utilizan las telecomunicaciones, no hay teletrabajo. El teletrabajo es, también, una decisión empresarial orientada a incrementar la productividad con escasísima inversión de capital, reduciendo drásticamente los costos y mejorando el servicio al cliente.

Se le suele llamar también teleconmutación.¹⁷⁵

Dentro del teletrabajo individual se encuentra el realizado total o parcialmente en la casa, para una o varias empresas; también formas de

¹⁷⁴ Suné, Emilio. Conferencia Universidad Anahuac, México, D. F. 3 de diciembre de 2004. <http://www.anahuac.mx/derecho/boletin.2004.html> 8-3-2006.

¹⁷⁵ Medina Salgado, César y Espinoza Espíndola, Mónica. Profesores de investigación del Departamento de Administración UAM-A. <http://www.lazc.uam.mx/publicaciones/gestion/Gye/htm> 8-13-2007.

trabajo móvil o aquel que se realiza desde lugares distintos, como el caso de los vendedores viajeros.

En la categoría de trabajo colectivo se encuentra la redistribución de funciones de apoyo al trabajo de oficina en otras regiones o países, la subcontratación de las funciones de apoyo y el trabajo en grupo que se realiza en colaboración con otros centros de trabajo a través de intercambio electrónico de datos y redes.

La ventaja del teletrabajo para las grandes empresas del sector de la informática y las telecomunicaciones, los seguros y el sector financiero, que fueron las primeras en adoptar el teletrabajo, fue la reorganización de los procesos empresariales, con énfasis en la gestión por objetivos o para contar con situaciones laborales más flexibles.

Las pequeñas empresas introducen el teletrabajo con la idea de que un mejor uso de las redes de comunicación y de las telecomunicaciones puede mejorar la competitividad, como el caso de quienes trabajan en las oficinas de clientes y pueden acceder a los datos almacenados en la empresa.

Se considera que el teletrabajo favorece la incorporación al mundo laboral a discapacitados, enfermos, mujeres con hijos menores y personas de la tercera edad, con los beneficios sociales y económicos que ello debe representar.

Los costos de las empresas suelen disminuir, pues no se requiere de espacios e instalaciones específicos para realizar el trabajo.

Las desventajas del teletrabajo se manifiestan en forma importante en el trabajo que los individuos realizan de manera aislada, sin contacto con sus compañeros de trabajo, ni con sus superiores jerárquicos, cuestión que no todos pueden soportar, por el intenso trabajo frente a la pantalla y la ruptura de la distinción entre la vida privada y la vida profesional.

En algunos casos no se respetan las libertades individuales, con la vigilancia al teletrabajador por cámaras de video y la revisión de su correo electrónico.

El acceso a la capacitación se complica, puesto que el individuo trabaja únicamente en el cumplimiento de objetivos concretos¹⁷⁶, con lo cual se aleja la posibilidad de ascender dentro de la empresa.

Se presentan casos en los que las empresas no efectúan reembolsos de los gastos en que el teletrabajador incurre, tales como electricidad, telecomunicación, equipo de trabajo.

¹⁷⁶ Como puede ser la creación de base de datos con SQL Server; retoque y edición de imágenes con photoshop; series de tiempo con E-Views; técnicas de segmentación con análisis multivariado; análisis estadístico con SPSS, SAS; diseño y animación en dos dimensiones con Flash.

La lista de ventajas del teletrabajo para los trabajadores pueden rayar en lo idílico. Mayor flexibilidad en la asignación de tiempo y energías, menores costos de manutención y desplazamiento y mejor calidad de vida. Los teletrabajadores, al no estar obligados a seguir unos horarios de oficina, pueden trabajar donde y cuando lo deseen, no tienen por qué verse discriminados por residir en zonas rurales y no tienen que renunciar a sus empleos si sus cónyuges han de trasladarse a otra ciudad. También el trabajo es una fórmula para las personas que desean combinar la atención a la familia con sus aspiraciones profesionales. Las personas con discapacidad, por último, también pueden disponer de más opciones profesionales a través del teletrabajo.

Los inconvenientes, por otro lado, estarían tanto en el deterioro de las condiciones de trabajo como en la confusión y/o trasgresión de la vida privada o familiar por el trabajo o vida laboral. El deterioro de las condiciones de trabajo, relaciones laborales y/o profesionales pueden surgir por la supresión de contactos con otros trabajadores, riesgo de pérdida de status y/o categoría o de sus posibilidades de promoción. La independencia que aporta el teletrabajo no es, por supuesto, adecuada para todos los trabajadores. Para algunos, el contacto social es un elemento crucial en su trabajo. Y para otros, un empleo ofrece una oportunidad muy esperada de salir cada día de casa. Según algunas investigaciones, los teletrabajadores que sólo trabajan en su domicilio familiar suelen acusar sentimientos de soledad, aislamiento social, temores al fracaso o sobre la calidad del trabajo, adicción al trabajo y stress, inseguridad respecto a su status social, etc.

En el hogar, la difícil delimitación y escasa separación entre trabajo o vida privada o familiar produce con frecuencia conflictos por la ocupación de espacios y tiempo familiar por el laboral, especialmente cuando los espacios disponibles en el domicilio familiar son reducidos y no existe la posibilidad de crear espacios diferenciados para el teletrabajo. Otros inconvenientes pueden derivarse de la falta de seguridad existente en las viviendas y de los gastos necesarios de acondicionamiento, así como de las inversiones en equipos y material si no son asumidos por la empresa.

El teletrabajo también sirve en ocasiones como excusa para la contratación precaria de trabajadores eventuales o a tiempo parcial. Además, la difusión del teletrabajo exigirá una legislación “ad hoc” – hoy casi inexistente – que contemple las particularidades y la diversidad de modalidades que puede presentar el trabajo. Pero, quizás, el mayor inconveniente del teletrabajo puede producirse por la desestabilización, a favor del empresario, del equilibrio que rige las relaciones laborales. Además, y entre otros hechos posibles, podría aumentar la vigilancia por controles informáticos y, en definitiva, invasión del espacio y el tiempo privado del teletrabajador por parte del patrón.

El teletrabajo¹⁷⁷ es un trabajo a distancia, los servicios deben prestarse fuera del centro físico de funcionamiento de la empresa. Requiere, además, como elemento imprescindible la utilización intensiva de determinadas

¹⁷⁷ Ugarte Cataldo, José Luis. El Nuevo Derecho del Trabajo. LexixNexix. Santiago de Chile. 2007. p.p. 181-188.

tecnologías¹⁷⁸. En realidad, el teletrabajo no es un trabajo, sino una forma de trabajar, es decir, el contenido de la actividad que se teletrabaja puede ser cualquiera, desde las más sencillas y mecánicas, hasta lo más creativo.

El teletrabajo es un fenómeno polisémico: puede efectuarse desde un centro especialmente habilitado para tal efecto¹⁷⁹; teletrabajo móvil¹⁸⁰, que se presta desde cualquier lugar, que puede ser el domicilio del trabajador, una oficina cualquiera, las oficinas de los clientes, un automóvil; el que se realiza permanentemente desde el domicilio del trabajador¹⁸¹; aquel en el que la empresa y el trabajador se encuentran en países distintos¹⁸².

El teletrabajo puede presentar dos modalidades:

El teletrabajo desconectado¹⁸³: en el que no existe conexión informática entre el equipo utilizado por el trabajador y el servidor de la empresa. El trabajador recibe instrucciones y al concluir la tarea o la jornada, entrega el resultado obtenido, el cual puede enviar por correo electrónico o entregar personalmente en algún dispositivo electrónico o en papel; y el teletrabajo conectado¹⁸⁴: en el cual el trabajador realiza su actividad en un equipo conectado al servidor de la empresa, pudiendo existir dos modalidades, una conexión en sentido único¹⁸⁵, o de forma interactiva¹⁸⁶

2.2.7.10. El trabajo a domicilio, en sus más variadas manifestaciones, desde la confección de ropa, el ensamble de productos diversos, el empaque de objetos, la envoltura de cajas, hasta comprender al teletrabajo, que puede ser desde capturar datos hasta diseño de programas informáticos, puede llegar a convertirse en una sencilla forma de explotación.

Al no ser visible, al ofrecer, aparentemente, a los trabajadores, la posibilidad de fijar sus propias jornadas de trabajo, al no ser vigilado por las autoridades administrativas del trabajo competentes, tiende a convertirse en formas de abuso y retroceso en los derechos de los trabajadores.

Por lo anterior, resulta indispensable que las autoridades administrativas del trabajo competentes, realicen adecuadamente su función de vigilancia y, en su caso, de sanción y que se instrumenten por el legislador que corresponda, las reformas a los sistemas de seguridad social que garanticen a los trabajadores una justa protección a su salud y a su vejez.

¹⁷⁸ Las informáticas y las de telecomunicaciones: redes computacionales, teléfono, fax, correo electrónico, videoconferencias, etc.

¹⁷⁹ telecentro

¹⁸⁰ Mobile teleworking

¹⁸¹ Electronic home work

¹⁸² Teletrabajo internacional: off shore

¹⁸³ Off line

¹⁸⁴ On line

¹⁸⁵ One way line

¹⁸⁶ Two way line

3. OTRAS INSTITUCIONES.

Las modalidades normativas en la contratación individual de trabajo se ven influenciadas fácticamente por otras figuras jurídicas, que pueden o no estar reguladas, en muchas ocasiones en detrimento de los derechos de los trabajadores. Por lo general son los patrones lo que abusan de estas instituciones, aprovechando su ventaja cognoscitiva de la Ley, así como apoyándose en la escasa o nula vigilancia de las autoridades administrativas del trabajo.

3.1. INTERMEDIARIOS.

3.1.1. En México, la Ley Federal del Trabajo regula la figura de los intermediarios en el artículo 12, al establecer que intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 13, no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que se 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 contratadas con los trabajadores.

Asimismo se establece que las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones laborales y de los servicios prestados, de conformidad con el artículo 14.

Los trabajadores prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento.

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

En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes.

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que

disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existían en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Una interpretación sistemática de los artículos 12, 13 y 15 de la Ley Federal del Trabajo permite concluir que la figura laboral del intermediario corresponde a aquella persona que no se beneficia de los trabajos que se le prestan a otra por quien contrata, de allí que frente a los trabajadores deben responder los beneficiarios que se aprovechen del trabajo contratado por intermediación. El artículo 13 antes citado establece una responsabilidad solidaria entre el que contrata y la persona que resulta directamente beneficiada con la obra o servicio que le son prestados por los trabajadores de aquella.

Esta figura contempla la responsabilidad solidaria de la empresa que obtienen beneficios aprovechándose del trabajo de diversas personas que prestan sus servicios a otra empresa, evitando que los trabajadores sean defraudados por empresas que en muchas ocasiones tienen una vida efímera.

Para que tenga aplicación la hipótesis contemplada en la fracción I del artículo 15 señalado, es requisito indispensable que la empresa contratista no disponga de elementos propios suficientes y ejecute obras o servicios para la empresa beneficiaria o bien, que sus actividades principales estén dedicadas a ésta.¹⁸⁷

3.1.2. El espíritu del artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, se finca en la idea de evitar que los trabajadores sean defraudados por empresas que en muchas ocasiones tienen una vida efímera; de lo que se sigue, que si el asalariado infiere que su patrón (intermediario) no goza de elementos económicos para cubrir las prestaciones que reclama, y así lo hace saber en la controversia laboral, ello deviene suficiente para introducir a la litis ese punto, quedando relevado de justificarlo, recayendo tal carga en el beneficiario directo de las obras o servicios realizados, máxime que por regla general el trabajador no tiene al alcance los medios necesarios para demostrar esa solvencia por parte de su patrón directo, en tanto no es dable que pueda tener acceso a los documentos o elementos que revelan la administración y balance pecuniario del sujeto que integra con él la relación de trabajo; de lo anterior se colige que es a cargo del beneficiario directo de las obras y servicios prestados, demostrar la solvencia económica de su codemandada, para así legalmente poderse liberar de la responsabilidad solidaria de mérito.¹⁸⁸

¹⁸⁷ Amparo directo 312/88. Inés Toribio Potrero. 4 de octubre de 1988. Segundo Tribunal Colegiado de Circuito. Octava Época. Semanario Judicial de la Federación. XIV, julio de 1994. Tesis Aislada. No. de registro 211, 563. IUS 2006.

¹⁸⁸ Amparo directo 382/88. Instituto Mexicano del Seguro Social. 31 de enero de 1989. Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. Octava Época. Semanario de la Federación. XIC; julio de 1994. Tesis aislada. No. de registro 211,564. IUS 2006.

De la interpretación sistemática de los artículos 3, 7, 37 y 56 de la Ley de Propiedad en Condominios de Inmuebles para el Distrito Federal, en relación con los diversos 10, 12 y 14 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que los propietarios de inmuebles constituidos en condominios son los beneficiarios directos de las personas que prestan los servicios de mantenimiento y conservación de sus instalaciones. Por otra parte, las personas morales o físicas que se encargan de la administración, al ser las que contratan y llevan a cabo el vínculo laboral, se constituyen en intermediarios laborales; por tanto, en los conflictos laborales derivados de este tipo de relaciones debe considerarse como patrón a los propietarios, y de manera conjunta y solidaria al administrador, sea éste persona física o moral, de carácter particular o profesional, en términos del citado artículo 14 de la ley laboral.¹⁸⁹

3.1.3. En la Gaceta Parlamentaria del 4 de octubre de 2007 se publicó la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, presentada por el C. Diputado Mario Salazar Madera del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional.

En la exposición de motivos, el diputado promoverte argumenta que:

“En México no podemos hablar desde el punto de vista legislativo de una precarización de la relación laboral. Sin embargo, el blindaje legal no ha alcanzado a la realidad y en los últimos años, muy marcadamente en la década de los noventas, han surgido diversas formas de trabajo precario al margen de la ley. Ya sea en el ámbito de la informalidad, como a través de compañías que pretenden prestar servicios propios y que no hacen sino intermediar entre el trabajador y el verdadero patrón, o inclusive bajo falsas fórmulas de autoempleo en las que el trabajador aparentemente lo hace por su cuenta cuando en realidad lo hace para terceras personas. En el fondo se trata de simulaciones de actos jurídicos que no tienen mucho de novedosas, salvo por la sofisticación con la que ahora se presentan y el gran negocio en el que se han convertido.

“La Ley Federal del Trabajo en su artículo 14 establece que el empleador que utiliza intermediarios no deja de ser responsable ante sus trabajadores, y además el numeral 13 imputa al intermediario la responsabilidad solidaria con el empleador. Sin embargo, para ello, el trabajador, además de ganar el juicio en el que consiga una condena en su favor, deberá adicionalmente obtener la resolución que determine la existencia del acto de intermediación que no es un escollo fácil de superar. Pero además, la propia ley señala que si quien contrató al trabajador cuenta con recursos propios suficientes para responder por sus obligaciones patronales, no será considerado intermediario sino patrón, con lo que la responsabilidad solidaria no podrá surgir sino hasta que se demuestre su insolvencia.

¹⁸⁹ Amparo directo 4579/2006. José Joel Martínez Amador. 24 de mayo de 2006. Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Novena Época. Semanario Judicial de la Federación. XXIV, agosto de 2006. Tesis aislada. No. de registro 174,325. IUS 2006.

“Es por lo anterior, y pese a que como señalamos la ley da la solución, para esto el trabajador tendría que ir a juicio, que la presente iniciativa trata de prevenir esta situación obligando a la Secretaría del Trabajo a tener un registro de las empresas que se dediquen a esta actividad, mismo que deberá ser público, teniendo como sanción una presunción *iure et de iure* para el caso del patrón beneficiario que contrata empresas que no estén en dicho registro.

“Para tratar de evitar lo anterior se reforma el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo para que se entienda por empresa, independientemente de la forma o naturaleza jurídica que adopte, a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento, la unidad técnica que de cualquier manera forme parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa y que todos los elementos de una empresa sean considerados para los efectos de la responsabilidad de las obligaciones que deriven de todas las relaciones de trabajo que existan dentro de ella, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades.”

La propuesta consiste en modificar los artículos 13 y 16 y adicionar el 13 bis:

Artículo 13. No serán considerados intermediarios, sino patrones, 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.

Artículo 13 bis. En los casos señalados por los artículo 12 y 13, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social llevará un registro en el cual deberán inscribirse ya sea los intermediarios como las empresas a las que hace referencia el numeral 13, en caso de que el patrón beneficiado de los trabajos no contrate con una de las empresas registradas, se entenderá por este solo hecho que él es el único patrón.

Artículo 16. Para los efectos de las normas de trabajo se entiende por empresa, independientemente de la forma o naturaleza jurídica que adopte, a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento, la unidad técnica que de cualquier manera forme parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Todos los elementos de una empresa serán considerados para los efectos de la responsabilidad de las obligaciones que deriven de todas la relaciones de trabajo que existan dentro de ella, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades.

Las formas jurídicas que asuma el empleador: patrimonio individual, asociación, sociedad, conjunto de asociaciones o sociedades con personalidad autónoma, patrimonio afecto a un fin o cualesquiera otras, no impedirán que se tengan al conjunto por única empresa y a sus componentes como establecimientos, si participan en la realización de un fin común.

3.1.4. La C. Diputada Ana María Ramírez Cerda, integrante del grupo parlamentario del Partido Verde Ecologista de México, presentó el 8 de marzo de 2008, una iniciativa para reformar las normas del trabajo en materia de intermediarios.

En la misma iniciativa presenta propuesta para incluir en el inciso e) de la fracción IX, del Apartado A del Artículo 123 Constitucional, la disposición relativa a la obligación de las personas morales¹⁹⁰ que lleven a cabo la contratación y administración (sic) de su planta laboral (sic) a través de una empresa de servicios o alguna persona moral¹⁹¹ constituida para dicho fin, estará sujeta al otorgamiento de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Por lo que se refiere a la Ley Federal del Trabajo, se proponen modificaciones a los conceptos de trabajador y patrón, en los artículos 8 y 10, respectivamente.

De igual forma se incluyen propuestas para modificar los numerales 13, 15 y 21, incluyendo el concepto de “beneficiario directo de las obras o servicios”.

Destaca la reforma al artículo 120, cuya nueva redacción, en caso de ser aprobada, sería: “Para los efectos de esta ley, se considera utilidad en cada empresa las ventas, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Para el caso de partes relacionadas, se tomará como base para el monto de las utilidades o ventas, según sea más benéfico para el trabajador, la de aquella que reporte mayor beneficio para los trabajadores.”

3.1.5. La figura del intermediario es aquella a la que con frecuencia recurren patrones que no cuentan con recursos suficientes para responder por las obligaciones derivadas de una relación de trabajo. Contratan trabajadores, a los cuales les cubren salarios con la periodicidad legalmente señalada, pero dependiendo de los recursos que el patrón beneficiario les cubra por el trabajo contratado.

¹⁹⁰ Afirmación que excluye a las personas físicas en la misma hipótesis.

¹⁹¹ También excluye a las personas físicas.

3.2. EMPRESAS DE COLOCACION DE TRABAJADORES

3.2.1. Las empresas de colocación de trabajadores son aquellas personas físicas o morales, que prestan servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que pasen a ser parte de las relaciones de trabajo que se pudieran generar, con objeto de obtener, por lo general del patrón, un beneficio material.

3.2.2. En España¹⁹² tradicionalmente la agencia de colocación privada se había contemplado con hostilidad en virtud de que se veía en ella un cinismo de lucro. Pero se ha dado un cambio radical, poniéndose un fin al monopolio estatal de la gestión del empleo, que estaba radicado en el Instituto de Empleo (IEM), al reconocerse la licitud de las agencias de colocación privadas, siempre que no tengan ningún ánimo de lucro y no perciban, del trabajador o del empresario, emolumentos distintos de los destinados al pago de los gastos.

Las agencias de colocación privadas deben obtener autorización para su funcionamiento del Servicio Público de Empleo. Están obligadas a remitir al mismo los datos sobre los usuarios de las mismas y sobre su propia actividad mediadora.

3.2.3 En Argentina¹⁹³ es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la autoridad competente para aplicar la ley 19.550; por lo que está obligada a: a) llevar un Registro Único de Agencias de Colocación, tanto gratuitas como retribuidas con fines lucrativos y retribuidas sin fines lucrativos; b) determinar los requisitos que los interesados deben cumplir; c) otorgar las habilitaciones administrativas correspondientes; d) actualizar las tarifas que las agencias de colocación retribuidas podrán percibir; e) fiscalizar el cumplimiento de la normativa; f) determinar los mecanismos para constatar la gratuidad cuando así proceda.

Las agencias de colocación, para obtener la habilitación, deben cumplir con los siguientes requisitos: a) incluir en su denominación la expresión “Agencia de Colocación”, indicando el tipo; b) exhibir los documentos constitutivos de la persona jurídica, en su caso; c) declarar las áreas geográficas en que operara, informando el domicilio de la sede central; d) acreditar las inscripciones impositivas y de seguridad social pertinentes; e) llevar un libro especial, en que se registren las operaciones de intermediación realizadas; f) exhibir el instrumento de autorización.

La capacitación que se imparta a los postulantes, debe ser informada al Ministerio del Trabajo.

¹⁹² Cfr: Martín Valverde, Antonio y otros. Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. 2003. p.p. 432-437; Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. 2002. p.p. 576-577.

¹⁹³ Hierrezuelo, Ricardo D. y Núñez, Pedro F. Responsabilidad solidaria en el Contrato de Trabajo. José Luis de Palma, Editor. Editorial Hammurabi. Buenos Aires. 2003. p.p. 120 y s.s.

En relación a los honorarios, se distingue según el tipo de agencia de que se trate.

Si es una agencia de colocación retribuida con fines de lucro, el concepto de retribución de gastos, no debe ser superior al equivalente al 10% de la primera retribución mensual bruta convenida entre el trabajador y el empleador, la cual debe ser cubierta por aquel en un plazo de 72 horas de haber recibido la remuneración. En el caso de una agencia de colocación retribuida sin fines de lucro, el importe se reduce al equivalente al 3% de la remuneración, debiéndose asignar a gastos.

3.2.4 En el Ecuador¹⁹⁴ el Código del Trabajo regula los contratos de enganche.

Los contratos de enganche pueden celebrarse para que el trabajador preste servicios fuera del país o dentro del propio país, pero en lugar diverso del de residencia habitual. En ambos casos debe celebrarse por escrito.

En el caso del contrato de enganche para el exterior, el enganchador debe tener en el Ecuador, por el tiempo de duración de los contratos y durante el año siguiente a partir de su terminación, un apoderado legal, facultado para responder a los posibles reclamos de los trabajadores o sus familiares. Deben otorgar fianza ante la autoridad que intervenga en el contrato, por una cantidad que cubra, al menos, el costo del traslado de repatriación.

El Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos debe convenir con el representante diplomático consular ecuatoriano en el extranjero, la vigilancia del cumplimiento de estos contratos.

Queda prohibido el enganche de menores de 18 años para laborar fuera del país.

Es obligatorio estipular los gastos de traslado a cargo del empleador y deben ser aprobados por el funcionario de trabajo del lugar donde se realice el enganche.

3.2.5. En Guatemala, el Código del Trabajo¹⁹⁵ determina que si se contrata a un trabajador para realizar, dentro del país, actividades en lugar distinto del de residencia a una distancia mayor de 15 kilómetros: el patrón debe cubrir los gastos de traslado, si éste se realiza directamente; si el trabajador cambia de domicilio, el patrón absorbe los gastos de traslado inicial y final; si el contrato tiene una duración superior a sesenta días, también absorbe los gastos de traslado de los dependientes económicos que proceda.

¹⁹⁴ <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cintefor/temas/youth/legisl/ecu/i/index.htm>
07-08-2007.

¹⁹⁵ <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cintefor/temas/youth/legisl/ecu/index.htm>
07-08-2007.

Está prohibido contratar trabajadores para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio nacional, sin autorización previa del Ministerio del Trabajo y la Previsión Social.

Estas restricciones no son aplicables para el caso de trabajadores profesionales titulados, ni para aquellos técnicos cuyo trabajo requieran conocimientos muy calificados.

3.2.6. El Código del Trabajo de Honduras¹⁹⁶, de junio de 1959, establece que todo contrato de trabajo celebrado por hondureños para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio nacional debe extenderse por escrito, debe ser aprobado por la Secretaría del Trabajo y la Previsión Social y visado por el cónsul de la nación donde deban prestarse los servicios o ejecutarse la obra.

El agente reclutador debe comprobar residencia legal en la capital de la república; los gastos de transporte al exterior son por cuenta del patrón contratista. Asimismo debe depositar en una institución bancaria nacional, a la orden del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la suma que éste fije o, en su defecto, otorgar fianza suficiente para garantizar los gastos de repatriación.

3.2.7. En Paraguay, es la Ley núm. 213, del 29 de octubre de 1999, la que establece el Código del Trabajo¹⁹⁷.

Determina que se entiende por intermediarios a las personas que contratan los servicios de otra u otras para realizar trabajos en beneficio de un empleador, aun cuando aparezcan como empresarios independientes organizando los servicios de determinados trabajadores para realizar trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, materiales u otros elementos de un empleador para beneficios de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo.

Todo intermediario debe declarar su calidad y el nombre del empleador por cuenta de quien actúa, al celebrar contratos de trabajo. En caso contrario, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones legales y contractuales pertinentes.

No se consideran intermediarios, sino como empleadores, las personas naturales o jurídicas que mediante contrato ejecuten trabajos en beneficio ajeno, asumiendo todos los riesgos para realizarlos con sus propios elementos y autonomía directa y técnica a labores ajenas a las actividades normales de quien encarga la obra.

3.2.8. La Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela¹⁹⁸ establece que los contratos de trabajo celebrados por trabajadores venezolanos para la prestación de servicios fuera del país se deben extender por escrito; deben ser

¹⁹⁶ <http://www.honduraseducacional.com/Leyes/codigo%20de%20trabajo.htm> 07-08-2007.

¹⁹⁷ <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.HTM#I1t3> 07-08-2007.

¹⁹⁸ <http://www.tsj.gov.ve/legislacion/lot.htm> 07-08-2007.

autenticados ante funcionarios competentes del lugar de celebración y legalizados por un funcionario consular de la nación donde deba prestarse el servicio.

El patrón debe otorgar fianza o constituir depósito en un banco venezolano a entera satisfacción de la Inspectoría del Trabajo por una cantidad igual al monto de los gastos de repatriación del trabajador y los de su traslado hasta llegar a su residencia.

3.2.9. En México es el Título Once de la Ley Federal del Trabajo, “Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales”, en el Capítulo I “Disposiciones Generales”, regula en el artículo 539, las actividades que a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, le corresponden.

En la fracción II de este numeral, establece que las que en materia de colocación de trabajadores, le competen son:

- a) Encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados, por su preparación y aptitudes, hacia los empleos que les resulten más idóneos;
- b) Autorizar y registrar, en su caso, el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas;
- c) Vigilar que las entidades privadas a que alude el inciso anterior, cumplan las obligaciones que les impongan esta ley, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales;
- d) Intervenir, en coordinación con las respectivas Unidades Administrativas de las Secretarías de Gobernación, de Patrimonio y Fomento Industrial, de Comercio y de Relaciones Exteriores, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero;
- e) Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores, entre la Federación y las Entidades Federativas; y,
- f) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

El Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social¹⁹⁹, establece, en el artículo 14, que es a la Coordinación General del Empleo que le corresponde:

IX. Proponer lineamientos para la prestación del servicio de colocación de trabajadores y autorizar o registrar, según el caso, a las personas, agencias, dependencias, organizaciones o instituciones que se dediquen a ello;

X. Vigilar que las entidades privadas a las que alude la fracción anterior, cumplan las obligaciones que les impongan la Ley Federal del Trabajo, sus

¹⁹⁹ DOF 18 de agosto de 2003.

reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales; cuando la vigilancia requiera actos de visita, se efectuará por conducto de las autoridades competentes;

3.2.9.1. En México el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores²⁰⁰ y el Acuerdo por el que se dan a conocer los lineamientos de operación y formatos para los trámites del Reglamento²⁰¹ regulan la constitución y el funcionamiento de agencias de colocación de trabajadores.

Las oficinas del Servicio Nacional del Empleo, son consideradas como agencias de colocación de trabajadores. Estas pueden ser con o sin fines de lucro.

Para el funcionamiento de agencias de colocación de trabajadores con fines de lucro, se requiere obtener previamente autorización y registro. En el caso de agencias sin fines de lucro, solamente deberán informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social acerca de su constitución e inicio de funcionamiento.

En cualquier caso el servicio es gratuito para los trabajadores, y está prohibido cobrar cualquier cantidad a los solicitantes de empleo.

Las agencias están obligadas a: a) prestar sus servicios con respeto a la dignidad humana de los solicitantes de empleo; b) proporcionar semestralmente la información relativa a su participación en el mercado de trabajo; c) ser veraces en su publicidad; d) indicar en su publicidad nombre o razón social, domicilio, teléfono y número de autorización y registro de funcionamiento; e) dar aviso a la Secretaría dentro de los siguientes 30 días, en caso de cambios de domicilio, suspensión o cierre de actividades; f) adoptar medidas para transporte, alojamiento y alimentación a trabajadores que tuviesen que laborar en centros de trabajo ubicados a una distancia superior a 100 km del lugar de reclutamiento g) vigilar que el personal se abstenga de actos de hostigamiento sexual.

Está prohibido a las agencias a) efectuar cobros a los solicitantes de empleo; b) convenir con los empleadores que sus honorarios se cubran efectuando descuentos a los salarios de los trabajadores; c) ofrecer empleos ilícitos o vacantes inexistentes; d) si se trata de agencias sin ánimo de lucro, cobrar a los empleadores, salvo la cuota debidamente aprobada.

Las agencias de contratación colectiva para la migración de trabajadores mexicano sólo podrán establecerse previa autorización de la Secretaría de Gobernación, en términos de la Ley General de Población y su Reglamento.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social está facultada para: a) coordinar las acciones de colocación de trabajadores y establecer mecanismos de colaboración entre agentes públicos y privados; b) autorizar y registrar el funcionamiento de las agencias; c) aprobar las tarifas de las agencias sin fines de lucro; d) vigilar, por conducto de la Inspección del Trabajo, el cumplimiento, por las agencias, de las disposiciones que regulan el servicio de colocación de

²⁰⁰ DOF 3 de marzo de 2006.

²⁰¹ DOF 27 de abril de 2006

trabajadores; e) requerir de las agencias la información sobre el mercado de trabajo captada por éstas.

Las violaciones a las disposiciones que regulan el servicio de colocación de trabajadores se sancionan con multa, que puede fluctuar entre 3 y 315 veces el salario mínimo general, con suspensión o revocación de la autorización y cancelación del registro.

Contra las resoluciones que nieguen la autorización y registro de funcionamiento de las agencias de colocación, la aprobación de la tarifa, así como las que pongan fin al procedimiento sancionador, procede el recurso de revisión ante la propia Secretaría, en términos de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo.

3.2.9.2. En la Gaceta Parlamentaria de 10 de mayo de 2005, se publica la iniciativa presentada por la C. Diputada María del Carmen Mendoza Flores, del grupo parlamentario del Partido Acción Nacional, para reformar el inciso f) del artículo 539, de la Ley Federal del Trabajo, en materia de bolsa de trabajo.

En la exposición de motivos de la iniciativa, la diputada promoverte argumenta que: "...estamos conscientes del regazo que existe en la creación de empleos, sin embargo, nos preciamos del exitoso esfuerzo del Ejecutivo Federal para vincular oferta y demanda de trabajo; a pesar de esto cada día siguen creciendo en México las pseudo empresas de servicios de personal..."

"...actualmente en México, existen diferentes instituciones y organizaciones que apoyan a la generación (sic) de empleo, ... el Sector Gobierno,... y las empresas privadas...pero sin duda es porque existe un modelo de negocio rentable atrás de cada una de ellas, escenario legítimo siempre y cuando no se abuse o engañe a la persona que esta buscando empleo".

"De esta manera, la...iniciativa tiene como objeto hacer público el registro de la Secretaría del Trabajo (sic) tiene la obligación de llevar (sic) respecto a las agencias, empresas privadas, que entre otros servicios de recursos humanos (sic) se dediquen a la colocación de personal (sic)."

La iniciativa propone reformar el inciso f), de la fracción II, del numeral 539, de la Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 539. De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades:

II. En materia de colocación de trabajadores:

f) Difundir en medios de comunicación públicos, escritos y electrónicos, las acciones de gobierno, las agencias privadas y las organizaciones sociales que facilitan la colocación de trabajadores.

La iniciativa nada señala en relación al texto vigente del inciso f), por lo que necesariamente debe concluirse que al sustituirse por el de la propuesta, se deroga y, consecuentemente, desaparece.

L3.2.10. La Organización Internacional del Trabajo ha dictado tres convenios en materia de agencias retribuidas de colocación.

El primero de estos convenios fue el Convenio 34²⁰², sobre las agencias retribuidas de colocación de 1933, dejado de lado. Este convenio entró en vigencia en 18 de octubre de 1936. Posteriormente fue revisado por el Convenio 96.

El Convenio 96²⁰³, sobre las agencias retribuidas de colocación, de 1949, entró en vigencia el 18 de julio de 1951.

Define a las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativas y sin fines lucrativas.

Las primeras son toda persona, sociedad, institución, oficina u organización que sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o un trabajador a un empleador, con objeto de obtener de uno u otro beneficio material directo o indirecto; esta definición, no se aplica a los periódicos u otras publicaciones, a no ser que tenga por objeto exclusivo o principal el de actuar como intermediarios entre empleadores y trabajadores.

Las agencias son sociedades, instituciones, agencias u otras organizaciones que, sin buscar un beneficio material, perciben del empleador o trabajador, por dichos servicios, un derecho de entrada, una cotización o una remuneración cualquiera.

Este convenio no se aplica a la colocación de la “gente de mar”.

Establece que el país que ratifique este Convenio deberá indicar en el instrumento respectivo, si acepta las disposiciones de la parte II, que prevén la supresión progresiva de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos y la reglamentación de las demás agencias de colocaciones, o si acepta las disposiciones de la Parte III, que prevén la reglamentación de las agencias retribuidas de colocación.

Este convenio fue revisado por el Convenio 181²⁰⁴, sobre las agencias de empleo privadas, aprobado en Ginebra el 19 de junio de 1997 y entrando en vigencia el 20 de mayo de 2000.

No se limita a las agencias retribuidas de colocación sino que se refiere más ampliamente a las agencias privadas de empleo.

²⁰² México ratificó este convenio el 21 de febrero de 1938 y lo denunció el 1° de marzo de 1991. Además ha sido ratificado por: Argentina-1950; Bulgaria-1949; Chile-1935; Eslovaquia; España-1935; Finlandia-1936; Noruega-1938; República Checa-1993; Suecia-1936; Turquía- 1946.

²⁰³ México ratificó este Convenio el 1° de marzo de 1991. Además ha sido ratificado por: Alemania-1954; Argelia-1962; Argentina-1996; Bangladesh-1972; Bélgica-1958; Bolivia-1954; Brasil-1957; Costa Rica-1960; Costa de marfil-1992; Cuba-1953; Djibouti-1978; España-1971; Etiopía-1991; Finlandia-1953; Francia-1953; Gabón-1961; Ghana-1973; Guatemala-1953; Irlanda-1972; Israel-1961; Italia-1953; Jmahiyya Árabe Libia-1962; Japón-1956; Luxemburgo-1958; Malta-1988; Mauritania-1964; Noruega-1950; Países Bajos-1992; Pakistán-1952; Panamá-1971; Polonia-1954; Portugal-1985; Senegal-1962; República Árabe Siria-1957; Sri Lanka-1958; Suecia-1950; Suriname-1976; Swazilandia-1981; Turquía-1952; Uruguay-1976.

²⁰⁴ México no ha ratificado este Convenio.

Dispone que las agencias de empleo privadas no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de horario o tarifa, salvo contadas excepciones.

El Convenio 181 y la Recomendación 188 “constituyen un verdadero giro copérnico²⁰⁵ en la actitud de la Organización Internacional del Trabajo con relación a formas flexibles de acceso al empleo, que por primera vez no sólo incluye en un campo de actuación, en forma expresa, los servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica, . . . que determine sus tareas y supervise su ejecución, sino que se aleja de las disposiciones prohibitivas para instalarse en las de control y promocionales”.²⁰⁶

El Convenio 181²⁰⁷ sobre las agencias de empleo privadas, señala que la expresión agencia de empleo privada designa a toda persona física o jurídica, independientemente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo:

- a) servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieron derivarse.
- b) Servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona física o jurídica, llamada empresa usuaria, que determine sus tareas y supervise su ejecución.
- c) Otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas.

Establece también que la autoridad competente deberá revisar periódicamente las condiciones para promover la cooperación entre el servicio público del empleo y las agencias de empleo privadas.

De igual forma, señala que las agencias de empleo privadas no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa.

La autoridad competente deberá tomar las medidas necesarias para asegurar que las agencias de empleo privadas no recurran al trabajo infantil, ni lo ofrezcan.

En el caso de que se recluten trabajadores en un país para trabajar en otro, las autoridades competentes deberán considerar la posibilidad de celebrar

²⁰⁵ La filosofía de Kant arranca de un cambio de postura en el mundo de la realidad, que él lleva hasta sus últimas consecuencias, y que no duda en calificar como “giro copérnico”, por lo que esta expresión debe entenderse metafóricamente,

²⁰⁶ Hierrezuelo, Ricardo D. y Núñez, Pedro F. Responsabilidad solidaria en el Contrato de Trabajo. José Luis Depalma, Editor. Editorial Hammurabi. Buenos Aires. 2003. p. 126, citando a Susana Corradetti.

²⁰⁷ Ha sido ratificado por: Albania-1991; Argelia-2006; Bélgica-2004; Bulgaria-2005; España-1999; Etiopía-1999; Finlandia-1999; Georgia-2002; Hungría-2003; Italia-2000; Japón-1999; Lituania-2004; Marruecos-1999; República de Moldova-2001; Países Bajos-1999; Panamá-1999; Portugal-2002; República Checa-2000; Suriname-2006; Uruguay-2004.

acuerdos laborales bilaterales para evitar abusos y prácticas fraudulentas en materia de reclutamiento, colocación y empleo.

La Recomendación 188, sobre agencias de empleo privadas, de 1997, señala que los trabajadores empleados por las agencias de empleo privadas, deberán tener un contrato de trabajo escrito, en donde se especifiquen sus condiciones de empleo. Como mínimo, estos trabajadores deberán ser informados de sus condiciones de empleo antes del inicio efectivo de su actividad.

También establece que las agencias de empleo privadas no deben poner a trabajadores a disposición de una empresa usuaria con el fin de reemplazar a sus trabajadores en huelga.

La autoridad competente tiene, de conformidad con esta recomendación, diversas obligaciones, como son, entre otras: prohibir o impedir con otras medidas, a las agencias de empleo privadas, que formulen o publiquen anuncios de puestos vacantes o de ofertas de empleo, que tengan como resultado, directo o indirecto, la discriminación fundada en cualquier motivo; prohibir que se consignen en ficheros o registros datos personales que no sean necesarios para juzgar la aptitud de los candidatos respecto de los empleos para los que están siendo o pudieran ser tomados en consideración.

3.2.11. Las empresas de colocación de trabajadores son la vía a través de la cual, las empresas que requieren trabajadores y los trabajadores que buscan empleo, se ponen en contacto.

El proceso de reclutamiento y selección de los trabajadores, recae en estas empresas, evitando así a los patrones estos trámites que consideran engorrosos.

3.3. EMPRESAS DE SERVICIOS EVENTUALES.

3.3.1. Las empresas de servicios eventuales, también designadas como empresas de trabajo temporal, son aquellas entidades que constituidas como persona jurídica, tienen por objeto exclusivo poner a disposición de terceros, distintos tipos de personal, para cumplir en forma temporaria servicios extraordinarios y transitorios de dicha empresa, explotación o establecimiento.

3.3.2. En España²⁰⁸ se exige autorización administrativa a las personas físicas o jurídicas que pretendan desarrollar esta actividad en el mercado de trabajo.

Para que una empresa de trabajo temporal pueda ser autorizada se exige la prestación de una garantía financiera, que se constituye para responder de deudas salariales, de deudas para indemnizaciones a trabajadores y de deudas de seguridad social.

La autorización se concede por un año, y se prorroga si la empresa cumple sus obligaciones legales, por dos períodos sucesivos de un año. Después de tres años de actividad procede la concesión de una autorización indefinida.

Para la obtención o renovación de la autorización se debe acreditar previamente una serie de circunstancias: a) existencia de una organización adecuada; b) dedicación exclusiva; c) estar al corriente en las obligaciones fiscales y de seguridad social; d) constituir garantía económica.

El contrato de puesta a disposición, que no se rige por el Derecho del Trabajo, sino por la legislación Civil y Mercantil, en la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquel. Son los llamados trabajadores en misión. Este contrato solamente puede celebrarse para satisfacer necesidades temporales de fuerza de trabajo de la empresa usuaria.

La relación entre la empresa usuaria y el trabajador cedido no da lugar a un contrato de trabajo. A la empresa usuaria compete el ejercicio del poder de dirección sobre el trabajador cedido, pero no goza de poder disciplinario, que corresponde a la empresa de trabajo temporal.

Entre la empresa de trabajo temporal y los trabajadores destinados a empresas usuarias, media un contrato de trabajo, que puede ser de duración indefinida o determinada.

La empresa de trabajo temporal asume las obligaciones de pago del salario, así como los deberes de seguridad social.

La protección de la seguridad y la salud de los trabajadores es responsabilidad principal, aunque no exclusiva, de las empresas usuarias.

²⁰⁸ Cfr.: Camps Ruiz, Luis Miguel. La nueva Regulación del Mercado de Trabajo. Tirant lo Blanch. Valencia. 1994.p.p. 58-73; Martín Valverde, Antonio y otros. Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. 2003. p.p. 434-440; Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. 2002. p.p. 411-414.

Los trabajadores en misión tienen derecho a utilizar los medios de transporte y las instalaciones colectivas de la empresa usuaria.

3.3.3. En Argentina²⁰⁹, el contrato que une al trabajador con la empresa de trabajo eventual es permanente discontinuo. El trabajador puede rotar de una empresa usuaria a otra, pero si en un año pasa 60 días continuos o 120 discontinuos sin trabajar, se considera despedido sin causa con derecho a indemnización.

Las empresas de trabajo eventual pueden asignar trabajadores a empresas usuarias por alguna de las siguientes circunstancias: a) suplir ausencias de trabajadores permanentes; b) suplir ausencias por licencias; c) incremento de la actividad de la empresa, ocasional y extraordinaria; d) organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones; e) ejecución inaplazable de trabajos para prevenir accidentes; f) atender necesidades extraordinarias o transitorias.

La empresa usuaria de los servicios debe pagar los salarios, que deben ser iguales a los de los trabajadores permanentes de la misma categoría. También debe hacer los aportes y los descuentos procedentes.

Las empresas de servicios eventuales deben efectuar una contribución especial del 3% del total de las remuneraciones que hubieren cubierto, destinada al Fondo Nacional de Empleo.

También deben gestionar su habilitación ante el Ministro de Trabajo y Seguridad Social a fin de obtener su inscripción el registro correspondiente.

3.3.4. El Código del Trabajo de Chile, regula en los artículos 183-F a 183-AE, las empresas de servicios transitorios.

“La nueva ley reconoce y regula por primera vez en Chile la figura del suministro de personal a través de lo que se denomina empresas de servicios transitorios.

“La regulación se centra en tres ejes fundamentales:

“Primero, se regulan las empresas de servicios transitorios para garantizar que no se trata de simples artificios jurídicos, que tengan por objeto servir sólo de medio de las empresas usuarias para evadir obligaciones laborales.

“Segundo, se regula la cesión del trabajador propiamente tal, esto es, la relación entre la empresa de servicios transitorios, la empresa usuaria y los trabajadores suministrados, para garantizar que el suministro tenga un carácter transitorio, evitando que se transforme en una forma permanente de contratar trabajadores por parte de las empresas usuarias.

²⁰⁹ Cfr.: Capón Filas, Rodolfo. Derecho del Trabajo. Librería Editorial Platense. La Plata. 1998. p.p. 205-208; Rubio, Valentín. Derecho Laboral. Tomo I. Rubinzal-Culzoni Editores. Buenos Aires. 1999. p.p. 129-132.

“Tercero, se regula la situación jurídica de la empresa usuaria con el objetivo fundamental de establecer un mecanismo de responsabilidad para que ésta responda por las obligaciones laborales del trabajador.”²¹⁰

A las empresas de servicios transitorios se les reconoce la calidad de empleador con respecto a los trabajadores suministrados, por lo que debe responder legalmente de todas las obligaciones laborales y provisionales que correspondan.

Las empresas que desarrollan el suministro de recursos humanos deben tener por ley un objeto social único y no pueden ser filiales o coligadas de la empresa usuaria. Las usuarias suelen crear sus propias empresas de suministro sólo con el objeto de que los trabajadores no tengan contrato con ellos.

El contrato de puesta a disposición debe celebrarse por escrito dentro del plazo de cinco días de iniciado el suministro del trabajador para la usuaria, salvo que dure menos de ese lapso de tiempo, en cuyo caso debe otorgarse dentro de dos días.

El suministro de trabajadores debe ser transitorio, y basado en requerimientos excepcionales de una empresa usuaria, según se establece en el artículo 183-Ñ del Código del Trabajo, entre los que son de mencionarse, licencias médicas, descansos de maternidad o feriados de uno o más trabajadores; eventos extraordinarios; proyectos nuevos y específicos de la usuaria; inicio de actividades en empresas nuevas; aumentos ocasionales o extraordinarios de actividades; trabajos urgentes.

La empresa de servicios transitorios no puede exigir ni efectuar cobro alguno al trabajador, sea por concepto de capacitación, o de su puesta a disposición en una usuaria, de conformidad con lo dispuesto por el Código del Trabajo en el numeral 183-S.

El artículo 183-T establece que si un trabajador continua prestando servicios después de expirado el plazo de su contrato de trabajo, el mismo se transforma en uno de plazo indefinido, pasando la empresa usuaria a ser un empleador y contándole la antigüedad desde la fecha de inicio de la prestación de servicios a la usuaria.

Si una empresa usuaria contrata los servicios transitorios de un trabajador por intermedio de una empresa no inscrita en el registro de la Dirección del Trabajo, queda, respecto de dicho trabajador, excluida de las normas relativas y se le considerará como empleador del mismo, vínculo regido por las normas de la legislación laboral común, de conformidad con el artículo 183-AA del Código del Trabajo.

Adicionalmente será sancionada administrativamente por la Inspección del Trabajo competente, con una multa equivalente a 10 unidades tributarias mensuales²¹¹ por cada trabajador contratado.

²¹⁰ Ugarte Cataldo, José Luis. El Nuevo Derecho del Trabajo. LexixNexix. Santiago de Chile. 2007. p. 107.

²¹¹ De acuerdo con el artículo 8 del DL 830 publicado en el Diario Oficial del 31 de diciembre de 1974, se definió la Unidad Tributaria como la cantidad de dinero cuyo monto, determinado por ley y permanentemente actualizado, sirve como medida o punto de referencia tributaria. Por unidad tributaria

3.3.5. En Perú, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Suprema 003-97-TR²¹², regula de los artículos 97 a 103, las Empresas de Servicios Temporales.

Se define este tipo de empresas como aquellas que contratan la prestación de servicios con tareas beneficiarias para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor realizada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.

Deben constituirse como personas jurídicas y su único objeto será contratar la prestación de servicios con terceros beneficiarios.

Los trabajadores que la empresa usuaria puede recibir de estas empresas, no debe exceder del 50% del total de trabajadores de la usuaria.

El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad gubernamental que aprueba las solicitudes de autorización de funcionamiento de las empresas de servicios temporales. El control y vigilancia de las mismas corresponde a la Dirección de Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

Las empresas de servicios temporales tienen la obligación de presentar al Ministerio del Trabajo y Promoción Social los informes estadísticos que éste le solicite, relacionados con su oferta y demanda de mano de obra, frecuencia de colocación, ocupación, sectores de actividad económica atendidos, cuantías y escalas de remuneración.

El mismo ordenamiento regula en los artículos 104 a 106 las empresas de servicios complementarias. Se consideran como tales, aquellas empresas cuya actividad principal es la de poner a disposición de otras empresas, actividades complementarias de mantenimiento, limpieza, vigilancia, seguridad y otras de carácter especializado.

Se consideran actividades complementarias de carácter especializado, aquellas que no están comprendidas en las actividades principales realizadas por la empresa usuaria y que su ejecución requiera de personal altamente calificado.

Las empresas de servicios complementarios deben contar con la autorización de funcionamiento otorgado por el Ministerio del Trabajo y Promoción Social.

Previamente al inicio de la prestación de servicios, la empresa de servicios debe celebrar contrato de servicios por escrito con la empresa

anual, se entiende aquella vigente en el último mes del año comercial respectivo multiplicada por doce o por el número de meses que comprenda el citado año comercial. La unidad tributaria mensual o anual se expresará siempre en pesos, despreciándose las cifras inferiores a cincuenta centavos y elevándose las iguales o mayores a esta suma al entero superior.

²¹² http://www.mpfm.gob.pe/descargas/texto-unico_ordenado_ds_03-97-tr.pdf 28-09-2007.

usuaria, en el cual se describan las labores a realizarse, duración de características y modalidad de las mismas, las que no deben ser comprendidas dentro de las actividades principales de la empresa usuaria.

3.3.6. Las empresas de servicios eventuales, constituyen una de las vías a través de las cuales los patrones buscan desligarse de las obligaciones laborales, que van desde pagar salarios, capacitar, hasta incorporar a sistemas de seguridad social.

Si la empresa prestadora del servicio eventual cuenta con recursos suficientes, los trabajadores se encontrarán protegidos. En caso contrario, suelen estar a los resultados de un juicio que han de entablar contra quien es el beneficiario último de su trabajo, juicios que por lo regular los trabajadores no intentan.

3.4. SUBCONTRATACIÓN

3.4.1. En la reunión anual de 1998, los delegados que acudieron a la Conferencia Internacional del Trabajo, no lograron llegar a un acuerdo sobre la adopción de un convenio y una recomendación sobre el trabajo en régimen de subcontratación.²¹³

Este tema figuraba en el Orden del Día en virtud de una decisión del Consejo de Administración tomada en abril de 1995.

Las dificultades fueron de dos tipos:

- a) las respectivas posiciones estratégicas de los empleadores y los trabajadores, que frente a esta cuestión, no podían ser más opuestas.

La subcontratación, directa o indirecta de trabajo se ha transformado cada vez más en una práctica común en una gran cantidad de ramas de actividad y un gran número de países. Su creciente difusión está relacionada con las transformaciones que en años recientes han incidido sobre la organización del trabajo, al igual que los progresos tecnológicos que facilitaron la desagregación de los procesos productivos.

Simultáneamente, las empresas han recurrido a la subcontratación de actividades internas, inicialmente limitadas a las que no se consideraban como su actividad central, para posteriormente pasar también a otras que difícilmente pueden parecer separadas del giro principal.

Surge así el fenómeno de reemplazo de la mano de obra empleada directamente por la empresa, por otra que jurídicamente depende de un tercero o es autónoma y que, por lo general, sus condiciones de trabajo son desventajosas, ni se comparan con las de la empresa principal o usuaria.

Por lo anterior, la subcontratación representa para los trabajadores una ofensiva de la precariedad, al presentarse como amenaza para la estabilidad en el trabajo y condiciones laborales; para los patrones significa ventajas en términos de flexibilidad.

- b) la necesidad de definir un concepto jurídico de “trabajo en régimen de subcontratación”. Se requería que fuese tan amplio que respondiera a toda la problemática que se pretendía abordar, pero, al mismo tiempo, lo suficientemente preciso para aplicarse a todos los sistemas jurídicos de los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).²¹⁴

²¹³ Bronstein, Arturo S. La Subcontratación Laboral. San José de Costa Rica. Abril de 1999. p. 1 <http://www.oit.or.cr/oit/papers/subcontrat.pdf.-2006> 16-09-2007.

²¹⁴ Las normas de la OIT, en particular los convenios internacionales de trabajo, debe ser universales, es decir, que se adapten a entornos sociales, políticos, económicos y culturales diversos; deben tener sentido par los dos grandes sistemas jurídicos: la common law y el romano-germánico; y deben precisar con total

Adicionalmente los Convenios de la OIT deben tener precisión idiomática, pues tanto la versión inglesa como la francesa, hacen igualmente fé.

Para una mayoría de países de lengua inglesa el término *subcontracting* tiende a aplicarse a la sustitución de una relación de trabajo por un contrato comercial, mientras que *contract labour* correspondería al suministro de mano de obra mediante intermediación laboral.

Los países de lengua francesa distinguen entre la *sous-traitance* para los servicios y la *sous-entreprise* para la mano de obra, a la que también denominan *marchandage*, si asume una forma prohibida por la ley, o *mise á disposition* (de trabajadores) cuando la ley lo permite.

A su vez, los de lengua española, consideran la voz subcontratación, identificada a veces con el suministro de fuerza de trabajo, pero otras veces se emplea dicho término para la subcontratación de obra.

A falta de una definición clara sobre el tipo de subcontratación a la que se quería referir, el único acuerdo al que se pudo llegar por la conferencia, fue solicitar a la Oficina Internacional del Trabajo la continuación del estudio del tema.

3.4.2. Suele definirse a la subcontratación como el acuerdo que se celebra entre una persona o empresa con un contratista, para que el mismo realice determinados trabajos aportando sus propios conocimientos, herramientas, capitales y personal.

Se pueden distinguir por lo menos la subcontratación de producción, la de obra, la de servicios, la de tareas y la de mano de obra.

Laboralmente pueden considerarse dos formas de subcontratación: a) una relación de trabajo triangular y b) un trabajador en dependencia de facto con la empresa usuaria, sin que exista subordinación jurídica. En ninguno de estos dos casos existe una relación directa de trabajo entre el trabajador y la empresa usuaria.

3.4.3. La subcontratación laboral no es un fenómeno nuevo. Bajo la forma de intermediación en el suministro de mano de obra, tiene una larga tradición en industrias como la construcción, la minería, la agricultura; bajo la forma de subcontratación de producción su presencia es no menos larga en industrias como la confección o el calzado.

En contraste, la subcontratación de servicios y la de labores es más reciente.

claridad el alcance de las obligaciones que de ellas se derivan, es decir, cada Estado Miembro debe conocer con certeza los compromisos que asumirá. Sólo si se cumple con estos requisitos, se puede esperar que un Convenio será ratificable y aplicado.

La subcontratación se ha venido transformando en una estrategia a la que los empleadores recurren con creciente frecuencia, por diversos motivos.

Uno de éstos es la especialización, que se relaciona con la evolución de los sistemas de organización empresarial, pasando del modelo fordista²¹⁵, al modelo toyotista²¹⁶.

Inicialmente esta subcontratación se refería a actividades o servicios separables del giro principal del centro de trabajo²¹⁷, pero cada vez abarca un mayor número de tareas, aun las principales, que ofrecen servicios especializados, en condiciones más ventajosas²¹⁸.

Otro motivo es el costo de la mano de obra que la empresa usuaria contrata directamente, a los que se suma el carácter más o menos rígido de la legislación del trabajo, que limita las posibilidades que tiene el patrón de ajustar su planta laboral en función de sus ciclos de actividad.

3.4.4. Para los trabajadores la desventaja más destacada es la desigualdad de trato con respecto a los empleados de la empresa usuaria, para la cual, directa o indirectamente, prestan servicios.

Por lo general, los trabajadores de la empresa subcontratista casi siempre son reclutados con condiciones de trabajo inferiores a aquellas de los de la empresa usuaria, que puedan ejecutar tareas equivalentes. Suele suceder que sus expectativas de empleo dependan de la duración del contrato celebrado entre la usuaria y la subcontratista.

Otra desventaja se relaciona con la desagregación sindical de todos los que trabajan en la empresa usuaria.

3.4.5. La legislación del trabajo y la jurisprudencia laboral en Latinoamérica se han inspirado en el principio de la primacía de la realidad²¹⁹, o contrato realidad²²⁰ o contrato conforme a la cual la naturaleza de una relación jurídica debe juzgarse a la luz de la realidad de los hechos, antes que de las formas acordadas por partes en aquella relación.

Los indicadores que determinan en que casos la subcontratación debe ser asimilada a una relación de trabajo y en cuales no, son, sin que se consideren limitativos:

- a) Forma de determinar el trabajo: este criterio puede ser de gran utilidad cuando las tareas a realizar en virtud de la subcontratación de labores no han sido determinadas, o a la determinación es muy imprecisa. Esto

²¹⁵ El modelo fordista se caracterizaba por la concentración en la misma empresa de todas las funciones.

²¹⁶ El modelo toyotista tiende a concentrar en la empresa las actividades nucleares, externalizando aquellas que se consideran periféricas, cuya ejecución es encomendada a contratistas externos.

²¹⁷ Servicios como seguridad y mantenimiento

²¹⁸ Servicios informáticos y de almacenaje.

²¹⁹ Américo Pla Rodríguez

²²⁰ Mario de la Cueva

puede hacer presumir que el objeto real de la subcontratación ha sido la prestación de trabajo en general y no la de un trabajo en particular.

- b) Tiempo de trabajo y otras condiciones de trabajo: si los horarios reales de trabajo se asemejan a una jornada laboral a tenor la legislación laboral, es muy posible que se tratará de una verdadera relación de trabajo.
- c) Forma de efectuarse el pago: un rasgo importante de la relación de trabajo es el pago de la remuneración a intervalos regulares. Si así sucede en los hechos es muy posible que la subcontratación sea de naturaleza laboral.
- d) Trabajo de personal, supervisión y control disciplinario: se trata de características inherentes a una relación laboral. Si la persona a quien se ha subcontratado una tarea está obligada a desempeñarla personalmente, bajo la supervisión de la empresa usuaria se tienen indicios muy serios de que el objeto del contrato es la prestación de trabajo y no la realización de un trabajo.
- e) Inversiones, suministro de herramientas, materiales y maquinaria: a menudo la empresa subcontratista no tiene capacidad financiera, ni posee herramientas, materiales o maquinaria necesarios para ejecutar el contrato, que le son suministrados por la empresa usuaria. A veces la simulación llega hasta el refinamiento de entregar el equipo a la subcontratista, bajo una fórmula de *leasing* o similar, siendo así que su propietario real es la empresa usuaria, para quien el contratista trabaja a menudo con exclusividad. Si estos elementos se encuentran presentes es muy posible que el aporte principal del subcontratista sea su trabajo; motivo por el cual su relación debería ser considerada de naturaleza laboral.
- f) Otros indicadores de dependencia no menos importantes que los anteriores serían la asunción de ganancias o pérdidas por el subcontratista, la regularidad de su trabajo (si es ocasional no existirá relación de trabajo, pero sí puede haberla si la prestación contratada es regular), la exclusividad o no para la usuaria, y en fin de la manera como las actividades subcontratadas están integradas o no en las de la empresa usuaria.

“En una de sus formas más corrientes, la subcontratación es el acuerdo que se celebra entre una persona o empresa con un contratista, para que el mismo realice determinados trabajos aportando sus propios conocimientos, herramientas, capitales y personal....[se puede llegar] a distinguir por lo menos la contratación de producción, la de obra, la de servicios, la de tareas y la de mano de obra...”²²¹

²²¹ Bronstein, Arturo S. La Subcontratación Laboral. San José de Costa Rica. Abril de 1999. p. 6.
<http://www.oit.or.cr/oit/papers/subcontrat.pdf> 28-09-2006.

Se consideran factores coadyuvantes; a) el aumento en el desempleo; b) la pérdida de fuerza de los sindicatos; c) las políticas de ajuste impulsados por el neoliberalismo d) los intentos de flexibilizar la legislación del trabajo.

“...el verdadero problema no está en la subcontratación propiamente dicha....La realidad está en el manejo de los salarios, y en la gradual desaparición de prestaciones conquistadas, durante la larga lucha de la comunidad obrera...”²²²

3.4.6. En España²²³ el mecanismo de contratos y subcontratos se fundamenta jurídicamente en el artículo 38 de la Constitución Española (CE), que regula la garantía de la libertad de la empresa, dentro de la cual se integra la libertad de organización de la actividad productiva.

La contrata encuadra, aunque no exclusivamente, en la figura del contrato de arrendamiento o ejecución de obra del artículo 1588 del Código Civil (CC), mediante el cual se conviene que el que la ejecute ponga solamente su trabajo o industria, o que también suministre el material.

La regulación laboral se ubica en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores (ET), aunque no se extiende a todos los supuestos de subcontratación de obras y servicios, sino que se aplica a la realización de obras y servicios correspondientes a la propia actividad de la empresa principal.

El empresario principal o subcontratante, tiene obligación de comprobar que los empresarios auxiliares, o subcontratistas, estén al corriente en el pago de las cuotas de seguridad social.

El subcontratista debe informar por escrito, antes del inicio de las actividades, a los trabajadores sobre la identidad de la subcontratante para la cual prestan el servicio.

El empresario principal o subcontratante, responde solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por el subcontratista, al igual que las de la seguridad social, misma que se extiende al período de vigencia de la contrata y durante el año siguiente.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPR) establece otras obligaciones, entre las que destaca, para la subcontratante, la de vigilar que los subcontratistas cumplan con las disposiciones relativas a la prevención de riesgos de trabajo.

²²² Barajas Montes de Oca, Santiago. La Nueva Estructura del Mercado Laboral. Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Biblioteca Jurídica Virtual. No. 91. UNAM-IIIJ. 1999. p.p. 7-8.
<http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/91/art/art2.htm> 31-08-2003.

²²³ Martín Valverde, Antonio y otros. Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. 2006. p.p. 226-231.

3.4.7. En Argentina²²⁴ la subcontratación se regula en el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT): “Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social”.

A este respecto existen dos interpretaciones sobre lo que la subcontratación comprende: a) una interpretación amplia en la que se comprenden no sólo la actividad principal de la empresa, sino también las accesorias y secundarias; b) una interpretación estricta que entiende que sólo deben incluirse aquellos servicios o trabajos directamente relacionados con la actividad central.

Se establecen una serie de requisitos respecto de los cedentes o subcontratantes para con sus cesionarios o subcontratistas, so pena de considerarlos solidariamente responsables, por las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, incluyendo su extinción y las obligaciones de seguridad social.

Estos requisitos son: a) cumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad social; b) número del Código Único de Identificación Laboral (CUIL) de cada trabajador; c) constancia de pago de remuneraciones; d) comprobantes de pago a la seguridad social, e) titularidad de una cuenta corriente bancaria; f) cobertura de riesgos de trabajo; g) exhibición a los interesados y autoridades de tales comprobantes.

3.4.8. El Código del Trabajo Chileno²²⁵, regulaba en los artículos 64 y 65 bis, la subcontratación.

El numeral 64 disponía que el dueño de la obra, empresa o faena sería solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afectasen a los contratistas a favor de los trabajadores de éstos. También respondería de iguales obligaciones que afectarían a los subcontratistas cuando no pudiese hacerse efectiva la responsabilidad.

El numeral 64 bis establecía que el dueño de la obra, empresa o faena, cuando así lo solicitara, tenía derecho a ser informado por los contratistas sobre el monto y estado del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondían, respecto a sus trabajadores.

²²⁴ Cfr.: Capón Filas, Rodolfo. Derecho del Trabajo. Librería Editorial Platense. La Plata. 1998. p.p. 208-213; Gallo, Gustavo J. Compendio de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Abeledo-Perrot. Buenos Aires. 2001. p.p. 70-75; Hierrezuelo Ricardo D. y Núñez, Pedro F. Responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo. José Luis Desalma, Editor. Editorial Hannumerali. Buenos Aires. 2003. p.p. 180-200; 600 y s.s.

²²⁵ Walker Errazuriz, Francisco. Derecho de las Relaciones Laborales. Editorial Universitaria. Santiago de Chile. 2003. p. 425.

Estas disposiciones fueron derogadas por Ley no. 20.123, publicada en el Diario Oficial del 16 de octubre de 2006, conocida como Ley sobre Subcontratación Laboral, contenida en el Código del Trabajo de los artículos 183-A al 183-E.

“La definición legal entiende que la obra o servicio debe realizarse en el dueño de la obra, cuestión que, obviamente, no dice relación con el espacio físico del mismo, sino con que la obra o servicio de que se trata sea parte del ciclo productivo de la empresa que la encarga.”²²⁶

Quedan excluidos del régimen de subcontratación los contratos entre empresas cuyo objeto no sea la ejecución de una obra o servicios, sino que sólo sea una obligación de dar, como una compraventa, así como las obras o servicios ocasionales prestados a la empresa dueña de la obra.

El dueño de la obra o mandante responde subsidiariamente con respecto de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a sus empresas contratistas. También responderá en la misma calidad en caso de las obligaciones laborales que afecten a las empresas subcontratistas, cuando éstas no puedan exigirse de las empresas contratistas en su calidad de responsable subsidiario inmediato, es decir, se establece la responsabilidad subsidiaria y en cadena del mandante o dueño de la obra.

La empresa principal debe adoptar medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera que sea su dependencia, según lo dispone el artículo 183-E, del Código del Trabajo.

La Ley no. 20.123 además del régimen de subcontratación, regula el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de servicios transitorios²²⁷.

Se considera que son relaciones triangulares de trabajo aquellas en las que participan en una misma situación jurídica tres partes: dos empresas vinculadas para la prestación de servicios comerciales entre ambas, y el trabajador que en la prestación de servicios subordinados queda posicionado entre ambas.

La mayor novedad de la Ley no. 20.123 es el reconocimiento y regulación pormenorizada del suministro, para poner término a la desigual situación en que se han encontrado muchos trabajadores.

El Código del Trabajo, impide, de conformidad con el artículo 183-I que la empresa de servicios transitorios sea matriz, filial, coligada, relacionada,

²²⁶ Ugarte Cataldo, José Luis. El Nuevo Derecho del Trabajo. LexixNexix. Santiago de Chile. 2007. p. 97.

²²⁷ Gamonal Contreras, Sergio y Prado López, Pamela. “El Suministro de Trabajadores en la Nueva Ley no. 20.123, acerca de la calidad del Coempleador y la doble Subordinación”, en Derecho Mayor, Revista Académica de la Escuela de Derecho de la Universidad Mayor, Santiago de Chile, Julio VI, no. 6, octubre 2007. p.p. 299 – 310.

tenga interés directo o indirecto, participación o relación societaria de ningún tipo, con la empresa usuaria que contrate sus servicios.

De igual forma, el numeral 183-J, establece que las empresas de servicios transitorios deben constituir garantía permanente a nombre del organismo fiscalizador, destinada a responder por las obligaciones legales y contractuales de la empresa con sus trabajadores transitorios.

La Ley establece que esta modalidad de trabajo se formaliza a través del contrato de puesta a disposición y del contrato de trabajo de servicios transitorios; y existen tres sujetos: la empresa usuaria, la empresa de servicios transitorios y los trabajadores de servicios transitorios.

Resulta entonces que los trabajadores que se proporcionan a la usuaria, habiendo celebrado contrato de trabajo con la empresa de servicios transitorios, durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, se encuentran bajo la subordinación de la usuaria.

En el campo de los accidentes de trabajo, se consagra una responsabilidad principal y directa de la empresa usuaria, según se dispone en el artículo 183-AB del Código del Trabajo.

3.4.9. En Nicaragua²²⁸, las normas laborales establecen que el subcontratista, con las características señaladas en el artículo 9 del Código del Trabajo, que realice parte de la obra, cuando el contratista carezca de los equipos necesarios, salvo pacto en contrario de este último, deberá cumplir con las obligaciones establecidas por la ley para el empleador en todo contrato de trabajo.

Los trabajadores que laboran bajo contrato con un subcontratista de mano de obra gozarán de las condiciones, beneficios y garantías que establezca el contrato individual o colectivo y para todos los efectos su empleador será el subcontratista.

3.4.10.1. En México, en sesión de la H. Cámara de Diputados, del 23 de abril de 2003, el C. Diputado José Antonio Gloria Morales, del grupo parlamentario del Partido Acción Nacional, presentó iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo para adicionar un capítulo denominado “Trabajo prestado a través de empresas de subcontratación de personal”.

En el mismo sentido se presentó el 15 de abril de 2004 iniciativa de adición a la Ley Federal del Trabajo, por la C. Diputada María del Carmen Mendoza Flores, militante del mismo partido político.

Las iniciativas²²⁹ definen a la empresa de subcontratación de personal, como la sociedad anónima²³⁰ que tiene por objeto poner a disposición de

²²⁸ <http://www.cct-clat.org/PagWeb/Nicaragua/legisla/CTrab.htm> 13-06-2006.

²²⁹ La razón por la cual ambas iniciativas coinciden por completo, es desconocida.

terceras personas, físicas o morales²³¹, llamadas empresas usuarias, de los servicios de sus trabajadores, a efecto de que éstos puedan realizar diversas actividades.

El contrato que se celebra entre la empresa de subcontratación de personal y la empresa usuaria, debería suscribirse por escrito, con señalamiento de plazo, de la causa que lo motivare y la calificación requerida al trabajador.

Las actividades a realizarse serían, limitativamente, cuatro: a) suplencia durante el período de ausencia de un trabajador permanente; b) incremento extraordinario de la actividad de la empresa usuaria; c) cuando se tratare de las siguientes actividades: limpieza, vigilancia, de preparación de alimentos²³²; y d) de soporte técnico para equipo de cómputo.

La iniciativa establece que la empresa usuaria sería subsidiariamente responsable de las prestaciones de índole laboral a cargo de la empresa subcontratista.

La Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social quedaría obligada a llevar un registro en el cual deberían inscribirse las empresas subcontratistas de personal.

3.4.10.2. Los C.C. Diputados Daniel Dehesa Mora y Pablo Trejo Pérez, del grupo parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, presentaron el 4 de marzo de 2008, iniciativa para reformar la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, en relación a intermediarios, sin que quede claro si se trata de empresas de colocación de trabajadores o empresas de servicios eventuales.

Argumentan los Diputados promoventes en la exposición de motivos, que: "... la subcontratación ha impactado de manera concreta a la prestación relativa al reparto de utilidades, ya que el patrón que tiene utilidades o mayor índice de utilidades supuestamente no tiene personal asignado, en tanto que la empresa de servicios que se ostenta formalmente como responsable de la relación de trabajo, no genera utilidades o genera un mínimo de mas mismas".

"Luego, es urgente atender la problemática jurídica relativa a la subcontratación".

"... uno de los retos actuales de mayor fuerza (sic) para el Derecho del Trabajo es la llamada subcontratación, tercerización, externalización, *outsourcing*, entre otros nombres que recibe. La solución no debe ir en vía de legalizarla con algunos límites, sino en ponerla fuera del Derecho Laboral, haciendo que predominen sobre ella los principios que son la esencia del mismo".

²³⁰ Al limitar, excluye a las personas físicas y a las restantes personas morales.

²³¹ En este caso no se acota.

²³² Condicionando a que la usuaria cuente con servicios de comedor en sus instalaciones.

Pero se contradicen al expresar que: “hay diversos tipos de subcontrataciones: de producción, de servicios y de mano de obra y todos deben quedar normados con claridad para la tutela de los trabajadores”.

Proponen, por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo, la adición de un artículo 13 bis, en el que se establecen obligaciones para los patrones que utilizan (sic) en su empresa los servicios de trabajadores proporcionados por otro patrón, así como derechos para estos trabajadores.

Se adiciona el artículo 21 con dos párrafos, el segundo de los cuales establece que “se presumiría la relación de trabajo entre el patrón que utiliza los servicios o recibe los servicios o beneficios directos de las obras o servicios de trabajadores proporcionados por otro patrón” y el tercero que “la simulación de una relación jurídica o contrato de otra índole legal, hace responsables al patrón del pago del cincuenta por ciento adicional al monto de los salarios, prestaciones e indemnizaciones derivadas de la relación o contrato de trabajo cuyo pago o disfrute se hubiere omitido al trabajador, de manera total o parcial”.

3.4.10.3. En la Gaceta Parlamentaria del 24 de abril de 2008, se publicó la iniciativa presentada por el C. Diputado Juan Carlos Velasco Pérez, del grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, para reformar la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación.

Propone una redacción nueva al artículo 12, cambiando el concepto “intermediario”, por el de “subcontratación”, definiendo ésta como “la modalidad de contratación que ejercen personas físicas o morales, con el fin de prestar o recibir un servicio o trabajo a través de contratos, convenios o acuerdos en materia laboral, mercantil o civil, sin importar el tiempo de prestación y quien provea los recursos, herramientas e instalaciones, adquiriendo responsabilidad de los derechos laborales de los trabajadores que se utilice (sic) para presentar o recibir un servicio o trabajo”.

También se proponen redacciones nuevas a los numerales 13, 14 y 15, destacando éste último al establecer obligaciones a la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social para integrar el “Patrón Nacional de Personas Físicas o Morales que participen en la Subcontratación de Servicios y Trabajos”.

Se incluye la obligación de personas físicas o morales que prestan un servicio o trabajo subcontratado en dicho padrón, e informar a las autoridades federales o locales, según corresponda, así como al Instituto Mexicano del Seguro Social, de los subcontratistas con los que celebren contratos de servicios o trabajo.

Es de llamar la atención la deficiente técnica legislativa a redactar este artículo 15, al designar con número arábigo las fracciones y con números romanos los incisos.

Propone también que el incumplimiento a estas obligaciones de los subcontratistas²³³, se sancionarán, en términos de la reforma a la fracción VII, del artículo 994, con multa equivalente de 3 mil a 5 mil veces el salario mínimo general del Distrito Federal.

3.4.11. La subcontratación es solamente una variedad de la intermediación o de las empresas de servicios eventuales.

El trabajador, por lo general, está en desventaja, pues el subcontratista no cuenta con recursos propios y suficientes para responder de las obligaciones laborales de un patrón.

²³³ Se emplean indistintamente las voces “contratista” y “subcontratista”.

3.5. CONTRATO POR EQUIPO

3.5.1. El contrato de trabajo por equipo, al que también se le denomina contrato de trabajo de grupo, tiene como principal característica que se celebra entre un patrón y un grupo o equipo de trabajadores considerando en su totalidad.

Este tipo de contrato no debe confundirse con:²³⁴

a) el trabajo en común, que se caracteriza por la prestación colectiva de trabajo, que se remunera con base a esa prestación común, pero manteniendo las relaciones individuales del patrón con cada uno de los integrantes del grupo;

b) el auxiliar asociado, en que un trabajador contrata a otro para que lo ayude en el desempeño de su actividad; esta contratación se realiza de conformidad con lo pactado o a la costumbre;

c) el contrato de ejecución de obra, que se caracteriza por que la prestación del servicio no es personal y, consecuentemente, las relaciones que se crean entre los que realmente realizan el servicio y el comitente son de carácter mediato;

d) el caso del intermediario de mano de obra, cuya única actividad, consiste en proporcionar a un patrón la mano de obra que éste requiere, lucrando con la diferencia entre lo que el patrón paga y lo que éste entrega a los trabajadores.

3.5.2. En España²³⁵ se regula en el artículo 10.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Se trata de un contrato único, concertado entre el empresario y el grupo o equipo de trabajadores, y no entre el primero y cada uno de éstos. Por lo anterior, el empresario no tiene frente a cada uno en particular derechos y obligaciones, sino que se ejercen frente al grupo o equipo como tal, considerando como unidad.

Claramente se distingue el contrato de grupo o equipo del convenio colectivo. En el convenio colectivo la parte trabajadora es una representante sindical o unitaria del personal de la empresa.

También se distingue del contrato de empresa, en el que existe una relación civil entre el dueño de la obra y contratista, por un lado y por el otro, una o más relaciones laborales entre el contratista y los trabajadores.

El equipo se relaciona con el empresario a través de uno de los integrantes, elegido y reconocido por éstos. Se le denomina jefe de grupo. Una de sus responsabilidades es la del cobro y reparto del salario común. En todo caso, el responsable último del pago, así como del resto de las obligaciones, es el empresario.

²³⁴ Alfaro García, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Ediciones Ariel, Barcelona. 1973. p. 619.

²³⁵ Cfr.: Martín Valverde, Antonio y otros. Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. 2003. p.p. 522-523; Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. 2002. p.p. 528-530.

El grupo asume una obligación conjunta frente al empresario, por lo que a falta de alguno de sus miembros, tendrá que sustituirlo. Si hubiera sido contratado en atención a las cualidades de sus miembros, la ausencia de alguno de ellos, se considera incumplimiento de contrato.

A diferencia del contrato de grupo, el trabajo en común no es un contrato de trabajo, con peculiaridades, sino una simple técnica de asignación de tareas a una pluralidad de trabajadores que previamente ya prestaban servicios a título individual en el centro de trabajo de que se trate.

La Ley de Propiedad Industrial dispone, en el artículo III, que los artistas que participan colectivamente en una misma actuación, tales como los componentes de un grupo musical, coro, orquesta, ballet o compañía de teatro, deberán designar de entre ellos un representante para el otorgamiento de las autorizaciones sobre fijación, reproducción, comunicación y distribución de la obra artística.

3.5.3. En Argentina²³⁶ se considera que se configura este contrato cuando se celebra entre un empleador y un grupo de trabajadores que actuando por intermedio de un delegado o representante se obliga a la prestación de servicios.

El empleador tiene respecto de cada uno de los integrantes del grupo, los mismos derechos y obligaciones que tendría de haberlos contratado individualmente. Los trabajadores que no formen parte del grupo y colaboren con el mismo se encontrarán a cargo del empleador y no participarán del salario común, del que cada uno de los integrantes del grupo tienen derecho a la participación pactada que le corresponda, según su contribución al resultado del trabajo.

El delegado deberá restituir, en su caso, al trabajador que deje el grupo. Éste tiene derecho a la liquidación de la participación que le corresponda del trabajo ya realizado.

Las cargas sociales se satisfacen en el 100%, tanto por parte del empleador como del trabajador.

Si el trabajo se efectúa por equipos, la duración del trabajo puede ser prolongada más allá de 8 horas por día y 48 semanas a condición de que el término medio de las horas de trabajo sobre el periodo de tres semanas a lo menos, no exceda de 8 horas por día o de 48 horas semanales.

La limitación de la jornada nocturna es de 7 horas, entendiéndose ésta si se cumple entre la hora veintiuna de un día y la hora a seis del siguiente, no tiene vigencia cuando se aplican los horarios rotatorios del régimen de trabajo por equipos.

²³⁶ Cfr.: Capón Filas, Rodolfo. Derecho del Trabajo. Librería Editorial Platense. La Plata. 1998. p.p. 175; Gallo, Gustavo J. Compendio de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Abeledo-Perrot. Buenos Aires. 2001. p. 98-99; Rubio, Valentín. Trabajo por Equipo, en Revista de Derecho Laboral. Jornada y Descansos. 2006-1. Rubinzal-Culzoni Editores. Buenos Aires. p.p. 181-189.

El descanso semanal de los trabajadores, que laboran bajo el régimen de trabajo por equipos se otorgarán al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema.

3.5.4. El Código del Trabajo de Ecuador²³⁷ regula los contratos de grupo y de equipo.

Se regula como contrato de grupo aquel por virtud del cual un empleador da trabajo en común a un grupo de trabajadores, conservando, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y obligaciones.

El patrón puede designar un jefe de grupo, al cual quedan subordinados los trabajadores para los efectos de la seguridad y a eficacia del trabajo, pero solamente se constituirá en representante de los mismos, si éstos manifiestan su consentimiento.

Puede fijarse una remuneración única para el grupo; en este caso los trabajadores que lo integran tienen derecho al pago previamente acordado; a falta de convenio, se pagará según su participación en el trabajo.

Si un trabajador se separa del grupo antes de la conclusión del trabajo, tiene derecho a la parte proporcional de la remuneración que le corresponda en la obra realizada.

Se estipula que el contrato de trabajo es aquel por virtud del cual, un equipo de trabajadores, organizado jurídicamente o no, conviene con uno o más empleadores la prestación de un servicio. No se presenta distinción de derechos y obligaciones entre los componentes del equipo y el patrón no tendrá respecto de cada uno de ellos derechos y obligaciones en lo particular, sino frente al grupo.

El empleador no puede despedir a uno o más trabajadores del equipo y si tuviera que hacerlo, deberá despedir al equipo en su totalidad y deberá cubrir las indemnizaciones que correspondan.

Si un trabajador dejare de pertenecer al equipo puede ser sustituido por otro, previa aceptación del empleador.

En los casos de riesgos de trabajo, el trabajador tiene derecho a las indemnizaciones aplicables.

3.5.5. En Paraguay, es la Ley núm. 213, del 29 de octubre de 1999, la que establece el Código del Trabajo.²³⁸

Esta normatividad regula la posibilidad de celebrar contratos de trabajo de equipo. Este contrato es la relación de trabajo que se establece entre el empleador y un grupo de trabajadores, quienes se obligan a ejecutar una misma obra recibiendo por su trabajo conjunto, un salario global.

Si el empleador hubiese celebrado contrato con un grupo de trabajadores para un trabajo conjunto, tendrá con respecto a cada uno de sus

²³⁷ <http://www.ilo.org/public/spanish/region/amparo/citerfor/temas/youth/legisl/ecu/i/index.htm> 07-08-2007.

²³⁸ <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.HTM#I1t3> 07-08-2007.

miembros los derechos y obligaciones que le son inherentes, pero sólo en el caso de que así se hubiese pactado.

Todo trabajador que dejare al grupo antes de la terminación del trabajo contratado, tiene derecho a la parte alícuota del salario que le corresponda en el ya realizado.

En el caso de un equipo o grupo, el jefe elegido o reconocido por sus integrantes, representa a los mismos, como gestor de negocios, pero necesita autorización por escrito para cobrar y repartir el salario global.

3.5.6. Casi como un símbolo, el primer convenio que aprobó la organización Internacional del Trabajo en la primera sesión de la Conferencia, en Washington en 1919, fue el convenio 1, sobre las horas de trabajo (industria).²³⁹

El Convenio 30 sobre las horas de trabajo (comercio y oficina),²⁴⁰ aprobado en Ginebra en 1930, tiene como objetivo hacer extensivas las disposiciones relativas a las horas de trabajo establecidas en el convenio 1, a todas las personas no abarcadas por ese instrumento, con la salvedad del personal empleado en la agricultura, la pesca y el comercio doméstico.

El apartado 2 del Convenio 1 establece que: cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.

3.5.7. En México, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitió en 1943 y en 1960, dos tesis aisladas en relación al contrato de equipo, estableciendo que:

a) El sindicato, como entidad titular de prestaciones por derecho propio y no en beneficio de sus asociados, sólo puede accionar cuando se trata del cumplimiento de contratos por equipo, en que contrae la obligación de prestar también como entidad, determinado servicio y el derecho exclusivo de designar a voluntad, las personas físicas que han de realizarlo, y el patrono no tiene nexo contractual con quienes directamente laboran, que pueden ser cambiados ad libitum por el sindicato; pero en nuestra legislación no está reglamentado este contrato, y más bien parece que el sistema adoptado en la materia, excluye esta especie de contratación. En los contratos colectivos, el sindicato no puede estimarse como titular de los derechos particulares de sus agremiados.²⁴¹

b) No es el hecho de que el sindicato se avoque a la facultad de recibir de las empresas el importe del salario de sus miembros, lo que caracteriza a un

²³⁹ México no ha ratificado este Convenio.

²⁴⁰ México aprobó este convenio el 12 de mayo de 1934.

²⁴¹ Amparo directo 1207/43. Mora, Ricardo. 8 de Julio de 1943. Quinta Época. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. LXXVII. p. 957. Tesis aislada. No. de registro: 374, 895. IUS 2006.

contrato de equipo, sino la concordancia de labores dentro de una misma obra a realizar, contratados en conjunto; pero en todo caso, aun suponiendo la existencia de un contrato de equipo, la circunstancia de que no esté reglamentado en nuestra Ley del Trabajo sólo querría decir que para los efectos de aplicación de nuestra ley no se debe tomar en consideración la existencia de tal y debe juzgarse el caso a la luz de los preceptos que la ley laboral contiene y por tanto, estimar si la facultad que se arroga a la unión en sus contratos colectivos o simplemente de hecho, de recibir de manos de la empresa el salario de sus miembros para entregárselos la unión, es un hecho lícito a la luz de los artículos 88 y 90 de la Ley Federal del Trabajo²⁴² [de 1931].

3.5.8. En el año 2002, el 13 de diciembre, el Senador Carlos Rojas Gutiérrez, del grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, sometió a la consideración de la Cámara de Senadores, iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, en materia de derechos de los trabajadores migrantes.

Propone, entre otros aspectos, adicionar al artículo 280 cinco párrafos.

En dos de estos párrafos establece la figura de trabajo familiar, que sería aquel que se contratara con un grupo de personas unidas por vínculos de parentesco consanguíneo, civil o por afinidad, para desempeñar una actividad específica por tiempo determinado.

Surgen también los trabajadores en cuadrilla, que son los que se contratan como grupo para la prestación de una actividad específica durante un tiempo determinado.

Los menores de edad, entre 14 y 16 años, solamente podrán ser contratados en la modalidad de trabajo en familia.

3.5.9 El contrato por equipo se celebra entre un patrón y un grupo de trabajadores, por los conocimientos y habilidades que como conjunto les caracterizan y no constituyen una persona moral. Se agrupan de hecho y el vínculo jurídico se establece en forma individual entre el patrón y cada uno de los integrantes del equipo. No está regulado en México.

²⁴² Amparo directo 89/60. Ernesto Tovar y coagraviados. 9 de noviembre de 1960. Sexta Época. Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte, XLI. P. 22. Tesis aislada. No. de registro: 275, 222.

3.6. MODALIDADES DIVERSAS.

3.6.1. CESIÓN DE PERSONAL.

Es la transferencia del contrato de trabajo de un empleador a otro, sin que se opere la del establecimiento.

3.6.1.1. En España²⁴³ el artículo 43.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) prohíbe la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa, es decir, se pretende eliminar del mercado de trabajo a traficantes de mano de obra cuya actividad es facilitar trabajadores a otras empresas, obteniendo un lucro. Se excluye en este caso la cesión que se realiza a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas.

En el caso de que, a pesar de la prohibición, se llevara a cabo la cesión, el empresario cedente y el cesionario son solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la seguridad social, sin perjuicio de otras responsabilidades, incluso penales.

Se reconoce, en consecuencia, el derecho de los trabajadores a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria.

3.6.1.2. En Argentina²⁴⁴, se le denomina también novación subjetiva por cambio de empleador: un empleador acepta suceder a otro, pero en distinto establecimiento.

Se exige la conformidad del trabajador, por escrito según se establece en el artículo 229 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). En el caso de no prestar su conformidad no obstante la cesión del contrato podrá darse por despedido.

La sesión de personal suele darse en grupos económicos, donde la reingeniería laboral determina la necesidad de trasladar mano de obra de una a otra empresa por razones de estrategia económica.

3.6.1.3. En México se regula la sustitución de patrón, que es la figura contraria a la de cesión de personal, en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo. Se establece que la sustitución de patrón no afecta las relaciones de trabajo. El patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, que hubiesen nacido antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses;

²⁴³ Cfr.: Camps Ruiz, Luis Miguel. La Nueva Regulación del Mercado de Trabajo. Tirant Lo Blanch. Valencia.1994. p.p. 55-56; Martín Valverde, Antonio y otros. Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. 2003. p.p. 231-232.

²⁴⁴ Gallo, Gustavo J. Compendio de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Abelardo Perrot. Buenos Aires. 2001. p. 77.

concluido este plazo, subsiste únicamente la responsabilidad del nuevo patrón, plazo que se cuenta a partir de la fecha en que se dé aviso de la sustitución patronal al sindicato o a los trabajadores.

3.6.2. CONTRATO DE RELEVO Y JUBILACIÓN PARCIAL.

En España²⁴⁵, el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores (ET), contempla un supuesto específico de transformación de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial. Para ello, es necesario que se reduzca la jornada entre un 25% y un 80%, con reducción proporcional del salario. Es indispensable que el trabajador cumpla las condiciones necesarias para acceder a la situación de jubilación parcial, es decir, que acredite los requisitos exigidos para devengar pensión de jubilación a cargo de la seguridad social, aunque la edad puede ser inferior, hasta cinco años como máximo, a la ordinaria, que es de sesenta y cinco años. Esta modalidad de trabajo a tiempo parcial es compatible con la pensión de jubilación parcial. La jubilación puede ser gradual, en el sentido de que el tiempo de trabajo del jubilado puede ir rediciéndose progresivamente.

El contrato de relevo es aquel contrato que debe celebrar el empresario en paralelo a la concertación de un contrato de trabajo a tiempo parcial en régimen de jubilación anticipada.

Este contrato se concibe como cierta medida de fomento de empleo pues debe suscribirse necesariamente con un desempleado.

Se establece como contrato de duración determinada, duración equivalente al tiempo que le falte al trabajador jubilado parcial para alcanzar la edad de jubilación prevista con carácter general.

El contrato de relevo finaliza al alcanzarse la edad referida, esto con independencia de que se produzca o no el cese en la actividad del jubilado parcial. Ello no significa que el relevista deba cesar en el trabajo; podrá continuar prestando el servicio, ya sea con un contrato temporal o indefinido; en ambos casos la jornada puede ser a tiempo parcial o completa.

La jornada que se pacte con el relevista debe ser, como mínimo la que el jubilado parcial haya reducido, pero puede ser también superior. Esta relativa independencia de la jornada, lleva a su vez a una independencia absoluta en materia de horario.

²⁴⁵ Cfr.: Alfonso Mellado, Carlos L. La nueva regulación del Contrato de Trabajo a tiempo parcial: Aspectos Laborales. Tirant Lo Blanch. Valencia. 1999. p.p. 52-57; Camps Ruiz, Luis Miguel. La Nueva regulación del mercado de trabajo. Tirant Lo Blanch. Valencia. 1994. p.p.171-173.; Martín Valverde, Antonio y otros. Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. 2003. p.p. 516-517.

El trabajador contratado en relevo no necesariamente debe ocupar el mismo puesto que el jubilado parcial, sino que puede ocupar cualquier otro similar.

Tanto por lo que hace a la jornada como al puesto, el interés legal es el mantenimiento de un volumen de empleo en la empresa.

El contrato debe formalizarse por escrito, en el modelo oficial.

El contrato de relevo puede ser de duración indefinida o de duración determinada. Si se opta por la segunda posibilidad, puede acordarse por el tiempo que faltara hasta el cumplimiento de la edad de jubilación por parte del trabajador sustituido, o, de haberse cumplido ésta, por períodos anuales, que se renovarían automáticamente hasta la jubilación completa del sustituido.

3.6.3. TRABAJADORES “A LA PARTE”

Esta noción de trabajadores está vinculada a la retribución, que consiste en una porción o parte del producto, o de su valor, obtenido por el empresario. Esta figura jurídica se regula en España²⁴⁶. Esta retribución a la parte es característica de los contratos de trabajo marítimo-pesqueros y agrícolas.

Se distingue el aparcerero civil y el trabajador agrícola a la parte en la Ley de Arrendamiento Rústico (LAR): a) las aparcerías civiles son aquellas en las que el aparcerero aporta, además de su trabajo, capital, que puede constituir en circulante, ganado, maquinaria. El importe debe ser al menos del 10% del capital total; b) las aparcerías laborales son aquellas en las que el aparcerero participa únicamente con su trabajo o su participación es inferior al 10% del capital.

La aparcería civil está sometida a la LAR. Este contrato tiene su causa en el cambio entre el goce temporal de una finca rústica y sus aprovechamientos; el aparcerero se configura como un productor independiente, sobre el cual el dueño de la finca no tiene poder de dirección y puede, a su vez, tener trabajadores a su servicio; existe una atribución originaria de los productos al dueño de la finca; no tiene poder de dirección y puede, a su vez, tener trabajadores a su servicio; existe una atribución originaria de los productos, el aparcerero puede verse privado de toda ganancia e incluso tener que soportar pérdidas.

La aparcería laboral está regulada por la normatividad laboral. Este contrato tiene su causa en el cambio entre trabajo y salario, ordenado a la producción de bienes o servicios; el aparcerero es un trabajador independiente; el trabajador es ajeno a la utilidad patrimonial de su trabajo, en la que participa indirectamente por la vía de la retribución; el aparcerero laboral tiene asegurado,

²⁴⁶ Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. 2002. p.p. 532-533.

cualquiera que fuera el resultado de la explotación agrícola, la percepción del salario mínimo.

3.6.4. TRABAJADOR AUXILIAR ASOCIADO.

En España²⁴⁷ se determina que es la relación que vincula a un trabajador dependiente, auxiliado, con un trabajador contratado para prestar ayuda, auxiliar asociado. Se regula en el artículo 10.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Su regulación, suele asociarse al contrato de grupo, al considerarse que sólo existe un vínculo jurídico que une al empresario con el grupo formado por los trabajadores.

También se considera que se está ante dos contratos de trabajo dependientes y la relación entre auxiliado y auxiliar es solamente de hecho. Todos los deberes y derechos contractuales del auxiliar asociado se desenvuelven frente al empresario, y nunca frente al auxiliado.

En Argentina²⁴⁸ se regula en el artículo 28 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), que establece que si el trabajador estuviera autorizado a servirse de auxiliares, éstos serán considerados como en relación directa con el empleador de aquel, salvo excepciones expresamente normadas.

Un trabajador no puede ser empleador de otro.

En relación a la autorización para contar con auxiliares, basta que sea tácita, que puede presentarse cuando el patrón tolera la presencia del auxiliar, por saberlo y no oponerse, o por estar ajeno al control del centro de trabajo.

3.6.5. CONTRATO DE INSERCIÓN.

Aplicable para trabajadores en desventaja, por ejemplo, trabajadores entre 18 y 29 años de edad, desocupados; desempleados mayores a 50 años; mujeres residentes de zonas donde el trabajo femenino es escaso; personas con discapacidad física o mental.

Se regula en España en términos del artículo 15, 1 d), de Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por el apartado nueve del artículo primero de la Ley 12/2001 del 9 de julio. (B.O.E. 10 de julio de 2001).

²⁴⁷ Martín Valverde, Antonio y otros. Derecho del Trabajo. Tecnos, Madrid. 2003. p. 523.

²⁴⁸ Gallo, Gustavo J. Compendio de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Abeledo-Perrot. Buenos Aires. 2001.p.65,

3.6.6. TRABAJO A LLAMADA (JOB ON CALL)

Para trabajadores intermitentes. El trabajador es empleado alternativamente, percibiendo un salario cuando trabaja y cuando no trabaja, percibe un pago de disponibilidad.

4. OTRAS FORMAS DE GENERAR RECURSOS.

El trabajo es un derecho y un deber social. Todos los seres humanos tienen derecho a tener un empleo que les permita, con el salario devengado, hacer frente a los requerimientos personales y de sus familiares. Todos los seres humanos tienen obligación de tener un empleo, y así no convertirse en una carga para sus familias o para la comunidad a la cual pertenecen.

Pero cuando esa sociedad no provee el número suficiente de empleos, adecuadamente remunerados y con las protecciones legales requeridas, todos los seres humanos buscan satisfacer directamente esa necesidad, por lo que, contando únicamente con su fuerza de trabajo, recurren a las más variadas actividades, que pueden llegar a ser, excesivas, extenuantes, desprotegidas o irregulares, lo que significa en relación a esta investigación que la normas relativas a contratos individuales en México no son suficientes.

4.1. INDUSTRIA FAMILIAR.

4.1.1. La Ley Federal del Trabajo regula en el Título Sexto “Trabajos Especiales”, en el Capítulo XV, la Industrial Familiar, de los artículos 351 a 353.

Se define como talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.

No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de la ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad.

La inspección del Trabajo está facultada para vigilar el cumplimiento de las disposiciones señaladas.

4.1.2. Con fecha 13 de marzo de 2007 se publicó en la Gaceta Parlamentaria la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, presentada por el C. Diputado Francisco Antonio Fraile García, del grupo parlamentario del Partido Acción Nacional.

Se propone modificaciones a los artículos 351 y 352, así como a la denominación del capítulo, que de ser “Industria Familiar”, cambia a “Establecimientos Familiares”.

En la exposición de motivos, el diputado promoverte argumenta:

“En México, como en otros países, son numerosos los talleres familiares, es decir, las unidades de producción de bienes o prestación de servicios operados por los miembros de una familia y las personas asimiladas a la familia y que dependen de los ingresos que se generan en el taller familiar.

“ . . . se propone cambiar el título ... “Industria Familiar” por el de “Establecimientos Familiares”. . . se avanza al hacer claramente aplicable a los establecimientos familiares las acepciones (sic) que disponen los tres artículos . . . de la Ley Federal del Trabajo, en toda clase de actividad productiva. . .

“ . . . la iniciativa busca la protección del trabajo infantil realizado en el ámbito familiar. El régimen de excepción en el que se encuentran los establecimientos familiares no puede ser una justificante de trabajo infantil, así como tampoco la tutela o la custodia de los hijos no puede otorgar el derecho a los padres o tutores para someter a los niños a jornadas laborales propias de los adultos.

“Cuando el trabajo se desempeña en el domicilio y en talleres familiares es difícil controlar la actitud de los niños y su explotación. Es deseable que esa relación sea tutelada y a pesar de las crisis económicas por las que pasan muchas familias, es obligatorio reflexionar sobre la importancia y el beneficio que reporta a la familia que los niños continúen su instrucción.

“ . . se propone modificar la Ley Federal del Trabajo, a efecto de que los pupilos y demás trabajadores ajenos a la familia (sic) pueden gozar de las prerrogativas y de las disposiciones que ofrece (sic) la Ley a los trabajadores”.

Se adicionan el numeral 351 dos párrafos, en los que se establece que el número de pupilos será equivalente al 50% del número total de familiares directos que integren el establecimiento familiar, en los que es posible que se desarrolle cualquier clase de actividades de producción de bienes o prestación de servicios.

El artículo 352, que dispone que en los talleres familiares no son aplicables las normas de la Ley Laboral, con excepción de las relativas a seguridad e higiene, se modifica al establecerse que también son aplicables las normas que regulan el trabajo de los niños.

4.1.3. La importancia y trascendencia de la industria familiar en la economía nacional, se actualiza a través de diversas acciones de gobierno, tanto nacionales como internacionales.

4.1.3.1. La Secretaría de Economía ha dado un gran impulso a los negocios familiares a partir de que se dictó por el Ejecutivo Federal el Decreto para Beneficiar a los Negocios Familiares²⁴⁹ y el acuerdo por el que se da a conocer el procedimiento para el Registro de los Negocios Familiares ante la Secretaría de Economía, emitido por el titular de la misma.²⁵⁰

Los interesados deben solicitar su inscripción en el registro referido, acudiendo a la Delegación Federal de la Secretaría de Economía en los estados de la república o a través de Internet.

²⁴⁹ DOF 17 de enero de 2006.

²⁵⁰ DOF 18 de enero de 2006.

Los apoyos se otorgarán a través de programas y conforme a las reglas de operación aplicables de diversas Secretarías de Estado²⁵¹, y se pueden agrupar en diez tipos: 1.- Cuentas de ahorro a corto plazo y para retiro; 2.- Acceso a protección en salud y seguridad social; 3.- Educación para la vida y el trabajo; 4.- Capacitación para el trabajo; 5.- Asistencia técnica, asesorías administrativas y tecnológicas, acompañamiento empresarial y asistencia legal en materia laboral; 6.- Microcréditos; 7.- Financiamiento para proyectos productivos; 8.- Recursos para la compra de herramientas, equipo y maquinaria en general, así como para la adquisición de computadoras; 9.- Apoyos para la comercialización de productos y la organización de productores; 10.- Orientación para inscribirse en el Sistema de Administración Tributaria, asistencia al contribuyente y asistencia fiscal.

4.1.3.2. La Ley General de Bienes Nacionales²⁵², establece en el Título Tercero, de los Inmuebles de la Administración Pública Federal; Capítulo II, De los Inmuebles de la Administración Pública Federal Centralizada; Sección Quinta, de los Actos de Administración y Disposición, en el artículo 90, que en el caso de adquisiciones por vía de derecho público, el Ejecutivo Federal podrá convenir con los afectados la indemnización correspondiente mediante la entrega de bienes similares a los expropiados, y donar al afectado la diferencia que pudiera resultar en los valores. Esta donación sólo procederá a favor de personas que perciban ingresos no mayores a cuatro veces el salario mínimo general del área geográfica en la que se localice el inmueble expropiado y que éste se estuviera utilizando como habitación o para alojar un pequeño comercio, un taller o una industrial familiar propiedad del afectado.

4.1.3.3. La Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Guanajuato²⁵³, establece en el artículo 28, que compete a la Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable, fracción I, que en materia de desarrollo económico, inciso k) organizar y promover la producción artesanal y la industrial familiar.

4.1.3.4. La Ley para el Desarrollo Familiar del Estado de Tamaulipas, fue expedida el 24 de mayo de 2004, por la quincuagésima octava Legislatura del estado, promulgada por el Ejecutivo estatal el 27 de diciembre del mismo año y publicada en el periódico oficial No. 155, el 28 de diciembre de 2004.

El artículo 5 establece que corresponde esencialmente a la familia ejercer los derechos que la ley en comento consagra, en el inciso q), de la fracción 2, se establece que sin demérito de lo anterior, el poder público del estado “dará impulso y ayuda económica a las artesanías domésticas y otras actividades que permitan la elaboración de trabajos y generación de ingresos a través de la industrial familiar”.

4.1.4. Agenda 21, es un programa de la Organización de las Naciones Unidas, que tiene como propósito promover el desarrollo sustentable. Este programa

²⁵¹ Secretaría de Economía; Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Secretaría de Hacienda y Crédito Público; Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación; Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales; Secretaría de Turismo; Secretaría de Salud.

²⁵² DOF 20 de mayo de 2004.

²⁵³ Quincuagésima octava legislatura; P.O. del 20 de mayo de 2005.

inició el 22 de diciembre de 1989 con la aprobación en la asamblea extraordinaria de las Naciones Unidas en Nueva York, EUA, en una conferencia sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, que culminó con la Cumbre de la Tierra o Cumbre de Río, llevada a cabo del 3 al 14 de junio de 1992, en Río de Janeiro, Brasil, en donde representantes de 179 gobiernos acordaron adoptar el programa.

Los temas fundamentales de la agenda 21 están tratados en 40 capítulos, organizados en el preámbulo y cuatro secciones: sección I.- dimensiones sociales y económicas; sección II.- conservación y gestión de los recursos para el desarrollo; sección III.- fortalecimiento del papel de los grupos principales; sección IV.- medios de Ejecución.

En la sección II, específicamente en el capítulo 13, Ordenación de los Ecosistemas frágiles: desarrollo sostenible de las zonas de montaña, se establece en el punto 13.24 que: “el sector privado y las comunidades locales, en colaboración con los gobiernos, deberían promover el desarrollo de la infraestructura local, comprendidas las redes de comunicación y la ejecución de proyectos hidroeléctricos en pequeña y mediana escala para prestar apoyo a la industria familiar y facilitar el acceso a los mercados”.

4.1.5. Los tribunales de amparo en México han emitido diversas resoluciones en esta materia:

Relación de trabajo. Caso en que es inexistente. Industria familiar. En el juicio laboral, cuando la *litis* se constriñe a determinar si la prestación del servicio personal subordinado, por parte del actor, obedecía a la existencia de una industria familiar o bien, a una relación laboral, en términos de lo dispuesto por el artículo 20 de la Ley Federal, del Trabajo, en vista de que el actor admitió al momento de absolver posiciones, que dentro de la negociación demandada, explotaba en provecho propio la venta de golosinas, sin que jamás se le pagara salario: resulta evidente que no se creó la relación laboral, cuenta habida que no basta retribución de un salario, es decir, que el deber de obediencia tenga como contraprestación el pago de un salario, conforme a lo dispuesto por el artículo 20 de la legislación citada; por ende, al no existir el pago de un salario, no puede configurarse la relación laboral y, consecuentemente, se acredita la excepción de la industrial familiar.²⁵⁴

La inspección ocular, debe admitirse a pesar de que el demandado alegue que su negocio es una industrial familiar. Resulta indudable que el trabajador puede ofrecer cualquier medio de prueba para acreditar la relación de trabajo que niega la demanda y, por ello, la inspección ocular que ofrece para tal fin, debe admitirse y desahogarse si reúne los requisitos que la ley laboral establece para ello en sus artículos 827 a 829; sin que obste en contrario que la demandada aduzca que su negocio conforma una industria familiar, y por esa razón no le resulta aplicable la Ley Federal del Trabajo, toda

²⁵⁴ Amparo directo 469/90. Gabriela Mariana Vega Velarde. 4 de julio de 1991. Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito. Octava Época. Semanario Judicial de la Federación. VIII. Diciembre de 1991. p. 292. Tesis aislada. No. de registro 221, 169. IUS 2006.

vez que el hecho de que se trate de una industria familiar, es una circunstancia sujeta a prueba en el juicio laboral que deberá ser estudiada por la responsable al dictar el laudo respectivo, y de ninguna manera debe prejuzgar al respecto y rechazar por ese motivo las pruebas que fueran ofertadas conforme al código obrero.²⁵⁵

4.1.6. La industria familiar se ha constituido en una opción a través de la cual las familias mexicanas generan los recursos necesarios para su subsistencia. Al no estar sujeta a la normatividad del trabajo, no puede considerarse como una forma de creación de empleos, pues quienes en la misma participan no se benefician de las prestaciones de carácter laboral, ni de seguridad social.

Se impone que las autoridades administrativas del trabajo intensifiquen la vigilancia de esta actividad y que, en su caso cumplan con su facultad sancionadora.

Este tipo de actividad difícilmente se relaciona o se constituye como una MIPYMES, debido a que se trata de actividades de subsistencia y que en muchas ocasiones se realizan dentro de los hogares.

²⁵⁵ Amparo directo 491/2000. Juan Patricio Basilio, 26 de enero de 2001. Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. Novena Época. Semanario Judicial de la Federación XIII. Mayo de 2001.p. 1765. Tesis aislada. No. de registro 190, 150. IUS 2006.

4.2 AUTOEMPLEO

4.2.1. El proceso de precarización del trabajo y, con ello, la forma en la que los riesgos han sido trasladados a los trabajadores, son aspectos básicos para comprender la nueva forma de regulación del trabajo. Una de las singularidades de este proceso es que las empresas buscan deshacerse de los costos sociales que significan los trabajadores asalariados. Así, es necesario analizar los cambios, legalmente regulados o no, es decir, fácticos, que se presentan en la contratación de trabajadores.

Se ha incrementado la oferta de empleos que exceden los límites del trabajo asalariado que se van extendiendo hasta los trabajos atípicos, el autoempleo, el trabajo informal.

Empieza así a surgir la precariedad, que "...genera invisibilidad, porque desarticula y presiona, hace que los seres humanos vivan en constante incertidumbre..."²⁵⁶

El mercado laboral es uno de los rubros que miden el crecimiento de un país. En México, se afirma, que se encuentra en crisis: uno de los motivos, es la baja actividad económica debido a la falta de empleos, al envejecimiento de la población, al crecimiento demográfico a los empleos atípicos y a la precariedad laboral.

Los jóvenes en la actualidad están mejor preparados que las generaciones que les anteceden, tiene mayor acceso a la educación y a la tecnología, pero un buen número de ellos, al concluir su preparación académica, no encuentran suficientes oportunidades laborales.

Los adultos jóvenes requieren con frecuencia apoyos familiares para poder sobresalir; la sociedad ha definido límites de edad que llevan a expulsar del mercado de trabajo a adultos mayores, sin aprovechar su potencial creativo.

Los trabajadores maduros, de mediana edad, empiezan a ver posibilidades atractivas en el autoempleo, que por lo general se constituyen en la única alternativa de sobrevivencia, al ser desplazados del mercado laboral, y rara vez, se convierte en una distracción, o se transforma en una ocupación puente, antes de iniciar su retiro. No obstante el incremento de los retiros y jubilaciones, el autoempleo también aparece como una opción útil para los jóvenes.

Se entiende por autoempleo toda actividad laboral generada por el propio sujeto que la ejerce en forma directa, esto es, por personas que trabajan

²⁵⁶ Meza Díaz Cortés, Octavio. Las ventas multinivel. Análisis de las formas de trabajo asociadas. UAA-UMSNH. México. 2006. p. 21.

en unidades económicas de su propiedad, que las dirigen y obtienen ingresos de las mismas.²⁵⁷

México es, entre los países adheridos a la Organization for Economic Cooperation and Development (OCDE)²⁵⁸, el segundo con mayor tasa de personas en el autoempleo, con 29.7% del total de ocupados en este segmento.²⁵⁹

Las empresas MIPYMES (micro, pequeñas y medianas) en conjunto generan el 42% del producto interno bruto (PIB) y el 64% del empleo del país. En el sector industrial aportan el 55% del valor de la producción y el 68% del empleo.²⁶⁰

Esta gran cantidad de MYPIMES, así como la alta cantidad de empleos que generan, ha llevado a que diversas instancias gubernamentales y privadas, diseñen programas de apoyo y atención, “Todos los mexicanos, sin excepción, tienen derecho a un empleo digno, y resulta vergonzoso que no podamos resolver este problema...el país requiere un millón doscientos mil empleos al año y se generan sólo 400 000”.²⁶¹

Un “changarro”²⁶² que está en la legalidad es positivo, pero no debe ser objetivo para un país, el que la economía se base en pequeños negocios o en la actividad productiva individual.

En México se han diseñado y operado diversos programas gubernamentales que apoyan y fomentan el autoempleo.

A manera de ejemplo son de mencionarse:

Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN) elaborada entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Instituto Nacional de Estadísticas Geografía e Informática (INEGI), y se aplica desde 1992.²⁶³

²⁵⁷ Definición propia

²⁵⁸ Creada en 1960, entró en vigor el 30 de septiembre de 1961. Tiene como objetivo promover políticas destinadas: a lograr la mayor expansión posible de la economía y del empleo y a aumentar el nivel de vida en los países miembros; a contribuir a una sana expansión económica de los países miembros; y a contribuir a la expansión del comercio mundial. El 18 de mayo de 1994 México se convirtió en el miembro número 25.

²⁵⁹ Carrillo, Laura y Rivero, Arturo. Van a autoempleo 30% de ocupados. Guaida y Asociados, Abogados. <http://www.guaida.com/prensa/van-a-autoempleo-30-de-ocupados> 28-09-2007.

²⁶⁰ Cuevas Rodríguez, Enrique y otros. Micronegocios y Autoempleo en México. Un análisis empírico con datos de la Encuesta Nacional de Micronegocios. http://www.accessmylibrary.com/com2/summary-0286-31234104_ITM 28-09-2007.

²⁶¹ Ibidem, citando a Luís Lozano. UNAM.

²⁶² Expresión incorporada al mundo laboral y económico por Vicente Fox.

²⁶³ Carrillo, Laura y Rivero, Arturo. Van a autoempleo 30% de ocupados. Guaida y Asociados, Abogados. <http://www.guaida.com/prensa/van-a-autoempleo-30-de-ocupados> 28-09-2007.

²⁶³ Cuevas Rodríguez, Enrique y otros. Micronegocios y Autoempleo en México. Un análisis empírico con datos de la Encuesta Nacional de Micronegocios. http://www.accessmylibrary.com/com2/summary-0286-31234104_ITM 28-09-2007.

Fundación Proempleo Productivo, A. C., creada en 1995, como asociación civil, sin fines de lucro, para promover el autoempleo y apoyar la creación y mejoramiento de las microempresas. Ofrecen cursos de capacitación en sus centros ubicados en diversas ciudades del país.²⁶⁴

Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México (FONDESO), que se crea el 5 de julio de 2002, como institución financiera incluyente, a través de programas como: Microcréditos para el Autoempleo y Financiamiento a la Micro y Pequeña Empresa.²⁶⁵

Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario (PRONAFIM) de la Secretaría de Economía, que surge en 2000, cuyo objetivo es dar respuesta en el espacio gubernamental a las necesidades de mexicanos en condiciones de pobreza, que están excluidos de los servicios financieros de la banca tradicional.²⁶⁶

Diversas convocatorias al Autoempleo Juvenil, del Instituto Michoacano de la Juventud²⁶⁷, para apoyar a jóvenes a instalar sus propios negocios dentro de los marcos de la ley.

Se han constituido también proyectos de autoempleo juvenil en Aguascalientes, San Luís Potosí, Sonora y otras entidades del país.

4.2.2. El autoempleo es una alternativa que permite se generen los recursos necesarios para el sostenimiento de una persona o de una familia. Los programas de emprendedores suelen ser el inicio para la instrumentación de esta actividad, la cual es loable, pero un país no puede centrar su desarrollo económico y laboral en el autoempleo, en virtud de que no genera recursos fiscales importantes y, por lo general, se realiza de manera irregular en cuanto al acatamiento de disposiciones jurídicas aplicables.

²⁶⁴ <http://www.proempleo.org.mx/principal.html> 28-09-2007.

²⁶⁵ <http://www.fondeso.df.gob.mx/index.html> 28-07-2007.

²⁶⁶ Díaz Amador, María del Carmen.

http://www.redsolidarios.org/word/programa_nal_financiamiento_mexico.doc 28-09-2007.

²⁶⁷ <http://www.michoacan.gob.mx/gobierno/autoempleojuvenil/> 28-09-2007.

4.3. VENTAS DIRECTAS

4.3.1. Los trabajadores se ven afectados por condiciones que les impiden acceder a formas de trabajo estable, lo que se conjunta con cambios culturales que pueden provocar inestabilidad, misma que se convierte en un estilo de vida.

Muchos trabajadores, especialmente mujeres, se ven obligados a combinar el trabajo subordinado con otras actividades que generan ingresos o labores domésticas y aquel mismo tipo de actividades.

Esta articulación implica que se incremente la duración o la intensidad del tiempo dedicado a dicha actividad, al tener compromisos en ambos espacios, sin que pueda precisarse cual de las dos es la primordial y, por ende, ordenadora de vida. Surge así el concepto de doble presencia, al destinarse la fuerza de trabajo de una u otra o en ambas actividades.

El límite entre trabajo remunerado y otras actividades se pierde al no poderse reconocer cuando inicia el trabajo subordinado y cuando las otras actividades.

El tiempo de trabajo se confunde con el resto de la vida diaria. Las ventas directas de los más variados artículos permiten dedicar tiempo al cuidado de los hijos, a las labores domésticas o suele realizarse simultáneamente a un trabajo subordinado.

Esto último con el riesgo de que el patrón no sea tolerante, o habiéndolo sido, decida rescindir la relación individual de trabajo, por causa imputable al trabajador, en términos de las fracciones II y XI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, al considerar como falta de probidad y honradez y desobediencia, el hecho de destinar una parte de la jornada de trabajo, a actividades personales.

La jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador está a disposición del patrón, según establece el numeral 58 de la Ley citada, a lo que se suma la obligación de los trabajadores de ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos y la prohibición de suspender las labores sin autorización del patrón y de hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

“Las ventas multinivel encuentran su origen en los Estados Unidos, al aparecer, como parte del proceso de urbanización, desde fines del siglo XIX, los vendedores ambulantes, que las empresas utilizan para llevar la modernidad a los pueblos pequeños.”²⁶⁸

²⁶⁸ Maza Díaz Cortés, Octavio, Las Ventas Multinivel. Análisis de las formas de trabajo asociadas. U.A.A.-UMSNH, México. 2006. p. 58.

Las ventas directas se constituyen en una alternativa mercadológica, al permitir que los productos sean demostrados en el lugar donde se encuentran los consumidores.²⁶⁹

En principio, el sistema era así: las empresas solicitaban vendedores a través de la prensa; éstos compraban por vía postal los productos que tenían que revender. La Primera Guerra Mundial, el proceso de desplazamiento de mano de obra y la necesidad de nuevos mercados, favorecieron el crecimiento de las ventas directas.

A partir de 1935, las empresas multinivel, buscaron cambiar la forma de los contratos para evitar compromisos y llegaron a la fórmula de los “distribuidores independientes”. Así, las empresas obtienen mano de obra barata, flexible, sin posibilidad de exigir mejores condiciones de trabajo y sin ningún compromiso por parte de la organización, mientras que los compromisos para el trabajador son crecientes.²⁷⁰

En este tipo de actividades encuentran ventajas principalmente las mujeres, que les permite “espacios de autodeterminación y libertad”, para cumplir con sus obligaciones familiares y domésticas e inclusive, generar compromisos con otras empresas.

La demostración, distribución y venta de los productos se realiza por diversas vías: sistema de fiestas, en que se invita a un número de personas al hogar de una anfitriona a cambio de un regalo para la venta de productos; redes sociales, en que un vendedor invita a otro a vender y obtiene un porcentaje de las ventas que éste realice, no son propiamente esquemas piramidales, pero si se establecen cadenas de relaciones económicas.

4.3.2. Las ventas directas, desde el punto de vista laboral, deben ser calificadas como trabajo precario, al ser inestable, sin garantías, sin prestaciones laborales, ni de regularidad social, invaden el espacio físico, el tiempo, los recursos.

Las políticas de productividad conllevan a un incremento en la intensidad de las actividades, lo que lleva a que las promesas de que es compatible con otros compromisos, no se cumplan.

²⁶⁹ Amway, Avon, Tupperware, Stanley Home, The Encyclopedia Britannica, en las que se suele obligar a la participación conyugal en diversas fases, etapas o compromisos del proceso de venta. O existe incluso intervención en la vida privada de las vendedoras.

²⁷⁰ Maza Díaz Cortés, Octavio. Las ventas multinivel. Análisis de las formas de trabajo asociado. UAA-UMSNH. México. 2006. p.p. 58-59.

4.4. TRABAJO INFORMAL

4.4.1. “La definición y uso de la voz ‘informal’ en México, se difunde a partir de 1974, gracias a una intensa actividad que realiza el Programa de Recuperación de Empleo en América Latina y el Caribe, y la primera institución gubernamental que utiliza el término es la Secretaría de Trabajo, en el documento publicado en 1975 donde se plantea la necesidad de estudiar y medir el sector informal urbano, con fines de política económica y social”.²⁷¹

Esta definición incluye a quienes trabajan por su cuenta y a los trabajadores familiares o remunerados, excluyendo a los profesionistas y a los técnicos de tales grupos.

Otras definiciones incluyen a trabajadores domésticos, sin tener en cuenta su situación de empleo, así como a empleadores, asalariados y trabajadores a destajo en establecimientos con 5 o menos trabajadores.

“...La Oficina Internacional del Trabajo ha sido la principal promotora de la concepción de que el mercado de trabajo de los países en desarrollo está dividido en dos sectores: formal e informal. Se considera que el sector formal incluye las actividades económicas públicas y privadas que ofrecen condiciones de trabajo basadas en reglas formales de contratación, licencias, fiscales, etc. En contraste, el sector informal incluye las actividades económicas que no están sujetas a las reglas formales señaladas”.²⁷²

La economía informal suele definirse en función de sus causas, de sus manifestaciones, de las actividades en las que se presenta, del volumen de personas que involucra o de la participación que representa dentro de la economía de una nación.

Desde la perspectiva jurídica puede definirse como aquellas actividades económicas y productivas que, sin que se pueda considerar como ilícita, se dan al margen de la legalidad o incumpliendo la misma.

Es frecuente que se considere que la informalidad genera un doble mercado de trabajo: el oficial, que goza de una adecuada protección estatal y social, y que se puede ubicar dentro de un área regular; y el clandestino, que carece de todo tipo de tutela.

Existe trabajo informal tanto en el sector clandestino, como en los centros de trabajo legalmente constituidos: es el área negra del sector blanco; trabajadores que laboran en una empresa, pero no aparecen en los registros de los recursos humanos.

²⁷¹ Ramos Soto, Ana Luz y Gómez Berna, Roberto Gerardo. “¿Qué es la economía informal?, en Observatorio de la Economía Latinoamericana. No. 60, mayo 2006. <http://www.eurned.net/cursecon/ecolat/index.htm> 28-09-2007.

²⁷² Llamas Huitrón, Ignacio y Garro Bardonan, Nora. “Trabajo, formalidad, escolaridad y capacitación”, en La Situación del Trabajo en México, 2003. Enrique de la Garza y Carlos Salas, Coordinadores, Plaza y Valdés, S. A. de C. V. México. 2003. p.p. 151-152.

Informalidad y precariedad no son sinónimos, pero aparecen siempre ligados. Los límites entre estos dos conceptos no pueden precisarse con claridad.

“Los trabajadores informales están en el último peldaño en lo que a protección por el derecho se refiere. Teóricamente son titulares de todos los derechos laborales, pero sólo son efectivos aquellos que el empleador quiera reconocerles. Las relaciones laborales nacen y se desarrollan en inobservancia, generalmente sistemática, al ordenamiento jurídico aplicable”.²⁷³

En el sector informal no debe considerarse la denominada economía subterránea y mucho menos actividades ilegales, como podría ser la evasión fiscal, la piratería, la producción y tráfico de drogas, la usura, la reventa, el comercio y el transporte de mercancías de contrabando, entre otras.

Tampoco debe incluirse el trabajo informal dentro de las estadísticas relativas a tasas de empleo, porque esto desvirtúa la información.

4.4.2. Explicar el origen del sector informal suele darse desde diversos ángulos, pero hay coincidencia en que es resultado de asimetrías y discontinuidades en el sistema económico, y que al estar interrelacionado con el sector formal, forman en conjunto el mercado de trabajo.

Es la insuficiencia de la oferta de trabajo en el sector formal en relación con la demanda de empleo, lo que determina el tamaño relativo del sector informal.

En México se ha presentado durante las últimas décadas un rápido crecimiento del sector educativo, derivado, directamente, de las altas tasas de crecimiento de la población. Esto ha provocado una sobreoferta de mano de obra calificada, a lo que se suma la migración masiva de las áreas rurales a las urbanas.

“Un rasgo característico de la naturaleza precaria del empleo en México es la proporción de mano de obra que trabaja jornadas o muy reducidas o demasiado extensas respecto del promedio.”²⁷⁴

Se trata de jornadas de trabajo que fluctúan entre menos de 15 horas a la semana y más de 48 horas en el mismo período.

Por lo que se refiere a jornadas inferiores a 15 horas semanales, son laboradas principalmente por mujeres, en los servicios personales y en el comercio. Las jornadas superiores a 48 horas, en las cuales no siempre se

²⁷³ Pasco Cosmópolis, Mario. “Contratos de trabajo, economía informal y empresas de mano de obra”, en Decimocuarto Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo. Patricia Kurczyn Villalobos. Coordinadora. IIJ-UANM. México. 2006. p.p. 71-72.

²⁷⁴ Salas, Carlos y Zepeda, Eduardo. “Empleos y Salarios en el México Contemporáneo”, en La Situación del Trabajo en México. Enrique de la Garza y Carlos Salas, Coordinadores. Plaza y Valdés. México. 2003. p. 63.

paga la jornada extraordinaria, demuestra la necesidad de los trabajadores de obtener ingresos suficientes.

Por lo general estos trabajadores no son dados de alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social, ni en el Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, así como tampoco reciben el pago de la parte proporcional del día de descanso semanal y descanso conmemorativo, ni disfrutan de vacaciones, ni se les cubren las mismas, como tampoco la prima vacacional, a lo que se suma el aguinaldo.

“La actividad de muchos trabajadores autónomos es apoyada mediante la colaboración de trabajadores familiares sin pago. Este contingente está mal representado en el censo de población debido a la dificultad para captarlo, ya que está integrado en buena medida por personas que trabajan en forma esporádica o discontinua, o laboran habitualmente pero lo hacen durante unas cuantas horas a la semana”.²⁷⁵

Estos trabajadores sin pago, en el caso de ser varones, son principalmente viejos o muy jóvenes. Entre las mujeres, hay representación de todas las edades.

Las actividades en las que se encuentran principalmente es en las agropecuarias y el comercio.

El Banco de México criticó el Seguro Popular, ya que consideró que este tipo de programas sociales fomentan el trabajo informal.²⁷⁶

El gobernador del banco central afirmó que este seguro se financia totalmente con recursos públicos a diferencia de los tradicionales sistemas de seguridad social, en los que la cotización es tripartita.

El hecho de que el beneficiario no cotice se convierte en un incentivo adicional para mantenerse en la informalidad.

El Seguro Popular²⁷⁷ surge en la administración federal 2001-2006 y se conserva para 2007-2012. Establece la protección financiera como una línea estratégica de acción. El objetivo primordial es brindar protección financiera a la población que no se encuentra afiliada a alguna institución de seguridad social, a través de un esquema de aseguramiento con el propósito de reducir el pago y fomentar la atención oportuna de la salud.

Los requisitos para la afiliación son: residir en territorio nacional; no estar afiliado a ninguna institución de seguridad social; contar con identificación oficial, así como de la Clave Única de Registro de Población (CURP); exhibir un comprobante de domicilio; en su caso, comprobante de estudio de los hijos de

²⁷⁵ Rendón, Teresa. “Empleo, segregación y salarios por género”, en La Situación del Trabajo en México. 2003. Enrique de la Garza y Carlos Salas, coordinadores. Plaza y Valdés. México. 2003. p. 133.

²⁷⁶ Juárez, Aline. “El Seguro Popular fomenta trabajo informal: Banxico”, en Rumbo de México. <http://www.rumbodemexico.com.mx/macnews-core00000/notes/?id=69363> 27-07-2007.

²⁷⁷ <http://www.ssa-sin.gob.mx/SEGUROPOPULAR/Index.htm> 06-10-2007.

18 a 25 años de edad; comprobante de ser beneficiario, en su caso, de Oportunidades²⁷⁸ o Procampo.²⁷⁹

La afiliación es voluntaria y se debe cubrir la cuota correspondiente.

4.4.3. El C. Diputado David Mendoza Arellano, del grupo parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, presentó el 9 de noviembre de 2006, en sesión de la Cámara de Diputados, iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, a la Ley del Seguro Social y a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

El propósito es regular el trabajo informal.

Por lo que hace a la Ley Federal del Trabajo, se incluye en el Título Sexto, “Trabajos Especiales” en Capítulo XVIII.

Se establece que “las disposiciones de este capítulo se aplican a las y los trabajadores que se dedican al comercio, prestación de servicios, o producción de mercancías de manera informal y sin subordinación a un patrón, siempre que sus percepciones diarias no rebasen los 25 salarios mínimos generales del Distrito Federal”.²⁸⁰

Se incluyen una serie de derechos de estos trabajadores, como son el recibir los permisos correspondientes otorgados por las autoridades locales; si cuentan con dicho permiso, a no ser penalizados por ejercer dicha actividad, así como a que su mercancía no sea decomisada; a recibir apoyo del gobierno federal para realizar su trabajo con seguridad, salubridad y dignidad, así como auxilio en caso de siniestro; a que se les respete el lugar público en que realizan su trabajo y a participar voluntariamente en programas de reubicación.

Se crea el Registro Público Nacional de los Trabajadores Informales.

Por lo que hace a la Ley del Seguro Social y a la Ley del Instituto de la Vivienda para los Trabajadores, se incluye la posibilidad de incorporación voluntaria de los trabajadores informales a ambas instituciones.

²⁷⁸ Oportunidades es un programa federal para el desarrollo humano de la población en pobreza extrema. Para lograrlo, brinda apoyos en educación, salud, nutrición e ingreso. Es un programa interinstitucional en el que participan la Secretaría de Educación Pública, la Secretaría de Salud, el Instituto Mexicano del Seguro Social, la Secretaría de Desarrollo Social, y los gobiernos estatales y municipales.

²⁷⁹ El Programa de Apoyos Directos al Campo (PROCAMPO) se instrumenta a finales de 1993. Surge como mecanismo de transferencia de recursos para compensar a los productores nacionales por los subsidios que reciben sus competidores en el extranjero, en sustitución del esquema de precios de garantía de granos y oleaginosas. El PROCAMPO otorga un apoyo por hectárea o fracción de ésta a la superficie elegible, inscrita en el Directorio del PROCAMPO, y que esté sembrada con cualquier cultivo lícito o que se encuentre bajo proyecto ecológico autorizado por la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT). El apoyo se entrega a los productores que acrediten ser propietarios o poseedores de buena fe o en posesión derivada (en arrendamiento, usufructo, aparcería) de predios con superficies elegibles en explotación inscritos en el PROCAMPO.

²⁸⁰ El salario mínimo general en el Distrito Federal para el año 2008 es de \$ 52.59.

Se establece como obligaciones especiales de los trabajadores informales las de respetar los lugares que se mantienen libres del trabajo informal; mantener limpios sus lugares de trabajo; evitar involucrarse en actividades ilícitas (sic); inscribirse en el Registro Público Nacional de Trabajadores Informales.

Será la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la dependencia federal, a la cual quede adscrito el Registro mencionado, el cual estará presidido por el Secretario del Trabajo y Previsión Social y se integrará además con un representante de las Secretarías de Economía y Desarrollo Social, del Instituto Mexicano del Seguro Social y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, así como representantes de los trabajadores informales.

Es de llamar la atención que se pretenda regular en la normatividad laboral una actividad en la cual no existe relación de trabajo.

4.4.4. El trabajo informal permite que muchas personas obtengan los recursos necesarios para sobrevivir y sostener a sus familias. Pero esta actividad representa incumplimiento y, en ocasiones, violación a diversas disposiciones jurídicas, incluyendo administrativas, fiscales, laborales y de seguridad social. Con frecuencia se convierten en formas de simulación de relaciones de trabajo, donde el “trabajador informal” coloca bienes o presta servicios, por lo general en la vía pública, bajo la subordinación de un patrón que permanece en la oscuridad.

4.5. PROGRAMAS GUBERNAMENTALES

4.5.1. El programa Primer Empleo, se publica en el Diario Oficial de la Federación del 23 de enero de 2007 y entró en vigor el 1º de marzo del mismo año.

Tiene por objeto apoyar a las personas físicas o morales en la generación de nuevos empleos de carácter permanente, a través del otorgamiento de un subsidio que será aplicado a la parte de las nuevas cuotas patronales, al contratar trabajadores adicionales de nuevo ingreso inscribirlos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, según se establece en el artículo 1 del decreto.

Se entenderá por trabajador adicional de nuevo ingreso, aquel con cuya contratación se supere el máximo de trabajadores registrados por el patrón a partir de la publicación del decreto, y que no tenga registro previo ante el Instituto Mexicano del Seguro Social como trabajador permanente.

El apoyo que otorga el gobierno federal consiste en un subsidio de hasta el 100% de la parte de las cuotas obrero-patronales, a su cargo, que hubieren cubierto por cada uno de dichos trabajadores en los primeros doce meses de aseguramiento, según lo establecido en la Ley del Seguro Social.

La vigencia de este Programa de Primer Empleo no excederá del 28 de febrero de 2011 para efectos de la inscripción de los patrones y el registro de trabajadores; y del 30 de noviembre de 2012 para fines del pago del subsidio.

El Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social expidió, en cumplimiento del artículo 14 del decreto, los lineamientos operativos para la correcta y debida aplicación del mismo, en sesión celebrada el 31 de enero de 2007.

Destaca, de estos lineamientos, la disposición que establece que los patrones que deseen inscribirse al Programa deben presentar la solicitud correspondiente, a través del portal en Internet del Instituto y mediante el uso de firma electrónica.

El Instituto, dentro de los dos días hábiles siguientes a la fecha de recepción de la solicitud, verificará si cumplen los requisitos exigidos e informará al patrón, a través de medios electrónicos, sobre la procedencia de su solicitud. De igual forma a través de medios electrónicos, el Instituto proporcionará a los patrones inscritos, el folio único de identificación de beneficiarios del Programa.

El patrón aceptado como beneficiario del Programa, puede solicitar el registro de trabajadores que considere elegibles, a través del portal de Internet. Debe hacerlo únicamente en el mismo mes en que se inscriba al trabajador en el Régimen Obligatorio del Seguro Social. Durante el período que se comprende entre el décimo y vigésimo primer mes de registro del trabajador en

el Programa, puede solicitar, a través del portal de Internet que se haga efectivo el pago del subsidio que corresponda.

El Instituto, a los cinco días inhábiles siguientes a la aprobación de la solicitud, realizará el depósito correspondiente a la cuenta bancaria designada para tal efecto por el patrón.

El Instituto, al elaborar el anteproyecto de presupuesto que presenta cada año a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, informa el monto total estimado de los subsidios a aplicar en el siguiente ejercicio fiscal con motivo del Programa, a fin de que, hecha la evaluación correspondiente, la Secretaría incluya el monto correspondiente al Proyecto de Presupuesto de Egreso de la Federación para el respectivo año fiscal.

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), al analizar el Programa de Primer Empleo, ha sostenido que el número de trabajadores permanentes en el IMSS no se ha incrementado significativamente en los últimos años, lo que necesariamente lleva a concluir que existe una generación muy alta de empleos eventuales y posiblemente, también, informales.

Por lo anterior, se considera que el Programa de Primer Empleo apoya a las empresas a generar empleos permanentes.

Los recursos del programa se administran mediante un fondo de reserva dedicado exclusivamente a garantizar el debido y oportuno cumplimiento de las obligaciones del mismo, lo cual proporcionará adecuada flexibilidad en el ejercicio del gasto.

Adicionalmente, al beneficio principal, de reducción significativa del costo laboral y consecuentemente, incentivar la transición a la formalidad, son de destacarse, que este Programa aumenta la posibilidad de que los patrones contraten trabajadores que se adapten a las necesidades de la empresa; los trabajadores, particularmente jóvenes, adquieren mayor experiencia laboral y habilidades en un empleo permanente; se reduce el riesgo de que los patrones sean sancionados por las autoridades administrativas del trabajo y por las de la seguridad social, al estar en el sector formal; los procedimientos de inscripción y de registro de los trabajadores son más sencillos y accesibles para los patrones; el programa no representa costo alguno para las empresas.

El sector público gastará en 2008 dos billones 569 mil 450.2 millones de pesos, de acuerdo con el Presupuesto de Egresos de la Federación²⁸¹. El Programa Primer Empleo ya no tiene asignados recursos de manera directa para su ejecución, pues desde este año se encuentra sujeto a ajustes, debido al escaso interés que recibió por parte de los empresarios.

Pese a que los patrones recibían un subsidio por el pago de la cuota al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) por cada joven trabajador contratado, lo complicado para tener acceso al mismo, y que sería hasta un

²⁸¹ D.O.F. 13 de diciembre de 2007.

año después de inscribir al trabajador cuando se palparan los beneficios, este programa se llevó a una reestructuración.

En 2007 al programa se destinaron tres mil millones de pesos, pero de éstos no se ejercieron más de 500 millones. La expectativa del gobierno federal era subsidiar a 39,000 trabajadores; sin embargo, solamente se logró el 39%.

De conformidad con datos del IMSS, hasta el 17 de diciembre de 2007, había un registro de patrones inscritos de 10,688, mientras que el número de trabajadores considerados en este programa de subsidio para impulsar el empleo apenas sumaban 14,357.

Los cambios entraron en vigor el 15 de enero de 2008. Los recursos del fondo de reserva constituido por el IMSS, para garantizar el cumplimiento de las obligaciones derivadas del pago de los subsidios correspondientes, podrán ser transferidos, al fondo de reserva que al efecto constituya el Instituto del Fondo Nacional de las Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), con objeto de destinarlos a los programas de promoción del empleo.

Entre los cambios que se han considerado se contempla ampliar la fecha límite para la inscripción de los patrones y el registro de trabajadores, por lo que se establece que la vigencia del Programa Primer Empleo no excederá del 30 de noviembre de 2012 para efectos del pago del subsidio y del 31 de agosto de 2011 para fines de la inscripción de los patrones.

4.5.2. La Secretaría de Desarrollo Social ha instrumentado diversos programas sociales²⁸², en cumplimiento de lo dispuesto por el Plan Nacional de Desarrollo, que establece que la política de desarrollo social y humano tiene como objetivos rectores: mejorar los niveles de educación y de bienestar de los mexicanos; acrecentar la equidad y la igualdad de oportunidades; impulsar la educación para el desarrollo de las capacidades personales y de iniciativa individual y colectiva; fortalecer la cohesión y el capital social; lograr un desarrollo social y humano en armonía con la naturaleza, así como ampliar la capacidad de respuesta gubernamental para fomentar la confianza ciudadana en las instituciones.

Entre los programas relacionados con el trabajo y la generación de recursos para el sostenimiento personal y familiar, son de destacarse:

4.5.2.1. El programa de Empleo Temporal (PET), cuya población objetivo es: población rural pobre de localidades de alta y muy alta marginación, hombres y mujeres mayores de 16 años, pudiendo ser productores rurales (sic), jornaleros con o sin tierra que habiten las áreas rurales de los municipios establecidos según la clasificación definida en las Reglas de Operación del Programa.

Este programa se opera, de manera coordinada, a través de las Secretarías de Desarrollo Social (SEDESOL), Medio Ambiente y Recursos

²⁸² <http://www.sedesol.gob.mx/index/index.php?sec=30&len=1> 28-12-2007

Naturales (SEMARNAT), Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA) y Comunicaciones y Transportes (SCT).

El apoyo económico a los participantes es por jornal, el cual se entrega de manera individual y en efectivo por un máximo de 88 jornales. El monto del jornal equivale al 99% del salario mínimo diario de la zona "C". Para el 2008, éste es de \$49.50.

El programa de Empleo Temporal opera en los 31 estados del país.

Los criterios de elegibilidad y requisitos son:

- Tener al inicio de los trabajos de las obras correspondientes, 16 años o más y estar en situación de pobreza.
- Habitar en comunidades, poblados, ejidos, parajes y rancherías de localidades rurales de hasta 5,000 habitantes.
- Se considerará de manera igualitaria la incorporación de hombres y mujeres.
- No podrán ser servidores públicos (sic).
- Los proyectos de infraestructura y conservación deberán generar beneficios sociales netos, según sea determinado por el Comité Estatal y no exista duplicidad.
- Se dará prioridad a aquellos proyectos que permitan el uso intensivo de la mano de obra temporalmente desocupada, promoviendo el uso de tecnologías adecuadas a las condiciones de las unidades de producción.

4.5.3.2. El programa de Guarderías y Estancias Infantiles para apoyar a madres trabajadoras tiene tres modalidades:

La primera modalidad de este programa es la de apoyo a madres y padres trabajadores.

La población objetivo de este programa son las madres y padres trabajadores o que estén buscando trabajo, que tengan al menos un hijo (a) de uno a tres años, once meses de edad y que no cuenten con acceso a servicios de guardería o cuidado infantil a través de instituciones públicas de seguridad social u otros medios. Cada familia beneficiada podrá inscribir hasta tres niños de dicha edad, en las estancias infantiles del programa.

El apoyo que este programa brinda es mensual, consistente en hasta \$700.00 por cada niño, que se asigna según la situación socioeconómica del beneficiario, que se entrega directamente a la estancia infantil y el beneficiario aporta una cantidad mínima por el servicio recibido.

Los beneficios no deben tener un ingreso mayor a seis salarios mínimos mensuales en el hogar, estar trabajando o en busca de empleo. Si es el padre solo, debe ser el único al cuidado de los menores.

Para tener acceso a este apoyo es necesario presentar la solicitud correspondiente en la Delegación de SEDESOL, anexar la documentación requerida y señalar la estancia infantil de su elección.

La segunda modalidad es la de impulso a los servicio de cuidado y atención infantil.

Esta modalidad brinda un apoyo de hasta \$35,000 pesos a la persona que desee crear una estancia infantil, para la adecuación y equipamiento de los hogares o inmuebles, para el inicio de la operación de la estancia. Estas instancias podrán recibir directamente el apoyo mensual que otorga a los beneficiarios de la modalidad de apoyo a madres y padres trabajadores.

Entre los requerimientos exigidos está el de disponer un inmueble, que tenga espacio físico suficiente para atender a cinco o más niños, así como demostrar capacidad y experiencia para ofrecer tales servicios; la estancia debe estar ubicada en una zona de alta marginación.

La tercera modalidad es la de afiliación a la red de guarderías y estancias infantiles.

Esta modalidad permite a guarderías y estancias infantiles que ya se encuentran funcionando afiliarse al programa. De esta forma se aumenta la oferta de servicios de cuidado y atención infantil.

Estas estancias al afiliarse reciben el apoyo mensual otorgado a los beneficiarios de la primera modalidad. No reciben apoyo de los \$35,000, pero se les orienta para la obtención de microcréditos.

4.5.3.3. El Programa Jornaleros Agrícolas centra su atención en la población jornalera agrícola, entendida como individuos o el núcleo familiar rural en pobreza patrimonial, cuyo jefe de familia es asalariado en actividades agrícolas o cuando el monto básico del ingreso familiar provenga de esta fuente.

Los objetivos específicos son:

- Promover la generación e impulso de capacidades y oportunidades para la población jornalera.

- Impulsar la organización y participación social de la población jornalera agrícola de la identificación de sus necesidades y demandas.

- Promover e impulsar la participación correspondiente de los productores agrícolas en la realización de proyectos y acciones que mejoren las condiciones de vida de la población jornalera.

- Coordinar la participación interinstitucional en proyectos social y económicamente viables, que favorezcan el desarrollo de capacidades y oportunidades.

- Impulsar proyectos y acciones con un enfoque de integridad, que permitan superar las condiciones de vulnerabilidad de la población jornalera.

Para seleccionar al grupo de jornaleros agrícolas a atender dentro de una unidad de trabajo, se considerará:

- Jefes o jefas de familia preferentemente (al menos 80%).
- Carencia de infraestructura y servicios básicos con niveles mínimos de salubridad.
- Que la mayor parte de los ingresos familiares provengan del trabajo asalariado en actividades agrícolas.
- Que tengan disposición para participar de manera voluntaria en los talleres de plantación participativa que organiza la SEDESOL.
- Acrediten mediante escrito que indique: nombre, localidad, municipio.

Se dará atención a la población jornalera ubicada en las zonas de cobertura del Programa; para incorporar unidades de trabajo a la cobertura se deberán:

- Registrar concentraciones de jornaleros agrícolas que presten carencia de infraestructura y servicios básicos.
- Que el Programa disponga de capacidad operativa y presupuestal. Para solicitar la inclusión de unidades de trabajo, los actores corresponsales, como productores y asociados agrícolas contratantes de jornaleros, así como los posibles beneficiarios, deberán:
- Solicitar ante las Delegaciones de la SEDESOL en los estados mediante escrito libre, la inclusión de unidades de trabajo al Programa. Este escrito puede entregarse en cualquier época del año y debe contener nombre completo, domicilio del solicitante y teléfono para recibir notificaciones; ubicación de la unidad de trabajo presupuestal; localidad, municipio y estado para la cual se solicita su inclusión.

La respuesta será en base a la disponibilidad financiera y la capacidad operativa del Programa.

Los montos de apoyo destinados a cada uno de los ámbitos de acción serán determinados a partir de diagnósticos y por la realización de talleres de plantación participativa coordinados por los promotores sociales del Programa; en los que los jornaleros beneficiarios del Programa priorizarán las necesidades que se deban atender.

Las vertientes del Programa están relacionadas entre sí y contribuyen a una atención integral y continua con los siguientes tipos de apoyo:

- Proyectos de Promoción Social. Vivienda y Saneamiento ambiental, Vivienda transitoria (albergues, galeras y campamentos) y permanente.
- Agua potable
- Alimentación y abasto.
- Salud y Seguridad Social Educación, cultura y recreación.
- Empleo, capacitación y productividad.
- Procuración de justicia.
- Tránsito migratorio.
- Apoyo a contingencias.

- Apoyo en casos de desastres naturales.
- Investigación

4.5.4. En marzo de 2007 se lanzó la convocatoria del Fondo PROEQUIDAD en su sexta emisión, con el propósito de fortalecer los proyectos de coinversión social entre el gobierno y las organizaciones de la sociedad civil abocados a mejorar las condiciones de vida de la población femenina en temas, grupos o regiones de atención prioritaria. En mayo el comité dictaminador seleccionó 50 proyectos ganadores, provenientes de 17 entidades federativas, a fin de recibir apoyo financiero por casi 11 millones de pesos, para beneficio de más de 20 mil personas.

En cumplimiento de los objetivos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, se instaló el 28 de mayo de 2007 el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, coordinado por el Instituto Nacional de las Mujeres, con la participación de 25 dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

4.5.5. Con objeto de otorgar financiamiento para el equipamiento y fortalecimiento de las instancias de la mujer en los municipios del país, a través del Fondo de Inicio y Fortalecimiento para las Instancias Municipales de la Mujer 2007, se aprobaron 71 proyectos, financiados con un total de 4.9 millones de pesos.

En junio de 2007 se estableció un grupo de trabajo denominado Proyectos Productivos y Empleo para Mujeres: Mesa Interinstitucional de Programas de Apoyo, con el objetivo de coadyuvar a que las entidades que manejan programas para el desarrollo de proyectos productivos y empleo para mujeres, cumplan con la normatividad relativa a la igualdad de oportunidades y el avance de género.

El 8 de marzo de 2007, en el marco de la celebración del Día Internacional de la Mujer se llevó a cabo la firma del Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en donde se elevó el rango de prioridad nacional la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y se adoptaron los compromisos necesarios para dar cumplimiento a leyes y acuerdos internacionales que garanticen una vida libre de violencia; orientar estrategias para eliminar la discriminación y fomentar el trato igual para mujeres y hombres.

5.- OPINIÓN DE LOS DESTINATARIOS DE LA NORMATIVIDAD QUE REGULA LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

5.1. “La falta de integración entre el Derecho y la realidad social ha hecho del ordenamiento jurídico una estructura formal que se aprende racionalmente en las Facultades de Derecho, pero que no tiene ningún, o escaso, entronque en la forma de vida cotidiana del país. El Derecho se ha convertido en una estructura metafísica, útil sólo para disertaciones académicas, pero no para resolver los conflictos sociales de la comunidad”.²⁸³

Por lo anterior, para complementar la información recabada y analizada de forma documental, se procedió a realizar una investigación de campo, consistente en encuestas a trabajadores²⁸⁴ y entrevistas a especialistas del Derecho del Trabajo²⁸⁵, para determinar en qué medida es conocida y acatada la normatividad laboral vigente en México y cuáles son las propuestas de los consultados.

5.2. La encuesta, como instrumento para recoger información que no puede ser recolectada directamente, permitió conocer la opinión de los trabajadores en relación a la contratación individual de trabajo, así como sus experiencias personales.

Se diseñó una encuesta estructurada, compuesta de 24 reactivos cerrados, a los cuales contestaron los encuestados. El contenido del enunciado de las preguntas se definió por los objetivos de la investigación; cuestionario se validó aplicándose a pocos trabajadores, para determinar que las preguntas fueran claras, haciéndose ajustes mínimos.

En principio, la población se conforma por todos los trabajadores sujetos a una relación de trabajo regulada por la Ley Federal del Trabajo. Dada la extensión del territorio nacional²⁸⁶ y el número indeterminado de relaciones de trabajo²⁸⁷, se requiere delimitar una muestra, que es un subgrupo de la población²⁸⁸.

Se recurrió a la muestra no probabilística, “también llamada dirigida, que supone un procedimiento de selección informal y un poco arbitrario y la elección de los sujetos depende de la decisión del investigador o grupo de

²⁸³ Giraldo Ángel, Jaime y otros. Metodología y Técnica de la Investigación Sociojurídica. Legis Editores, S. A. Santa Fé de Bogotá. 1999, citando a Galvis, L. y Giraldo, J. “Inautenticidad del Derecho en Colombia”, ponencia sin publicar. p. 22.

²⁸⁴ Ver anexo 1.

²⁸⁵ Ver anexo 3.

²⁸⁶ 1,964,375 km2. <http://www.presidencia.gob.mx> 01-05-2008.

²⁸⁷ Pueden o no estar formalizadas; pueden o no darse de alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social. Por lo anterior se considera que deben aplicarse los artículos 8, 10 y 20 de la Ley Federal del Trabajo.

²⁸⁸ Hernández Sampieri, Roberto y otros. Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill. México. 1998. p. 207.

encuestadores²⁸⁹, al considerarse que la ventaja de una muestra no probabilística es su utilidad para este tipo de investigación que requiere, más que una representatividad de elementos de la población, una elección de sujetos con ciertas características específicas, como es el estar sujetos a una relación de trabajo en los términos señalados.

De las diversas clase de muestras no probabilísticas²⁹⁰, se empleó la de sujetos tipo²⁹¹, estableciéndose como requisito, el que el encuestado fuese un trabajador en activo y prestara sus servicios en una relación individual de trabajo regulada por la Ley Federal del Trabajo, habiéndose aplicado 540 cuestionarios en la ciudad de Mexicali, Baja California.

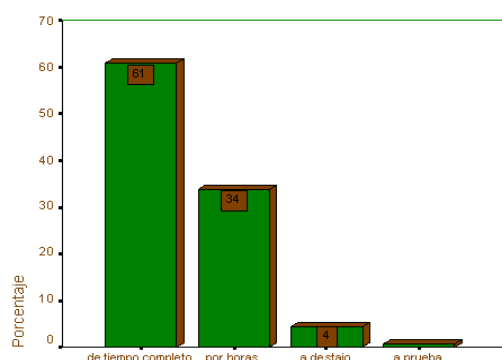
5.3. Los resultados que de la aplicación de estas encuestas se obtuvieron²⁹², son:

5.3.1. En relación a la duración del contrato de trabajo que une con una empresa, un alto porcentaje de encuestados, 68%, dijeron que es por tiempo indeterminado. Destaca el hecho de que el 6% manifestó estar contratado a prueba y el 15% por obra o tiempo determinado, o por temporada.

5.3.2. Con referencia al hecho de que si cuando los contrataron fueron informados en relación al trabajo que debían prestar, 66% de los encuestados dijeron que les explicaron claramente las actividades a realizar, pero solamente al 15% le dieron un curso y al 12% les explicaron otros trabajadores.

5.3.3. Con referencia a la forma como obtuvieron el empleo, el 56% expresó que por recomendaciones o referencias de conocidos, únicamente el 4% por conducto de una empresa de colocación de trabajadores y el 26% por anuncios en el periódico.

5.3.4. El empleo que tienen actualmente los encuestados, es, de tiempo completo, el 61%; por horas, el 34%; solamente el 4% trabaja a destajo, y el 1% a prueba.



4.- El trabajo que actualmente tiene es:

²⁸⁹ Ibidem. p. 226.

²⁹⁰ Pueden ser: de sujetos voluntarios; de expertos; de sujetos-tipo; por cuotas.

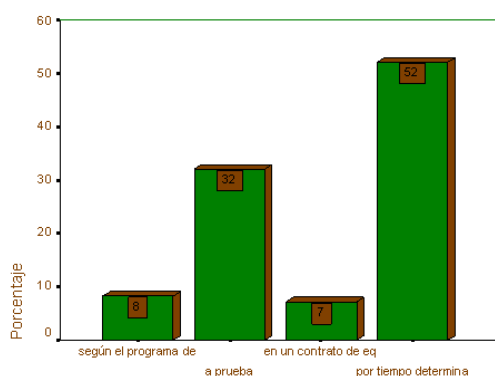
²⁹¹ Se utiliza en investigaciones de tipo cualitativo, donde el objetivo es la riqueza, profundidad y calidad de la información y no la cantidad, ni la estandarización.

²⁹² Ver gráficas en anexo 2.

5.3.5. Los servicios médicos que se reciben es para el 66% por conducto del IMSS; solamente el 5% del Seguro Popular y es de resaltar que el 21% no cuenta con servicio alguno. Disfrutan de una póliza de gastos médicos mayores pagada por el patrón, el 8%.

5.3.6. Con referencia a la causa por la cual en alguna ocasión fueron separados de su empleo, el 21% manifestó que el motivo era la terminación del contrato, el 22% que se había tratado de recorte de personal. Llama la atención que el 49% manifestó otros motivos, entre los que expresan haber renunciado. Solamente el 8% reconoció expresamente haber dado motivo para ser despedido.

5.3.7. En relación a diversas modalidades de contratación 52% expresó haber sido contratado alguna vez por tiempo determinado y el 32% a prueba. Según el programa de primer empleo, solamente fue contratado el 8% y por contrato de equipo el 7%.



7.- En alguna ocasión lo han contratado:

5.3.8. Con relación a la preferencia sobre la modalidad de contratación un alto porcentaje, el 76%, expresó que por tiempo indeterminado, el 14% por temporada y solamente el 4% a destajo y el 8% como eventual.

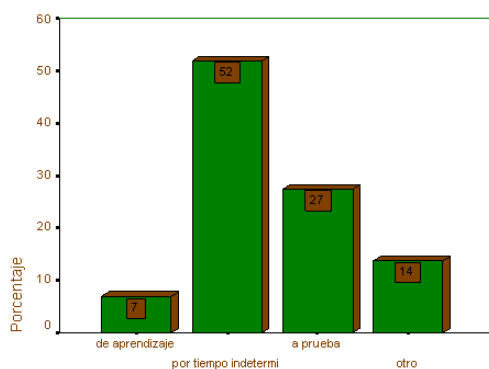
5.3.9. A la pregunta relativa a su capacitación, 49% manifestó que sí se la proporcionan, el 29% que los otros trabajadores le explican lo que se debe hacer, al 5% les entregaron folletos y al 17% no se le proporcionó información alguna.

5.3.10. Los encuestados manifestaron haber realizado trabajo sin prestaciones, el 47%; 38% dijo haber trabajado solamente en empresas; el 6% haber trabajado en su casa para un patrón y el 8% haber realizado ventas por su cuenta de diversas mercancías en su empleo.

5.3.11. En relación a prestaciones de seguridad social, los encuestados manifestaron, el 64% que les gustaría contar con un seguro de desempleo, el 22% disfrutar de jubilación anticipada y el 7% con cooperativas de consumo.

5.3.12. El 81% de los que contestaron las encuestas, expresaron trabajar directamente con su patrón y solamente el 8% con un contratista y el 5% haber sido contratado por obra determinada.

5.3.13. A la interrogante de la forma en que se han vinculado con su patrón, el 52% expresó que por tiempo indeterminado, pero es de destacar que el 27% dijo haberlo hecho a prueba y el 7% por un contrato de aprendizaje.



13.- En alguna ocasión ha trabajado con un contrato:

5.3.14. Manifiestan los encuestados que en el centro de trabajo donde laboran, entre sus compañeros de trabajo el 29% realiza prácticas profesionales y el 46% trabaja a tiempo parcial y el 8% por equipo.

5.3.15. Los encuestados manifestaron que el 38% en alguna ocasión trabajaron en un negocio de su familia, 30% han trabajado por su cuenta, 16% han realizado actividades adicionales a su empleo y el 16% han trabajado a prueba.

5.3.16. El trabajo que desempeñan los participantes, lo hacen 45% solos, 38% en equipo y 18% con el apoyo de un ayudante.

5.3.17. La respuesta relativa al motivo por el cual cambiaron de empleo en alguna ocasión, fue el 56% por renuncia, el 15% por despido, el 10% por cesión de personal y el 19% por otras razones, entre las que destaca un mejor empleo.

5.3.18. Las propuestas para que se cumpla la Ley Federal del Trabajo, se considera que es necesario, el 55% que se informe a los trabajadores de sus derechos; el 36% fortalecer la Inspección del Trabajo; el 7%, flexibilizarla.

5.3.19. Cuando los participantes concluyen su jornada laboral, expresan el 46% que se desligan completamente, el 34% que comentan con su familia sobre su trabajo, el 10% llevan trabajo para continuar en su casa y el 10% labora jornada extraordinaria.

5.3.20. En el caso de laborar jornada extraordinaria o en los días de descanso, expresaron que, el 58% recibe el pago legalmente establecido, el 16% los cambia por días libres, el 8% los compensa por inasistencias.

5.3.21. Los participantes consideran que para que las empresas se desarrollen, es necesario, el 51%, que las autoridades vigilen adecuadamente; el 25%, que se reforma la Ley Federal del Trabajo; el 15%; que existan sanciones más costosas para los patrones; y el 9%, que se deje en libertad a patrones y trabajadores.

5.3.22. En relación a como les gustaría ser contratados, el 33% manifestó que para trabajar en su casa, el 32% por temporada, el 22% por contrato de aprendizaje y el 13% a destajo.

5.3.23. Sobre situaciones específicas en su trabajo, expresó el 34% que ha vendido cosméticos, ropa y otras mercancías; el 28% que lo han despedido, el 24% que ha contratado a sus propios ayudantes y el 14% que le han pedido su renuncia.

5.3.24. En relación a como han trabajado, las respuestas fueron, el 55% en forma independiente, el 24% en su propio negocio, el 12% en el gobierno y el 9% en empresas de gobierno.

5.4. La entrevista, es una conversación entre dos o más personas, utilizada para recabar información que permite profundizar en el tema o para aclarar algunos datos²⁹³.

Se aplicó a expertos en Derecho del Trabajo, litigantes²⁹⁴, profesores²⁹⁵, autoridades²⁹⁶ y patrones²⁹⁷, una entrevista abierta, planteando el tema y dejando que los entrevistados expresaran libremente sus opiniones, es decir, se realizó una entrevista estructurada²⁹⁸, sabiendo de antemano que aspectos específicos se deseaba cubrir, llevando una guía de doce preguntas clave.

Se aplicaron ocho entrevistas a litigantes especializados en el área laboral, cinco a profesores que imparten asignaturas de Derecho del trabajo, a cuatro patrones, que como tales, tienen obligaciones laborales y de seguridad social y dos a funcionarios autoridades jurisdiccionales del trabajo.

Los resultados que de las entrevistas realizadas se obtuvieron, son:

5.4.1. Con litigantes:

²⁹³ Giraldo Ángel, Jaime y otros. Giraldo Ángel, Jaime y otros. Metodología y Técnica de la Investigación Sociojurídica. Legis Editores, S. A. Santa Fé de Bogotá. 1999. p. 98.

²⁹⁴ Colegio de Laboristas de Mexicali, A. C.

²⁹⁵ Facultad de Derecho, Campus Mexicali, de la Universidad Autónoma de Baja California.

²⁹⁶ Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Mexicali.

²⁹⁷ Mexicali, B.C.

²⁹⁸ Giraldo Ángel, Jaime y otros. Giraldo Ángel, Jaime y otros. Metodología y Técnica de la Investigación Sociojurídica. Legis Editores, S. A. Santa Fé de Bogotá. 1999. p.p. 98, 99.

5.4.1.1. De los ocho litigantes entrevistados, siete consideran que si existe una tendencia a la flexibilización del Derecho del Trabajo en Iberoamérica, pero que esto necesariamente tiene como consecuencia lesionar derechos a los trabajadores.

5.4.1.2. Si la flexibilización tiende a la deslaboralización, todos los entrevistados manifestaron que no, pues ello implicaría desconocer los principios fundamentales del Derecho del Trabajo.

5.4.1.3. El pago por hora se considera por los entrevistados como legal al ser regulado por la Ley Federal del Trabajo, pero destacan que se presta a abusos del patrón, especialmente por el monto a pagar y la determinación de la duración de la jornada diaria, que suelen variarse según sus necesidades patronales.

5.4.1.4. La contratación por temporada, regulada por la Ley Laboral, es procedente, en la opinión de los entrevistados, aplicándose según las necesidades del servicio, pero uno de ellos manifestó la necesidad de considerar el tiempo en que no se trabaja, al momento de fijar el monto del salario.

5.4.1.5. Coincidieron todos los entrevistados en que el trabajo a domicilio, que incluye el teletrabajo, no está suficientemente regulado, ni vigilado.

5.4.1.6. El contrato a prueba, si bien es una realidad en algunos centros de trabajo, se opone al principio de estabilidad en el empleo, según los entrevistados. Uno de ellos manifestó que los patrones deben establecer mejores mecanismos de reclutamiento y otro más dijo que es conveniente que se regule.

5.4.1.7. Con referencia a los contratos formativos, los entrevistados dijeron que ya existe la obligación patronal de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento; uno de ellos expresó la necesidad de una mayor vinculación entre las instituciones educativas y el sector productivo.

5.4.1.8. Sobre las empresas de colocación de trabajadores dijeron que suelen prestarse a la evasión fiscal, así como a las obligaciones de seguridad social de los patrones.

5.4.1.9. Sobre las empresas de servicios eventuales dijeron que si la naturaleza del servicio así lo requiere, representan una opción de empleo, pero que no deben significar alternativas para incumplir obligaciones de seguridad social y fiscales.

5.4.1.10. La subcontratación, que todos reconocieron se regula en la Ley Federal del Trabajo, representa, en los hechos, otra forma de violentar los derechos laborales de los trabajadores.

5.4.1.11. Por los entrevistados fue reconocido que el autoempleo y la industria familiar, son generadoras de empleo y de recursos.

5.4.1.12. En relación a la cesión de personal consideraron que puede lesionar los derechos de los trabajadores. Fue confundida por algunos de los entrevistados con la sustitución patronal.

5.4.2. Con profesores

5.4.2.1. En relación a la tendencia a la flexibilización del Derecho del Trabajo, todos los docentes entrevistados dijeron que si existe, pero que es necesario seguir tutelando a los trabajadores.

5.4.2.2. Sobre la tendencia a la deslaboralización, expresaron que si bien éste existe, deben respetarse principios como la estabilidad en el empleo y la subordinación.

5.4.2.3. Coincidiendo los profesores entrevistados en señalar que el pago por hora ya se regula en la Ley Federal del Trabajo pero que debe garantizarse la percepción del salario mínimo. Uno de ellos manifestó que esta forma de retribución permite dar trabajo a personas desempleadas.

5.4.2.4. La contratación por temporada, es decir, contrato de trabajo fijo y períodos discontinuos, es considerada por todos los profesores que ya está legalmente regulada, pero que solamente debe proceder, si la naturaleza del trabajo así lo exige.

5.4.2.5. Sobre el trabajo a domicilio, incluyendo el teletrabajo, manifestaron los entrevistados que está regulado, pero que la autoridad laboral encargada de su vigilancia no dispone de los recursos suficientes, ni de las estrategias adecuadas para realizar una vigilancia eficiente.

5.4.2.6. En relación al contrato a prueba los docentes expresaron que puede llevar a la simulación; que, en su caso, el patrón deberá acreditar fehacientemente que el trabajador no es apto; que debería celebrarse por una sola vez y que debería vigilarse que no se violentaran derechos de los trabajadores.

5.4.2.7. Los contratos formativos son considerados por los profesores como una opción viable, pero que indiscutiblemente la opción procedente es la capacitación y adiestramiento como obligación laboral, que debe ser permanente.

5.4.2.8. Sobre las empresas de colocación de trabajadores, la opinión de los entrevistados, es que permite contar con personal capacitado, pero suele ser una forma para evadir responsabilidades; que deben funcionar sin afectar económicamente al trabajador y que en ocasiones les falta seriedad y responsabilidad.

5.4.2.9. Las empresas de servicios eventuales, según expresaron los entrevistados, suelen llevar a abusar de los trabajadores.

5.4.2.10. En opinión de los profesores, la subcontratación, puede llegar a ser una vía para evadir responsabilidades laborales, al prestarse a explotación de la fuerza de trabajo.

5.4.2.11. El autoempleo y la industria familiar fueron consideradas por los entrevistados como opciones para generar ingresos a los interesados, pero no para generar empleos.

5.4.2.12. En relación a la cesión de personal, los entrevistados manifestaron que los trabajadores no son objetos ni artículos de comercio.

5.4.3. Con patrones

5.4.3.1. En relación a la tendencia a la flexibilización del Derecho del Trabajo los entrevistados opinaron, dos de ellos que existen intenciones, pero nada concreto. Los otros dos expresaron que la Ley Federal del Trabajo es obsoleta y que ya es necesario reformarla, especialmente por la competencia de China.

5.4.3.2. Con referencia a la posibilidad de llegar a la deslaborización los patrones expresaron que no y que, en su caso, sería para evadir obligaciones fiscales, laborales y de seguridad social.

5.4.3.3. Los patrones entrevistados manifestaron todos, que el pago por hora es la forma ideal; que se debe pagar solamente el trabajo efectivamente realizado.

5.4.3.4. Sobre los contratos por temporada, expresaron que es adecuada esa forma de contratación, que los “28 días” son por lo general para “efectos psicológicos” sobre los trabajadores. Uno de los entrevistados manifestó que contrata a los trabajadores por una segunda o tercera ocasión, únicamente en función de su desempeño.

5.4.3.5. El trabajo a domicilio, incluyendo el teletrabajo, es casi desconocido por los patrones; se confunde con el trabajo doméstico. Uno de ellos destacó que los centros de trabajo son motivadores y la casa, no.

5.4.3.6. Los entrevistados expresaron, con relación al contrato a prueba, dos de ellos, que es necesario para conocer como se desempeñan los trabajadores, señalando que el plazo adecuado es de 30 a 60 días. Otros dos manifestaron que puede prestarse a abusos y que deben perfeccionarse los procesos de selección.

5.4.3.7. En relación a los contratos formativos, los patrones entrevistados expresaron que todo lo que “se haga” para que los trabajadores se desarrollen, es adecuado, pero que no “utilizan” cursos de capacitación, pues éstos sólo “apantallan” y que es mejor que la “misma gente”, a la que tienen confianza, les expliquen como hacer su trabajo.

5.4.3.8. Las empresas de colocación de trabajadores no son “bien vistas” por los patrones. No dan buen servicio, ni capacitan a los trabajadores, pero si “se los piratean”.

5.4.3.9. Las empresas de servicios eventuales son consideradas como necesarias por algunos de los entrevistados. Consideran que proporcionan servicios generales, no especializados. Uno de ellos expresó que para servicios como vigilancia y limpieza contrata sus propios trabajadores. Otro manifestó que cuando alguno de sus operadores “no tiene nada que hacer”, los “pone” a que pinten o limpien.

5.4.3.10. La subcontratación es considerada por los entrevistados como una forma de evadir responsabilidades laborales, de seguridad social y fiscales, pero en ocasiones es necesaria.

5.4.3.11. El autoempleo y la industria familiar pueden ser una alternativa para generar empleo, en opinión de los entrevistados. Dijeron que se han multiplicado, pero que son “frustrantes” para los interesados los trámites administrativos y las cargas fiscales.

5.4.3.12. En relación a la cesión de personal, consideran que no debe regularse. Se confunde con “trasladar” o “promover” a un trabajador de un puesto a otro.

5.4.4. Con autoridades

5.4.4.1. Con referencia a la tendencia a la flexibilización del Derecho del Trabajo, los funcionarios expresaron que consideran que no existe una clara tendencia en este sentido y que se han presentado tendencias encontradas. Que no se ha visto voluntad política para esto.

5.4.4.2. Coincidieron los funcionarios en que no existe posibilidad de que se llegue a la deslaboralización, pues violenta los derechos de los trabajadores.

5.4.4.3. La opinión en el pago por hora fue diferente. Uno de los entrevistados manifestó que en México no estamos preparados para ello, que significa renuncia a los derechos de los trabajadores y a prestaciones de seguridad social. Otro de ellos expresó que es la forma ideal de pago, pero debe ser regulada para evitar explotación a los trabajadores.

5.4.4.4. Contratar a trabajadores por temporada, es decir, contratar de forma indeterminada, pero por períodos discontinuos, es una manera regulada por la ley, opinión en la que coincidieron ambos funcionarios.

5.4.4.5. El trabajo a domicilio, incluyendo el teletrabajo, dijeron los dos entrevistados, a pesar de estar regulado, no está suficientemente vigilado.

5.4.4.6. Uno de los funcionarios expresó categóricamente que el contrato a prueba no debe ser regulado. El segundo de ellos dijo que es un “arma de dos

filos”, pues se presta a abusos por los patrones y que podría llegar un momento en que todos los trabajadores estuvieran a prueba.

5.4.4.7. En relación a los contratos formativos uno de los funcionarios dijo que no son una alternativa para que los patrones cuenten con personal debidamente habilitado que ya se regula la capacitación y adiestramiento. El otro entrevistado manifestó que si es una opción y que existen los programas del Sistema Nacional del Empleo para tal efecto.

5.4.4.8. Sobre las empresas de colocación de trabajadores expresaron que más que ayudar, desayudan, que suelen engañar a los trabajadores y que en todo caso, sólo cumplen las gubernamentales.

5.4.4.9. Las empresas de servicios eventuales dan mal trato a los trabajadores abusando de los mismos y no capacitándolos y suelen evadir responsabilidades, dijeron ambos entrevistados.

5.4.4.10. Con referencia a la subcontratación ambos funcionarios coincidieron es decir que es una forma de evadir responsabilidades laborales, de seguridad social y fiscales, pero que es posible actuar en su contra.

5.4.4.11. En relación al autoempleo y a la industria familiar la opinión de los entrevistados fue diversa. El primero de ellos dijo que generan recursos, pero no riqueza. Que la obligación de generar empleos es del gobierno. El segundo manifestó que si es una solución, aunque no centros de trabajo como los “changarros” y las maquiladoras que “se llevan todo”.

5.4.4.12. Los entrevistados manifestaron que la cesión de personal, si se llega a presentar, puede dar lugar a abuso a los trabajadores.

5.5. El análisis de las encuestas arroja que un alto porcentaje de trabajadores manifiestan estar, haber sido o preferir contratos por tiempo indeterminado.

Estos datos son consistentes en relación a las respuestas referentes a trabajadores vinculados a un patrón por tiempo u obra determinada en que son menos los que laboran en esta modalidad.

La contratación por temporada debe ser adecuadamente regulada.

Las diversas formas de organización de trabajo, requiere que se regule el trabajo en equipo, sin detrimento de los derechos laborales.

A pesar de no se regula en el Derecho del Trabajo en México, diversos trabajadores manifestaron ser contratados a prueba, lo que evidentemente demuestra que, primero, se violan los derechos laborales y, segundo, es una práctica relativamente común, por lo que se hace necesario reformar la Ley Federal del Trabajo e incluir esta modalidad de contratación.

La capacitación y adiestramiento es una obligación patronal, que permite que en los centros de trabajo se cuente con personal debidamente habilitado, lo que se refleja directamente en beneficio, tanto de patrones como de administradores.

Sin embargo, son pocos los trabajadores que expresan haber recibido un curso de capacitación o, por lo menos, una explicación de la actividad a desarrollar. La mayoría es informada de sus labores por sus compañeros de trabajo, o no recibieron información alguna.

El contrato de aprendizaje fue referido por lo encuestados, como una modalidad de contratación, lo que significa, que a pesar de no estar regulada en las normas laborales en México, es práctica común, por lo que debe legislarse en tal sentido.

La regulación de los contratos formativos, en sus diversas variedades, permitirá el acceso de los trabajadores a diversos empleos, por haber sido habilitados por la empresa y no, como lo es generalmente, por recomendaciones de conocidos o por anuncios en el periódico.

Las empresas de colocación de trabajadores no están cumpliendo con su función, al ser muy pocos los que son colocados por esta vía, por lo que se hace necesario reforzar su cometido.

La mayoría de los trabajadores son contratados por tiempo completo, aunque también los hay que laboran por horas y a destajo.

Las prestaciones de seguridad social, son, en un porcentaje considerable, destacadas por los patrones como una carga. Manifiestan estar o haber estado afiliados al IMSS, solamente dos terceras partes de los encuestados y al seguro popular una escasa minoría. No están afiliados, más de una quinta parte.

Esta situación coloca a los trabajadores en una clara situación de desventaja, por lo que, si bien es cierto, que la Ley Federal del Trabajo, establece como obligación de los patrones el cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus centros laborales, se requiere mayor precisión en esta temática.

Los encuestadores manifestaron, casi dos terceras partes de ellos, su interés en contar con un seguro de desempleo, la jubilación anticipada es del interés de una quinta parte y el poder disfrutar de los beneficios de las cooperativas de consumo, menos de la décima parte.

El cumplimiento de los patrones a sus obligaciones laborales es, por lo general, escaso.

Expresa casi la mitad de que laboran sin disfrutar de prestaciones laborales o haber sido separados, argumentando el patrón la terminación del contrato.

Los programas gubernamentales de apoyo a la generación de empleos, no han sido suficientes. Menos de la décima parte de trabajadores dice haber sido contratado por el programa primer empleo, a lo que se suma la necesidad de mayores ingresos, que se traducen en actividades paralelas al trabajo, o aún, actividades que significan desobediencia por los trabajadores a disposiciones laborales.

La necesidad de mayores ingresos también lleva a los trabajadores a laborar jornada extraordinaria, cuya retribución suele ser variada y no necesariamente apegada a la norma vigente. Si bien más de la mitad manifestó que se le paga conforme a la Ley, más de la décima parte dijo que se le cambia por días libres y menos de la décima parte dijo que se le compensa por inasistencias.

De aquí se deriva, no sólo la necesidad de incrementar los salarios, sino la de que las autoridades administrativas del trabajo, cumplan adecuadamente con sus atribuciones.

Los encuestados manifestaron, en más de la mitad, que para que se cumpla con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, es necesario informar a los trabajadores de sus derechos y obligaciones, así como un tercio dijo ser conveniente fortalecer a la Inspección del Trabajo.

Más de la mitad de los encuestados manifestaron que para lograr el desarrollo de las empresas, es necesario que las autoridades del trabajo cumplan adecuadamente con su cometido; menos de la quinta parte dijo ser necesario incrementar el monto de las sanciones a patrones incumplidos.

Pero es de destacarse que sólo una cuarta parte expresó la necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo y menos de la décima parte manifestó la necesidad de flexibilizarla o dejar en libertad a patrones y trabajadores.

Las razones por las que dejaron un empleo, fueron diversas según expresaron los encuestados, destacando más de la mitad la renuncia, una quinta parte la búsqueda de un mejor empleo. Destaca el que una décima parte manifestó la cesión de personal.

5.6. El análisis de las entrevistas establece que no hay entre los expertos en Derecho del Trabajo uniformidad de opinión en relación a la flexibilidad de la normatividad laboral, considerando algunos de ellos que si existe, pero que es necesario no desproteger a los trabajadores, y otros, especialmente los patrones, que es necesario, principalmente por la competencia internacional.

La deslaboralización no se considera factible, pues significaría desconocer los principios del Derecho del Trabajo.

El pago por hora, ya regulado en la Ley Federal del Trabajo, puede llegar a prestarse a abusos por los patrones, pero, éstos últimos,

principalmente, expresaron es ideal el pago por trabajo realizado, si el salario es realmente remunerador.

La contratación por temporada, entendida ésta como contrato de trabajo fijo y periodos discontinuos, fue considerada como ya regulada por las normas laborales vigentes, pero que es necesario considerar en su retribución el tiempo que no se trabaja, destacando la opinión de los patrones que si el trabajador no se desempeña adecuadamente, no deberían tener obligación de recibirlos nuevamente en la siguiente temporada y que las contrataciones de “28 días”, son solamente para “efectos psicológicos”.

Fue unánime la opinión de que el trabajo a domicilio, incluido el teletrabajo, no está suficientemente regulado y que su vigilancia se dificulta porque se realiza en el domicilio particular del trabajador.

El contrato a prueba fue calificado como una realidad y que si bien puede prestarse a abusos es la única forma para conocer el desempeño real de un trabajador.

De las empresas de colocación de trabajadores y de las empresas de servicios eventuales los entrevistados dijeron no tener una percepción positiva y manifestaron la necesidad de una mejor regulación y vigilancia.

La subcontratación fue considerada, si bien en ocasiones como necesaria, ello no excluye que con la misma se busque evadir obligaciones laborales, de seguridad social y fiscales.

El autoempleo y la industria familiar fueron objeto de opiniones diversas en relación a la generación de empleos, considerando, por un lado, que corresponde únicamente al Estado generar las condiciones adecuadas para crearlos y, por otro, que representan opciones de progreso.

La cesión de personal fue rechazada por todos los entrevistados.

RESUMEN

1.- La realidad socioeconómica y la tendencia globalizante, ha trastocado la organización del trabajo en diversas naciones.

Las políticas de antes de este fenómeno en un Estado nacional, se caracterizaban por ser: revolucionarias, nacionalistas, independientes, de principios, simbólicas, idealistas, con prioridades a lo político, perfeccionistas, pasivas, cerradas, de intenciones, de expectativas, de forma y juristicistas. En contraposición las políticas de un Estado en el mundo globalizado presentan características tales como: posrevolucionarias, internacionalistas, interdependientes, de intereses, pragmáticas, realistas, liberales, activas, abiertas, de hechos reales, de resultados, de fondo y de poder.

El avance de globalización ha tenido influencia en la sustitución de dictaduras por gobiernos democráticos, resultado de procesos electorales, lo que no necesariamente significa que la capacidad de decisión de la ciudadanía se ha incrementado. En términos reales, la mayoría de los gobiernos ha dejado de responder a las demandas de sus respectivas sociedades. Cada vez son más los líderes electos que aplican políticas de gobierno distintas y hasta contrapuestas, a las propuestas presentadas durante las campañas políticas, que se encaminaban a obtener el voto ciudadano.

La globalización suele implicar una estandarización en los procesos de producción, que se prolonga en el consumo, lo que genera resentimiento en la gente que queda excluida del consumo de bienes calificados como obligatorios. Las empresas tienen nuevas formas de organización, entran en nuevas formas de interacción, requieren de nuevas formas de regulación.

Se ejerce presión sobre la seguridad en el empleo. Los trabajadores pueden ser desplazados tanto por las importaciones, como por la tecnología ahorradora de trabajo, como por la inversión extranjera directa, e incluso por los traslados de actividades laborales a otros países.

Los primeros afectados son los trabajadores poco calificados, al tener poca movilidad, por lo que padecen inseguridad en el empleo.

También produce un desplazamiento más general de la industria manufacturera a los servicios, al igual que ocurrió durante la Revolución Industrial, en la que el desplazamiento se dio del sector agrícola al manufacturero.

Asociado a ello surge el concepto de flexibilización, que es un neologismo con el cual se expresa la necesidad de lograr un mercado de trabajo dominado por la autonomía de los actores sociales, empleadores y trabajadores, en que la intervención estatal se reduce a su mínima expresión.

Las características de la tendencia flexibilizadora en la contratación laboral son la flexibilidad numérica, que residen en la posibilidad del patrón de

reducir el personal, disminuyendo o eliminando la protección contra el despido; la mano de obra periférica, representada principalmente por la subcontratación; la modificación del tiempo de trabajo, destacando el contrato a tiempo parcial, y la jubilación anticipada; la diversidad funcional, que se relaciona con la organización interna del centro de trabajo, representada por el trabajo polivalente o multifuncional; la variación salarial, que se relaciona con el rendimiento del trabajador.

Surge el concepto empleabilidad, que tiende a desplazar al concepto estabilidad.

Las relaciones laborales ya no son duraderas como en el pasado. Los trabajos para siempre, han pasado a la historia, y el tiempo de empleo es, a menudo, corto. Atrás han quedado las ideas de una vida dedicada a la empresa y en el puesto seguro. La empleabilidad es sencillamente encontrarse en sintonía con las demandas laborales actuales.

La empleabilidad es el conjunto de aptitudes y actitudes personales que hace que la persona puede tener acceso a un puesto de trabajo. Estas actitudes podrían ser muchas y muy variadas dependiendo del puesto de trabajo que se busque.

La estabilidad en el empleo va desapareciendo, para no volver jamás. Se advierte a los trabajadores la necesidad de prepararse para un mercado de trabajo flexible y para frecuentes cambios de empleo. Se describe un mercado de trabajo del futuro en el que la oferta se buscará fundamentalmente en puestos inestables y de escasa duración, de mayor o menor calidad en cuanto a salarios, calificaciones y condiciones de trabajo.

La flexibilidad laboral significa para los patrones la libertad para contratar, para disponer de la fuerza de trabajo y para despedir.

La flexibilidad laboral significa para los trabajadores la pérdida gradual de los derechos laborales y condiciones sociales, tales como la jornada máxima, el salario mínimo, el derecho a la compensación por tiempo de servicios, la libertad sindical, la negociación y contratación colectivas, el derecho de huelga y las prestaciones derivadas de la seguridad social.

La flexibilización del Derecho del Trabajo y consiguientemente de las relaciones laborales, se ha conceptualizado como la vía para que las normas laborales puedan adaptarse a las exigencias cambiantes de las empresas y de los mercados; es decir, se considera como un proceso de eliminación de las rigideces del sistema a las que se atribuye que impidan o dificulten dichos cambios, derivados de la globalización.

Tres datos parecen indubitables a propósito de lo que ocurre a las relaciones de trabajo: el primero, el retorno discreto al arrendamiento de servicios. Un segundo dato: desde las categorías de los contratos laborales atípicos, pasando por los contratos precarios, se comienza a dar paso a formas plurales de contratación. Un tercer dato o efecto: la tendencia a la

deslaboralización de la prestación de servicios por cuenta ajena, acarreará necesariamente la descolectivización del modelo de relaciones de trabajo, de ordinario ya mayoritariamente informatizado.

Surge otro concepto, el de la desregulación. Si la flexibilidad laboral es un proceso que impulsa los patrones para liberarse del aspecto protector del Derecho del Trabajo, la desregulación consiste en la eliminación de la totalidad de las reglas, protecciones y derechos del trabajo y de la seguridad social.

Deslocalización es el proceso por el que algunas empresas, generalmente multinacionales, trasladan sus centros de trabajo en países desarrollados a países con menores costos para ellos.

Adicionalmente al menor costo de la mano de obra, las empresas que optan por la deslocalización, es la búsqueda de normatividad menos estricta con la protección del medio ambiente, condiciones de trabajo más flexibles, que permitan mayores jornadas de trabajo, menores exigencias en la seguridad en el trabajo.

La deslocalización provoca incremento en el desempleo en el país de origen; creación, en el país de destino, de empleos mal remunerados; destrucción y contaminación del medio ambiente; inutilización de tierras; contratación de trabajadores no calificados; disminución en la calidad del producto final.

Suele considerarse que la legislación laboral, especialmente para los trabajadores, es un incentivo a la incorporación al mercado de trabajo, en virtud de que el trabajo asalariado permite el acceso a prestaciones laborales y de seguridad social.

Entre las primeras, establecidas en la Ley Federal del Trabajo, en los contratos colectivos de trabajo, en los contratos ley y en los contratos individuales de trabajo, se cuenta el pago de salario mínimo, que siempre se busca se incremente, mismo que se complementa con las normas protectoras y privilegios del salario; disfrute de vacaciones remuneradas y prima vacacional; trabajar jornada máxima, que se pretende disminuya, y pago, en su caso, de jornada extraordinaria prestada; disfrute de días de descanso semanal y conmemorativo, y, en caso de laborarse, pagos adicionales; participación en las utilidades de las empresas; capacitación y adiestramiento; derechos de preferencia, antigüedad y acenso; y, sobre todo, estabilidad en el empleo, que no debe confundirse con contratación por tiempo indefinido.

Entre las segundas, principalmente, las prestaciones en especie y en dinero, derivadas de la Ley del Seguro Social; habitaciones, beneficio regulado en la Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores; créditos para adquisición de bienes muebles, a través de la Ley del Instituto Nacional del Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores.

Suele considerarse que la legislación laboral, especialmente para los patrones, es un costo laboral adicional. Puede ser directo o indirecto.

Entre los directos se cuenta el pago de días de descanso y conmemorativos, prima dominical, vacaciones, prima vacacional, licencias, aguinaldo, indemnizaciones, pago por trabajo extraordinario.

Entre los indirectos se suman los gastos a los sistemas de seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento.

Las nuevas reglas que se van introduciendo cuestionan las bases filosóficas y jurídicas del Derecho del Trabajo, construidas sobre las categorías de la estabilidad y las garantías mínimas en el empleo.

El conflicto que el pensamiento económico neoliberal ha generado es: regulación contra eficiencia económica, desde la perspectiva de que los mercados pueden generar mayor riqueza, si operan libremente; la regulación retrasa o impide ese crecimiento.

2.- Las normas laborales en México aparecieron tímidamente a principios del siglo XX y se desarrollaron con rapidez a partir de la Constitución de 1917 y su inclusión de las garantías sociales hasta llegar a las leyes de 1931 y de 1970.

La Ley Federal del Trabajo vigente en México entró en vigor el 1ro. de mayo de 1970.

Desde la publicación de la Ley Federal del Trabajo en el Diario Oficial de la Federación, el 1ro de abril de 1970, y su vigencia el 1ro de mayo del mismo año, se ha reformado en 24 ocasiones.

Diversas iniciativas de reformas, adiciones y derogaciones se han presentado durante el ejercicio de las LVII, LVIII, LIX y LX Legislaturas, para totalizar al 4 de noviembre, 221, las cuales están detenidas en el Congreso de la Unión, con excepción de la reforma que modifica el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el D.O.F. de 17 de enero de 2006.

Las temáticas más socorridas son: el trabajo de la mujer y la equidad de género, sindicatos, proceso laboral, discriminación, trabajos especiales, salario, sanciones, descanso obligatorio, obligaciones y prohibiciones a patrones y trabajadores.

Son de destacarse las 2 iniciativas relativas a subcontratación; la relativa a contrato de aprendizaje y la que se refiere al contrato a prueba, instituciones jurídicas que fueron rechazadas, ampliamente argumentadas, desde la elaboración del anteproyecto de ley vigente.

También resultan de interés las iniciativas de reforma integral, presentadas por el Partido de la Revolución Democrática, el 1º de noviembre

de 2002 y, de manera conjunta, por el Partido Acción Nacional, el Partido Revolucionario Institucional y el Partido Verde Ecologista de México, el 12 de diciembre de 2002, publicada en la Gaceta Parlamentaria del 20 de enero de 2003.

3.- En México, la característica fundamental que distingue al vínculo jurídico denominado contrato individual de trabajo, de otros vínculos jurídicos, como los contratos civiles y mercantiles, en que también uno de los contratantes presta servicios personales a otro, es la que se refiere a la subordinación y no la dirección y la dependencia, que guarda el trabajador respecto al patrón en el desempeño de sus labores.

El concepto subordinación es jurídico, independientemente de la dirección y dependencia, que, en función de la naturaleza del trabajo, pueden no existir.

4.- El contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado o indefinido es la regla general de toda relación laboral, pues se entiende celebrado para siempre y con vocación de perdurabilidad hasta que el trabajador pueda hacerse del haber previsional que reemplace un salario, o que alguna causa lo detenga.

Según la doctrina, los presupuestos son elementos extrínsecos del contrato, por lo que deben existir antes de la celebración del contrato y se necesitan para convalidar el acto jurídico. Estos son la capacidad, la idoneidad y la legitimación.

Las características de un contrato individual de trabajo son: sinalagmático, de tracto sucesivo, oneroso, intuitu personae, contrato nominado, convencional, vicios de consentimiento.

Este tipo de contrato individual de trabajo se regula en España, Argentina, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Paraguay, República Dominicana, Venezuela. Son características comunes del mismo:

La contratación es por tiempo indefinido si no se establece fecha de terminación; la actividad a desempeñarse es por su naturaleza permanente o continua en el centro de trabajo; proporciona estabilidad; permite al trabajador planificar su vida personal y familiar al contar con empleo seguro; las cargas sociales se satisfacen al 100%, entre el patrón y el trabajador; se celebra por escrito en tres ejemplares, uno para cada parte contratante y el tercero, en su caso, para ser depositado ante la autoridad competente.

En México, de conformidad con lo establecido en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, esta forma de contratación es la regla general.

5.- El contrato para trabajo fijo y períodos discontinuos, al que se le denomina también de temporada, es aquel en el cual la relación entre el patrón y el trabajador, se origina por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, que se cumplen en determinadas épocas del año solamente y están sujetas a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.

Este tipo de contrato se regula en España, Argentina, Chile, Ecuador, Guatemala, Panamá, Perú. Son características comunes del mismo:

Pueden ser los trabajos que se repiten en ciertas fechas, así como los que no se repiten en fechas ciertas; no se extinguen con la finalización del ciclo o temporada, únicamente se suspenden las prestaciones recíprocas; el patrón debe notificar, personalmente o por vía diversa, al trabajador, con cierta antelación, su voluntad de reiterar el contrato y el trabajador debe manifestar su decisión de continuar o no; si el trabajador no es llamado por el patrón, se considerara despido injustificado; debe otorgarse por escrito, en al menos tres ejemplares, uno para cada parte y el tercero, para la autoridad competente que proceda; si se trata de trabajos agropecuarios, el patrón deberá proporcionar al trabajador alojamiento y , en su caso, transporte.

Las iniciativas que en esta temática se han presentado en México coinciden con estas características, así como que el trabajador debe ser inscrito ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, que el patrón debe llevar el registro de estas contrataciones, para el efecto del cómputo de la antigüedad de los trabajadores.

6.- El contrato por tiempo, obra o servicio determinado, es aquel en virtud del cual, cumplida la condición, el trabajador ha de separarse del empleo, sin responsabilidad para el patrón, es decir, no puede ser considerado como un despido injustificado.

Este tipo de contrato se regula en España, Argentina, Chile, Ecuador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Venezuela. Son características comunes del mismo:

Debe celebrarse por escrito, consignándose tal modalidad, así como duración y tipo de trabajo, entregándose a cada parte y ejemplar y otro a la autoridad competente, que suele imprimir un modelo; puede tener como objeto la ejecución de tareas que tienen autonomía y sustantividad propias dentro de las actividades del centro de trabajo, también puede celebrarse para sustituir a otro trabajador, o por necesidades del mercado en actividades permanentes de la empresa; se establece un plazo máximo para actividades no calificadas y otro más prolongado para actividades especializadas; si el trabajador es despedido injustificadamente el patrón debe pagar las prestaciones no cubiertas; se deben pagar las aportaciones que corresponda al sistema de seguridad social aplicable; si se contrata bajo esta modalidad dos ocasiones consecutivas o tres alternadas, la relación de trabajo se transforma en por

tiempo indefinido, excluyendo a los trabajadores de la industria de la construcción.

En México procede esta forma de contratación en términos de los numerales 35, 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo, si la naturaleza del trabajo así lo exige para sustituir a un trabajador y para los casos previstos en la ley, como la contratación de actores y músicos, deportistas profesionales y otros.

Dos iniciativas han sido presentadas para regular esta figura. Una de ellas pretende que se celebre con el simple acuerdo entre las partes. Otra deja la carga de la prueba de la subsistencia de la materia objeto del contrato para efectos de la prórroga al trabajador.

7.- Contrato a tiempo parcial es aquel en virtud del cual un trabajador es contratado para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Este tipo de contrato se regula en España, Argentina, Chile. Son características comunes del mismo:

Procede en contratación por tiempo indeterminado o por tiempo, obra o servicio determinado, con jornada continua o discontinua; debe celebrarse por escrito, y, en su caso, en el modelo oficial, haciéndose constar el número de horas ordinarias a trabajar al día, semana, mes o año; se prohíbe laborar jornada extraordinaria, pero se permite la jornada complementaria, que se paga igual que la ordinaria; las cargas sociales se cubren proporcionalmente por las partes.

La Organización Internacional del Trabajo regula la jornada parcial en el Convenio 175 y en la Recomendación 182, destacando que los derechos y obligaciones de las partes son las mismas que en una relación de trabajo a tiempo completo.

En México, si bien no se regula expresamente la jornada a tiempo parcial, es legalmente válido celebrar este tipo de contratos, en términos del artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo, que permite fijar el salario por unidad de tiempo.

A esta forma de contratación están asociadas las jornadas acumulativas, que en aras de que se disfrute por el trabajador de un mayor tiempo de descanso, se extienden las jornadas más allá de los máximos constitucionales y legales permitidos, violándose no solamente la norma, sino poniendo en riesgo la salud del trabajador.

8.- Contrato a prueba es aquel que tiene como propósito que el patrón se cerciore de que el trabajador contratado posee la calificación profesional

requerida y, que el trabajador se informe sobre la vida interna del centro de trabajo donde prestará sus servicios.

Este tipo de contrato se regula en España, Argentina, Ecuador, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panamá, Perú. Son características comunes del mismo:

Procede en contratos por tiempo indeterminado y en contratos por obra, tiempo o servicio determinado, si exceden de un cierto plazo; patrones y trabajadores tienen los mismos derechos, obligaciones y prohibiciones que en las demás relaciones individuales de trabajo; procede su disolución durante su vigencia, con o sin causa justificada, por cualquiera de las partes, sin responsabilidad; las partes deben cubrir las prestaciones de seguridad social que corresponda; se limita a los patrones el porcentaje de trabajadores contratados en esta modalidad; debe celebrarse por escrito, registrándose ante la autoridad competente; si vencido el plazo no se disuelve el vínculo jurídico por alguna de las partes, la relación de trabajo continua por tiempo indeterminado o determinado, según se hubiera contratado; se limita esta modalidad de contratación a una sola ocasión por trabajador con el mismo patrón.

No debe confundirse con la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

9.- La finalidad de contratos formativos es poner en práctica los conocimientos previamente adquiridos o el aprendizaje de un oficio. Los beneficios para el trabajador son que supera sus niveles de habilitación, con el interés de mejorar su ingreso y para el patrón son que dispone de trabajadores que realizan su trabajo de forma adecuada lo que se refleja en sus utilidades, al igual que en los bienes producidos o en los servicios prestados.

9.1. El contrato en prácticas se regula en España, Argentina, Perú, República Dominicana. Son características comunes de los mismos:

Trabajadores de titulación reciente se obligan, a cambio de una retribución, a prestar servicios adecuados al nivel de estudios, que les permiten la práctica de sus conocimientos académicos; se pueden celebrar dentro de un plazo limitado, posterior a la conclusión de los estudios; debe otorgarse por escrito, en su caso, en el modelo oficial; la falta de forma, transforma esta contratación en por tiempo indefinido; la duración es limitada, estableciéndose mínimos y máximos, admitiéndose el período de prueba; varían las obligaciones relativas a la inscripción en los sistemas de seguridad social; la institución educativa debe, si así se establece, contar con el registro correspondiente.

9.2. El contrato para la formación está normado en España, Argentina, Chile, Nicaragua, Panamá, República Dominicana. Son características comunes al mismo:

Es aquel por el que un patrón y un trabajador se obligan, respectivamente, a proporcionar y a recibir la formación teórica y práctica necesarias para el desempeño adecuado de un trabajo cualificado; se establecen rangos inferiores y superiores de edad, por lo general menores a 21 años; debe celebrarse por escrito, en modelo oficial; la formación teórica se alterna con la formación práctica, fijándose límites a la duración de las mismas; en su caso, se libera al patrón de todo pago y aportación a los sistemas de seguridad social; puede celebrarse entre las mismas partes en más de una ocasión, se debe expedir certificado de aptitud profesional.

9.3. La Recomendación 60 de la Organización Internacional del Trabajo, establece que el término aprendizaje se aplica a todo sistema en virtud del cual el empleador se obliga, por contrato, a emplear a un joven trabajador y a enseñarle o hacer que se le enseñe metódicamente un oficio, mediante un período previamente fijado, en el transcurso del cual el aprendiz está obligado a trabajar al servicio de dicho empleador.

El contrato de aprendizaje está normado en Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Paraguay, Perú, República Dominicana, Venezuela. Son características comunes al mismo:

Debe celebrarse por escrito y registrarse ante autoridad competente, en caso de no hacerse, se reputará como indefinido; se establece un rango de edad, fijándose la mínima y la máxima; previa la acreditación del examen correspondiente, se expide un certificado; la duración es por tiempo fijo, estableciéndose su duración máxima; procede el período de prueba; se limita la jornada máxima, prohibiéndose trabajar jornada extraordinaria; no procede, si hubo un empleo anterior entre las partes; se protege al trabajador a través de los sistemas de seguridad social; el salario puede variar, durante la vigencia del contrato y, en su caso, puede ser inferior al de un trabajador ordinario que realiza actividad semejante; se limita a los patrones el porcentaje de aprendices sobre el total de trabajadores ocupados; los aprendices disfrutan de libertad sindical; no pueden desempeñar actividades diversas a las del aprendizaje contratado.

9.4 La actualización para la reinserción laboral es una modalidad formativa que se caracteriza por realizar un proceso de actualización para la reinserción en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios la recalificación, ejercitando su desempeño en una situación real de trabajo, complementada con el acceso a servicio de formación y de orientación para la inmersión en el mercado laboral.

Se regula en Chile, Perú. Son características comunes al mismo:

Se celebra principalmente con trabajadores entre 45 y 65 años de edad; los patrones no pueden contratar en esta modalidad un porcentaje superior al expresamente autorizado; la duración de este contrato es por tiempo fijo, generalmente limitado a un año; puede celebrarse únicamente en una ocasión entre las mismas partes.

9.5. Las diversas naciones han creado instituciones de la administración pública centralizada o descentralizada que organizan, realizan, vigilan y sancionan las acciones tendientes a las diversas modalidades de formación y capacitación para el trabajo. Regulan los organismos capacitadores y registran las constancias otorgadas.

Existen en Bolivia, Costa Rica, Chile, Ecuador, Guatemala, Nicaragua, Paraguay, Uruguay, República Dominicana.

9.6 La Organización Internacional del Trabajo en los Convenios 140 y 142, así como en las Recomendaciones 150 y 162, regula la licencia pagada de estudios y el desarrollo de recursos humanos.

9.7. En México, la Ley Federal del Trabajo de 1931, reguló el contrato de aprendizaje, en los artículos 218 a 238.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, no incluyó el contrato de aprendizaje; el proyecto de esta ley suprimió el mismo, por considerar que tal como se encontraba regulado, era una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía a pretexto de la enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos. Regula la capacitación y adiestramiento como un derecho de los trabajadores y una obligación patronal. Se fundamenta en las fracciones XIII y XXXI, último párrafo, del apartado A, del Artículo 123 Constitucional, así como en los artículos 132, fracción XV y 153-A a 153-X de la Ley Laboral.

Diversas iniciativas han sido presentadas para reformar este ordenamiento jurídico para incluir varias de estas formas de contratación. Destaca la propuesta de incluir el contrato de aprendizaje, limitándose la edad de los trabajadores participantes y eximiendo a los patrones a cubrir las aportaciones de seguridad social; se refuerzan los propósitos de productividad, habilidades y competitividad para el trabajo; deberán extenderse los certificados correspondientes.

10.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador, o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Este tipo de contrato se regula en España, Argentina, Chile, Perú, Uruguay. Son características comunes del mismo:

Debe celebrarse por escrito y, en su caso, depositarse ante la autoridad competente; los trabajadores deben contar con un documento donde se consigne la clase y cantidad de trabajo asignado, el salario acordado, el material entregado, la fecha de recepción de productos; el salario no debe ser

inferior al de un trabajador que no labora a domicilio en igual categoría; los locales deben reunir las condiciones de seguridad e higiene legalmente exigidas; los trabajadores deben disfrutar de libertad sindical y del derecho a la negociación y contratación colectiva; empresarios, intermediarios y talleristas deben contar con la autorización de la autoridad competente para contratar bajo esta modalidad; se autoriza a los patrones a descontar a los trabajadores un cierto porcentaje por pérdida de material o deterioro de herramienta o maquinaria; deben cubrirse las aportaciones de seguridad social.

En México se regula en la Ley Federal del Trabajo en el Título Sexto, Trabajos Especiales, en el Capítulo XII, el Trabajo a Domicilio, abarcando de los artículos 311 a 330.

Se han presentado dos iniciativas de reforma a la ley laboral en este capítulo. Una de éstas propone crear un organismo que fije un salario mínimo para los diferentes trabajos a domicilio. Otra propone que los trabajadores a domicilio disfruten de dos días de descanso semanal y los días de descanso conmemorativo.

La Organización Internacional del Trabajo regula el trabajo a domicilio en el Convenio 177 y en la Recomendación 184. Destaca la necesidad de la igualdad de trato entre trabajadores a domicilio y los que laboran en el centro de trabajo y considera necesario el registro de los empleadores ante autoridad competente.

El teletrabajo consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Comprende una amplia gama de actividades y puede realizarse en tiempo completo o parcial. Implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y el patrón.

Se considera que el teletrabajo favorece la incorporación al mundo laboral a discapacitados, enfermos, mujeres con hijos menores y personas de la tercera edad, con los beneficios sociales y económicos que ello debe representar.

Las desventajas del teletrabajo se manifiestan en forma importante en el trabajo que los individuos realizan de manera aislada, sin contacto con sus compañeros de trabajo, ni con sus superiores jerárquicos, cuestión que no todos pueden soportar, por el intenso trabajo frente a la pantalla y la ruptura de la distinción entre la vida privada y la vida profesional.

El teletrabajo es trabajo a domicilio.

11.- Diversas instituciones jurídicas afectan también las relaciones individuales de trabajo: intermediarios, empresas de colocación de trabajadores, empresas de servicios eventuales, subcontratación, que suelen confundirse, por presentar elementos comunes.

12.- En México, la Ley Federal del Trabajo regula la figura de los intermediarios en el artículo 12, al establecer que intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 13, no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que se 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 contratadas con los trabajadores.

Asimismo se establece que las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones laborales y de los servicios prestados, de conformidad con el artículo 14.

El espíritu del artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, se finca en la idea de evitar que los trabajadores sean defraudados por empresas que en muchas ocasiones tienen una vida efímera; de lo que se sigue, que si el asalariado infiere que su patrón, intermediario, no goza de elementos económicos para cubrir las prestaciones que reclama, y así lo hace saber en la controversia laboral, ello deviene suficiente para introducir a la litis ese punto, quedando relevado de justificarlo, recayendo tal carga en el beneficiario directo de las obras o servicios realizados, máxime que por regla general el trabajador no tiene al alcance los medios necesarios para demostrar esa solvencia por parte de su patrón directo.

Una iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo propone que ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se registren los intermediarios.

13.- Las empresas de colocación de trabajadores son la vía a través de la cual, las empresas que requieren trabajadores y los trabajadores que buscan empleo, se ponen en contacto.

El proceso de reclutamiento y selección de los trabajadores, recae en estas empresas, evitando así a los patrones estos trámites que consideran engorrosos.

Estas empresas son reguladas en España, Argentina, Ecuador, Guatemala, Honduras, Paraguay, Venezuela. Son características comunes a las mismas:

Las empresas de colocación de trabajadores deben contar con autorización de la autoridad competente para su debido funcionamiento; pueden ser gratuitas, o retribuidas, con o sin fines de lucro; se limita el concepto de retribución a un porcentaje determinado; los contratos con los

trabajadores deben celebrarse por escrito y ser autorizados por la autoridad registral; los trabajadores pueden ser contratados para laborar dentro o fuera del país de que se trate, en este último caso la empresa debe otorgar fianza; si la prestación de servicios fuera en un lugar situado a una distancia mayor de la que se señale, la empresas asumirá los gastos de traslado.

En México la autoridad competente es la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social y son reguladas por el Reglamento de Colocación de Trabajadores, por conducto de la Coordinación General de Empleo.

Una iniciativa relativa a bolsas de trabajo propone como obligación a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el difundir en medios públicos, escritos y electrónicos, las acciones de gobierno, las agencias privadas y las organizaciones sociales que facilitan la colocación de trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo ha regulado las empresas de colocación de trabajadores en los Convenios 34, 96 y en el vigente 181, así como en la Recomendación 188. Establece la obligación de la autoridad competente de promover la cooperación entre el servicio público del empleo y las agencias de trabajo privadas.

14.- Las empresas de servicios eventuales, también designadas como empresas de trabajo temporal, son aquellas entidades que constituidas como persona jurídica, tienen por objeto exclusivo poner a disposición de terceros, distintos tipos de personal, para cumplir en forma temporaria servicios extraordinarios y transitorios de dicha empresa, explotación o establecimiento.

Estas empresas son reguladas en España, Argentina, Chile, Perú. Son características comunes a las mismas:

Se exige autorización para su funcionamiento, misma que se otorga por plazo determinado y después diversas prórrogas, se extiende de manera indefinida; se debe otorgar garantía financiera para operar; se regulan las circunstancias por virtud de las cuales se pueden asignar trabajadores a empresas usuarias: entre otras, suplir ausencias, incremento en la actividad empresarial, eventos extraordinarios, actividades complementarias; el contrato de puesta a disposición debe celebrarse por escrito; la empresa usuaria debe pagar salarios iguales a trabajadores de las empresas de servicios eventuales y a sus trabajadores permanentes.

15.- La subcontratación es el fenómeno de reemplazo de la mano de obra empleada directamente por la empresa, por otra que jurídicamente depende de un tercero o es autónoma y que, por lo general, sus condiciones de trabajo son desventajosas ni se comparan con las de la empresa principal o usuaria. Es el acuerdo que se celebra entre una persona o empresa con un contratista, para que el mismo realice determinados trabajos aportando sus propios conocimientos, herramientas, capitales y personal.

Se pueden distinguir por lo menos la subcontratación de producción, la de obra, la de servicios, la de tareas y la de mano de obra.

Laboralmente pueden considerarse dos formas de subcontratación: una relación de trabajo triangular y un trabajador en dependencia de facto con la empresa usuaria, sin que exista subordinación jurídica. En ninguno de estos dos casos existe una relación directa de trabajo entre el trabajador y la empresa usuaria.

Esta forma de contratación se regula en España, Argentina, Chile, Nicaragua. Son características comunes a las mismas:

El empresario subcontratante responde solidariamente de las obligaciones laborales contraídas por el subcontratista; el empresario principal o subcontratante debe comprobar que el subcontratista cubra oportunamente las cuotas de seguridad social; el subcontratante debe cumplir con todas las medidas legales exigidas para proteger la salud y la vida de los trabajadores; los trabajadores de la subcontratista gozarán de los mismos derechos y obligaciones que los de la empresa principal.

En México se han presentado tres iniciativas para reformar la Ley Federal del Trabajo, adicionando un capítulo denominado “Trabajo prestado a través de empresas de subcontratación de personal”.

Proponen que el contrato que se celebre entre la empresa de subcontratación de personal y la empresa usuaria se celebre por escrito, señalándose el plazo y causa que lo motiva, así como la calificación requerida de los trabajadores. La usuaria responde solidariamente de las prestaciones laborales. Se establece la obligación a la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social de registrar a las empresas de subcontratación de personal.

Las actividades en las que pueden prestar servicios estas empresas subcontratistas son: suplencias, incremento de actividades ordinarias de la usuaria, limpieza, vigilancia, preparación de alimentos, así como soporte técnico a equipo de cómputo, de donde se deduce que existe una inconsistencia entre la denominación de capítulo propuesto y su contenido, confundiéndose la subcontratación con la empresa de servicios eventuales.

16.- El contrato de trabajo por equipo, al que también se le denomina contrato de trabajo de grupo, tiene como principal característica que se celebra entre un patrón y un grupo o equipo de trabajadores considerando en su totalidad.

Esta forma de contratación se regula en España, Argentina, Ecuador, Paraguay. Son características comunes del mismo:

El patrón no tiene frente a cada integrante del equipo derechos y obligaciones en particular; el equipo designa un jefe de grupo, cuya responsabilidad principal es dirigir los trabajos y el cobro y reparto del salario

común; si falta un integrante del equipo, se debe sustituir, pero si la contratación se realizó en virtud de las calificaciones de todos los integrantes, la ausencia de uno de ellos, se considera incumplimiento de contrato; las cargas sociales se cubren en el 100% por el patrón; proceden las jornadas acumulativas con limitaciones por determinada número de semanas; el empleador no puede despedir a uno o más trabajadores del equipo y si tuviera que hacerlo, deberá despedir al equipo en su totalidad y deberá cubrir las indemnizaciones que correspondan.

El apartado 2 del Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo establece que: cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias, ni de cuarenta y ocho por semana.

En México no se regula el contrato por equipo. En una iniciativa referente a “Trabajadores migrantes” se propone la figura de trabajo familiar, que sería aquel que se contratara con un grupo de personas unidas por vínculos de parentesco consanguíneo, civil o por afinidad, para desempeñar una actividad específica por tiempo determinado, así como los trabajadores en cuadrilla, que son los que se contratan como grupo para la prestación de una actividad específica durante un tiempo determinado.

17.- La cesión de personal es la transferencia del contrato de trabajo de un empleador a otro, sin que se opere la del establecimiento.

Esta forma de contratación se prohíbe en España y se regula en Argentina, donde se le denomina también novación subjetiva por cambio de empleador: un empleador acepta suceder a otro, pero en distinto establecimiento. Se exige la conformidad del trabajador, por escrito. En el caso de no prestar su conformidad, no obstante la cesión del contrato, podrá darse por despedido.

En México se regula la figura del patrón sustituto, que es contraria a la que se comenta; consiste en el relevo de un patrón, persona física o moral, por otro, en un mismo centro de trabajo, sin que ello afecte los derechos y obligaciones de los trabajadores. El patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo patrón por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por un término de seis meses.

18.- El contrato de relevo es aquel contrato que debe celebrar el empresario en paralelo a la concertación de un contrato de trabajo a tiempo parcial en régimen de jubilación anticipada.

Se regula en España. Contempla un supuesto específico de transformación de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial. Para ello, es necesario que se reduzca la jornada entre un 25% y un 80%, con reducción proporcional del salario. Es indispensable que el trabajador cumpla las condiciones necesarias para acceder a la situación de jubilación parcial. El trabajador contratado en relevo no necesariamente debe ocupar el mismo puesto que el jubilado parcial, sino que puede ocupar cualquier otro similar. El contrato debe formalizarse por escrito, en el modelo oficial.

19.- Trabajadores “a la parte” son aquellos cuya retribución consiste en una porción o parte del producto, o de su valor, obtenido por el empresario.

Esta figura jurídica se regula en España.

Se distingue el aparcerero civil y el trabajador agrícola a la parte. Las aparcerías civiles son aquellas en las que el aparcerero aporta, además de su trabajo, capital, que puede constituir en circulante, ganado, maquinaria. El importe debe ser al menos del 10% del capital total; las aparcerías laborales son aquellas en las que el aparcerero participa únicamente con su trabajo o su participación es inferior al 10% del capital.

La aparcería laboral tiene su causa en el cambio entre trabajo y salario, ordenado a la producción de bienes o servicios; el aparcerero es un trabajador independiente; el trabajador es ajeno a la utilidad patrimonial de su trabajo, en la que participa indirectamente por la vía de la retribución; el aparcerero laboral tiene asegurado, cualquiera que fuera el resultado de la explotación agrícola, la percepción del salario mínimo.

20.- Trabajo auxiliar asociado es la relación que vincula a un trabajador dependiente, auxiliado con un trabajador contratado para prestarle ayuda.

Se regula en España y Argentina.

21.- Trabajo de inserción es aplicable para trabajadores en desventaja, por ejemplo, trabajadores entre 18 y 29 años de edad, desocupados; desempleados mayores a 50 años; mujeres residentes de zonas donde el trabajo femenino es escaso; personas con discapacidad física o mental.

Se regula en España.

22.- Trabajo a llamada es para trabajadores intermitentes. El trabajador es empleado alternativamente, percibiendo un salario cuando trabaja y cuando no trabaja, percibe un pago de disponibilidad.

23.- La Ley Federal del Trabajo define como talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos. No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de la ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad. La inspección del Trabajo está facultada para vigilar el cumplimiento de las disposiciones señaladas.

La importancia y trascendencia de la industria familiar en la economía nacional, se actualiza a través de diversas acciones de gobierno, tanto nacionales como internacionales.

La Secretaría de Economía ha dado un gran impulso a los negocios familiares a partir de que se dictó por el Ejecutivo Federal el Decreto para Beneficiar a los Negocios Familiares y el acuerdo por el que se da a conocer el procedimiento para el Registro de los Negocios Familiares ante la Secretaría de Economía, emitido por el titular de la misma.

La Ley General de Bienes Nacionales, establece que en el caso de adquisiciones por vía de derecho público, el Ejecutivo Federal podrá convenir con los afectados la indemnización correspondiente mediante la entrega de bienes similares a los expropiados, y donar al afectado la diferencia que pudiera resultar en los valores. Esta donación sólo procederá a favor de personas que perciban ingresos no mayores a cuatro veces el salario mínimo general del área geográfica en la que se localice el inmueble expropiado y que éste se estuviera utilizando como habitación o para alojar un pequeño comercio, un taller o una industrial familiar propiedad del afectado.

Se ha presentado una iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, para modificar el capítulo correspondiente, así como a la denominación del mismo, que de ser "Industria Familiar", cambiaría a "Establecimientos Familiares". Propone que el número de pupilos será equivalente al 50% del número total de familiares directos que integren el establecimiento familiar, en los que es posible que se desarrolle cualquier clase de actividades de producción de bienes o prestación de servicios y que también sean aplicables las normas que regulan el trabajo de los niños.

24.- El autoempleo es toda actividad laboral generada por el propio sujeto que la ejerce en forma directa, esto es, por personas que trabajan en unidades económicas de su propiedad, que las dirigen y obtienen ingresos de las mismas.

Una gran cantidad de MIPYMES, así como la alta cantidad de empleos que generan, ha llevado a que diversas instancias gubernamentales y privadas, diseñen programas de apoyo y atención.

25.- Muchos trabajadores, especialmente mujeres, se ven obligados a combinar el trabajo subordinado con otras actividades que generan ingresos, o

labores domésticas y aquel mismo tipo de actividades a través de ventas directas.

Esta articulación implica que se incremente la duración o la intensidad del tiempo dedicado a dicha actividad, al tener compromisos en ambos espacios, sin que pueda precisarse cual de los dos es el primordial y, por ende, ordenadora de vida. Surge así el concepto de doble presencia, al destinarse la fuerza de trabajo de una u otra o en ambas actividades.

El tiempo de trabajo se confunde con el resto de la vida diaria. Las ventas directas de los más variados artículos permiten dedicar tiempo al cuidado de los hijos, a las labores domésticas o suele realizarse simultáneamente a un trabajo subordinado.

26.- El trabajo informal se constituye por aquellas actividades económicas y productivas que, sin que se puedan considerar como ilícitas, se dan al margen de la legalidad o incumpliendo la misma.

Es frecuente que se considere que la informalidad genera un doble mercado de trabajo: el oficial, que goza de una adecuada protección estatal y social, y que se puede ubicar dentro de un área regular; y el clandestino, que carece de todo tipo de tutela.

En México se presentó una iniciativa para adicionar la Ley Federal del Trabajo con un capítulo denominado “Trabajo Informal”.

Se propone que estas disposiciones se apliquen a los trabajadores que se dedican al comercio, prestación de servicios, o producción de mercancías de manera informal y sin subordinación a un patrón, siempre que sus percepciones diarias no rebasen los 25 salarios mínimos generales del Distrito Federal”.

Incluyen una serie de derechos de estos trabajadores, como son el recibir los permisos correspondientes otorgados por las autoridades locales; si cuentan con dicho permiso, a no ser penalizados por ejercer dicha actividad, así como a que su mercancía no sea decomisada; a recibir apoyo del gobierno federal para realizar su trabajo con seguridad, salubridad y dignidad, así como auxilio en caso de siniestro; a que se les respete el lugar público en que realizan su trabajo y a participar voluntariamente en programas de reubicación.

Se crea el Registro Público Nacional de los Trabajadores Informales.

27.- Diversos programas gubernamentales se han instrumentado en apoyo del empleo.

El programa Primer Empleo, se publica en el Diario Oficial de la Federación del 23 de enero de 2007 y entró en vigor el 1º de marzo del mismo año.

La Secretaría de Desarrollo Social ha instrumentado diversos programas sociales, en cumplimiento de lo dispuesto por el Plan Nacional de Desarrollo, que establece que la política de desarrollo social y humano tiene como objetivos rectores: mejorar los niveles de educación y de bienestar de los mexicanos; acrecentar la equidad y la igualdad de oportunidades; impulsar la educación para el desarrollo de las capacidades personales y de iniciativa individual y colectiva; fortalecer la cohesión y el capital social; lograr un desarrollo social y humano en armonía con la naturaleza, así como ampliar la capacidad de respuesta gubernamental para fomentar la confianza ciudadana en las instituciones:

El programa de Empleo Temporal (PET), cuya población objetivo es: población rural pobre de localidades de alta y muy alta marginación, hombres y mujeres mayores de 16 años, pudiendo ser productores rurales, jornaleros con o sin tierra que habiten las áreas rurales de los municipios establecidos según la clasificación definida en las Reglas de Operación del Programa.

Este programa se opera, de manera coordinada, a través de las Secretarías de Desarrollo Social (SEDESOL), Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA) y Comunicaciones y Transportes (SCT).

El programa de Guarderías y Estancias Infantiles para apoyar a madres trabajadoras tiene tres modalidades: la primera modalidad de este programa es la de apoyo a madres y padres trabajadores para que puedan dejar a sus hijos con seguridad mientras trabajan.

El Programa Jornaleros Agrícolas centra su atención en la población jornalera agrícola, entendida como individuos o el núcleo familiar rural en pobreza patrimonial, cuyo jefe de familia es asalariado en actividades agrícolas o cuando el monto básico del ingreso familiar provenga de esta fuente.

En marzo de 2007 se lanzó la convocatoria del Fondo PROEQUIDAD en su sexta emisión, con el propósito de fortalecer los proyectos de coinversión social entre el gobierno y las organizaciones de la sociedad civil abocados a mejorar las condiciones de vida de la población femenina en temas, grupos o regiones de atención prioritaria.

En junio de 2007 se estableció un grupo de trabajo denominado Proyectos Productivos y Empleo para Mujeres: Mesa Interinstitucional de Programas de Apoyo, con el objetivo de coadyuvar a que las entidades que manejan programas para el desarrollo de proyectos productivos y empleo para mujeres, cumplan con la normatividad relativa a la igualdad de oportunidades y el avance de género.

28.- La opinión de los destinatarios de la normatividad que regula las relaciones individuales de trabajo, se conoció a través de la aplicación de

encuestas a trabajadores y de entrevistas a especialistas del Derecho del Trabajo.

Las tendencias manifestadas son, por lo general congruentes con su posición en el proceso productivo.

Destaca, entre los trabajadores, el haber sido contratados por tiempo indeterminado y su preferencia por esta forma de contratación, aunque algunos de ellos manifestaron haber sido contratados por obra o tiempo determinado o a prueba; la deficiencia en la capacitación y adiestramiento, habiendo obtenido la información para el desempeño de sus actividades, por sus compañeros de trabajo; la expresión de la necesidad de ser informados sobre sus derechos y de fortalecer a la Inspección del Trabajo, para una mejor vigilancia en el cumplimiento de las obligaciones patronales.

Destaca, entre los especialistas del Derecho del Trabajo, litigantes, profesores, patrones y autoridades, la necesidad de flexibilizar la normatividad laboral, sin menoscabo de los derechos de los trabajadores; la idoneidad del pago por trabajo realizado y del contrato a prueba, específicamente por los patrones; la percepción negativa de las empresas de colocación de trabajadores, de las empresas de servicios eventuales y de la subcontratación, considerando que buscan evadir obligaciones laborales, de seguridad social y fiscales.

30.- Las diversas formas de contratación individual de trabajo analizadas, reguladas en diversas naciones iberoamericanas, son, la mayoría de éstas, resultantes de la realidad socioeconómica y la tendencia globalizante, derivadas de las transformaciones que en todas las sociedades se realizan a partir de los procesos económicos de producción e intercambio, y pretenden ser la respuesta del Derecho del Trabajo a esas nuevas formas de organización laboral.

En México, debe encontrarse la solución adecuada a los requerimientos del mercado en materia de regulación laboral, sin traicionar los principios del Derecho del Trabajo contenidos en el Artículo 123 Constitucional, Apartado A y en la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES

La investigación documental y de campo realizadas, permitió tener una clara visión de la normatividad que en materia de contratos individuales de trabajo rigen en países hispanoamericanos, y contrastarlos con la regulación que esta materia existe en México, por lo que se llegó a las conclusiones que se presentan:

1. La realidad socioeconómica y la tendencia globalizante han trastocado la organización del trabajo en las diversas naciones, fenómeno del cual México no ha quedado exento.

Aparecen conceptos como flexibilización, empleabilidad, desregulación, deslocalización, que afecta las relaciones de trabajo, primero tácitamente y después, jurídicamente. Las normas laborales empiezan a ser desplazadas; los patrones insisten que son rígidas y representan costos adicionales e impiden la competitividad internacional.

2. La normatividad laboral en México ha pasado por diversas etapas, iniciándose con el artículo 123 Constitucional, en 1917 y las leyes reglamentarias de 1931 y 1970. Este ordenamiento ha sido reformado en 24 ocasiones y al 4 de noviembre de 2008, existían 221 iniciativas para reformarla.
3. Diversos son los contratos individuales de trabajo que rigen en distintos países hispanoamericanos, que buscan ser la respuesta a la realidad socioeconómica y a la tendencia globalizante. No todos esos contratos se regulan en México, algunos por considerar que violentan los principios y caracteres del Derecho del Trabajo, lo que no exime que en la cotidianeidad laboral se celebren entre patrones y trabajadores, por lo general, conociendo los primeros la irregularidad y los segundos, aceptando, por la necesidad de un empleo.
4. El contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado o indefinido, es la regla general. Se entiende celebrado para siempre y solamente procede su disolución por las causales reguladas en la Ley. Los patrones contratan, por lo general, en esta modalidad, pero suelen considerarla como limitante a su desarrollo empresarial. Su regulación no debe modificarse.
5. El contrato para trabajo fijo y períodos discontinuos, es una variante del anterior, con la característica de que no se labora durante todo el año, sino solamente en épocas previamente determinadas. Los patrones suelen no respetar la estabilidad en el trabajo en esta forma de contratación, al

negarse a contratar a los trabajadores en temporadas posteriores, por lo que es necesario regularlo en beneficio de los trabajadores.

6. El contrato por tiempo, obra o servicio determinados constituye una excepción al contrato por tiempo indeterminado, al proceder su celebración únicamente si la naturaleza del trabajo así lo exige. Los patrones son dados a celebrar este tipo de contratos, aún cuando la naturaleza del trabajo no lo requiera, en un claro abuso hacia los trabajadores. Su pretensión es lograr que se derogue dicho requisito para poder contratar solamente por obra, tiempo o servicio determinado. No debe satisfacerse esta pretensión patronal, pues dejaría a los trabajadores en estado de indefensión, al no acumular antigüedad en la celebración de diversos contratos sucesivos.
7. El contrato a tiempo parcial es una modalidad en cuanto a la duración de la jornada de trabajo, que en principio es legalmente procedente; está asociado a las jornadas acumulativas, que pretenden un mayor tiempo de descanso, con distribución de jornadas, excediendo los máximos legales. Se impone regularlo para proteger la salud de los trabajadores y cumplir con las disposiciones normativas sobre jornada.
8. El contrato a prueba, que no se regula en México, pero se celebra frecuentemente interpretando erróneamente la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Debe reformarse este ordenamiento, adicionando esta forma de contratación, para evitar la desprotección de los trabajadores.
9. Los contratos formativos se expresan en el contrato en prácticas, el contrato para la formación y el contrato de aprendizaje. Regular el contrato en prácticas permitirá a trabajadores con titulación reciente una más sencilla incorporación al mercado de trabajo; el contrato para la formación dará a trabajadores la posibilidad de constituirse en mano de obra calificada y los patrones de contar con la misma. En ambos casos la contratación deberá ser por tiempo determinado. El contrato de aprendizaje, que suele confundirse con el contrato para la formación, no es factible su regulación y debe seguir siendo obligación del Estado la educación básica de los nacionales.
10. El trabajo a domicilio, por prestarse en un lugar fuera del centro de trabajo, lleva a la explotación del trabajador y de su familia que lo ayuda, independientemente de la actividad de que se trate. Debe considerarse al teletrabajo como trabajo a domicilio y hacerse efectiva la vigilancia por la Inspección del Trabajo.

11. Intermediario es aquel que contrata o interviene en la contratación de otro u otros trabajadores para que presten servicios a un patrón. La regulación vigente se finca en la idea de evitar que los trabajadores sean defraudados por patrones que no cuentan con recursos suficientes para responder de las obligaciones laborales. Estas disposiciones no deben ser modificadas.
12. Una empresa de colocación de trabajadores es aquella a través de la cual, las empresas que requieren trabajadores y los trabajadores que buscan empleo, se ponen en contacto. Están adecuadamente reguladas.
13. Las empresas de servicios eventuales son aquellas cuyos trabajadores son puestos a disposición de una empresa usuaria, para que presten servicios, por tiempo determinado, previamente establecido. El contrato de puesta a disposición debe regularse, precisando los derechos y obligaciones de la empresa cedente, así como de la empresa usuaria y especialmente, de los trabajadores cedidos.
14. La subcontratación permite a una empresa, delegar ciertas actividades o fases de un proceso, a otras empresas. En México se regula en el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo. Su propósito es proteger a los trabajadores que laboran subordinadamente en empresas subcontratistas sin recursos suficientes para responder de las obligaciones laborales y que, en su caso, el beneficiario último de su trabajo, responda solidariamente. Esta suficientemente regulada.
15. El contrato de trabajo en equipo, que no se regula en México, es aquel en virtud del cual un patrón contrata con un grupo de trabajadores, sin constituir una persona moral, en función de las cualidades de sus integrantes. Es indispensable su regulación para tutelar los derechos y obligaciones de los trabajadores en particular y en conjunto, así como de su patrón;
16. La cesión de personal es la transferencia del contrato de trabajo de un empleador a otro. Es la figura opuesta a la sustitución de patrón. No debe ser regulado; los trabajadores no son mercancía que estén en el mercado y pudieran pasar de un patrón a otro llevando consigo las condiciones de trabajo imperantes, así como los derechos generados y su antigüedad.
17. El contrato de relevo y jubilación parcial se relaciona con la jubilación anticipada. Esta figura no existe en México. Procede la revisión y fortalecimiento del sistema de seguridad social en materia de jubilaciones, por lo que no debe ser regulado.

18. Los trabajadores “a la parte”, son aquellos que laboran, no a cambio de un salario, sino de una porción del producto o su valor. Si bien, está permitido el pago en especie a los trabajadores, éste debe ser apropiado al uso personal del trabajador y su familia y razonablemente proporcionado al monto del salario que se pague en efectivo. De igual forma, se regula el pago de salario a destajo. Por lo general esta forma de contratación significa explotación del patrón al trabajador, que se sobreesfuerza para lograr un mayor ingreso. No debe regularse.
19. El trabajador auxiliar asociado, es aquel que ayuda a un trabajador en sus labores. No debe ser regulado. Al segundo trabajador, deberá dársele el carácter de trabajador del patrón del primero, al no existir en México figuras como ayudante, adjunto y otras.
20. La industria familiar, es en la que de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, sólo laboran los integrantes de una familia y, en su caso, pupilos. Le son aplicables únicamente las disposiciones relativas a higiene y seguridad en el empleo. Diversos programas gubernamentales la apoyan, pero el desarrollo socioeconómico del país no puede sustentarse en esta industria. No requiere modificación legal, salvo la inclusión de lo dispuesto para el trabajo de los menores.
21. El autoempleo permite que las personas, con sus propios recursos y esfuerzo, generen los ingresos necesarios para su subsistencia y la de su familia; carecen, en consecuencia de prestaciones de seguridad social. Un país no puede sustentar su desarrollo socioeconómico en el autoempleo.
22. Las ventas directas inciden negativamente en la vida familiar y personal, así como en las obligaciones laborales, de quienes acuden a esta opción para obtener mayores ingresos.
23. El trabajo informal, que se constituye por actividades, si bien no ilícitas, si son irregulares, no debe ser normado, sino erradicado. No genera impuestos, invade la vía pública y suele ser una forma de explotación de trabajadores por terceras personas.
24. Diversos programas gubernamentales se han diseñado, instrumentado y operado en apoyo de grupos desprotegidos, como trabajadores del campo, trabajadoras que no cuentan con apoyos para cuidar a sus hijos durante su jornada laboral, mujeres y otros. Estos programas no resuelven la situación de pobreza en la que se encuentran muchos mexicanos o lo hacen parcial y temporalmente. La generación de empleos, permanentes, debidamente remunerados y con goce de derechos de seguridad social, es la única opción viable.

25. La investigación de campo se realizó con el propósito de conocer la opinión de los destinatarios de la normatividad que regula las relaciones individuales de trabajo:

25.1. La encuesta aplicada a los trabajadores, demostró que la mayoría de éstos son contratados por tiempo indefinido, a tiempo completo, lo que no excluye que acepten ser contratados por tiempo determinado, a prueba e incluso, por equipo.

En relación a la capacitación para el trabajo, casi la mitad expresó que si se le proporcionaba por el patrón, pero una tercera parte dijo de ser informado sobre su trabajo por compañeros y casi una quinta parte expresó que no la proporcionaban capacitación alguna.

25.2. Los litigantes dijeron que si existe tendencia a la flexibilización del Derecho del Trabajo, la cual apunta a la deslaboralización.

El pago por hora se apreció como legal, pero suele prestarse a abusos. La contratación por temporada se consideró procedente, según las necesidades del servicio a prestarse y el teletrabajo debe regularse como trabajo a domicilio.

En relación al contrato a prueba, las opiniones fueron divergentes.

Sobre los contratos formativos se dijo que en México ya se regula la capacitación y adiestramiento.

25.3. Los profesores dijeron que si existe la tendencia a la flexibilización del Derecho del Trabajo y que la deslaboralización, en su caso, deberá respetar la estabilidad en el empleo y la subordinación.

Expresaron que el contrato de trabajo fijo y por períodos discontinuos ya se regula en la Ley Federal del Trabajo y que el teletrabajo debe considerarse como trabajo a domicilio.

Destacaron que el contrato a prueba puede llevar a la simulación, que los contratos formativos deben regularse en forma paralela a la capacitación y adiestramiento, y opinaron que las empresas de colocación de trabajadores, las empresas de servicios eventuales y la subcontratación deben ser regulados a la luz de la figura jurídica del intermediario.

25.3. Los patrones se manifestaron en formas diversas en relación a la flexibilización y a la deslaboralización del Derecho del Trabajo.

Consideraron el pago por hora como la forma ideal, pero confunden el trabajo a domicilio con el trabajo doméstico; dijeron preferir

que los propios trabajadores instruyeran a otros trabajadores en sus habilidades laborales, pues les tienen confianza.

Las empresas de colocación de trabajadores no son bien vistas, pero las empresas de servicios eventuales se consideraron como necesarias.

25.4. Los funcionarios consideraron que no existe voluntad política tendiente a la flexibilización y deslaborización del Derecho del Trabajo.

Sobre el pago por hora se dijo que es la forma ideal, pero también que México no está preparado para ello.

Contratar a trabajadores por temporada, está regulado en la Ley Federal del Trabajo. El teletrabajo, que es trabajo a domicilio, no está suficientemente vigilado.

En relación al contrato a prueba y a los contratos formativos, no existe uniformidad de opinión.

Las empresas de colocación de trabajadores, las empresas de servicios eventuales y la subcontratación no son de la simpatía de los funcionarios, pues consideraron que permiten la explotación de los trabajadores.

26. La investigación de campo permitió contrastar la norma vigente con la realidad cotidiana, lo que aunado a la investigación documental, deja en claro que las normas vigentes en el país son insuficientes para regular la realidad laboral, por lo que con frecuencia los trabajadores se encuentran en desventaja en una relación individual de trabajo y los patrones violan las disposiciones aplicables,

Por lo anterior, a efecto de contar con instrumentos jurídicos más adecuados a la realidad laboral, así como su mejor vigilancia, y, en su caso, sanción, se presentan las siguientes:

PROPUESTAS

A.- Que se reforme la Ley Federal del Trabajo, para incorporar el contrato para trabajo fijo y periodos discontinuos.

Se propone que se adicione un artículo 37 bis, para quedar en los siguientes términos:

Artículo 37 bis.- El contrato individual para trabajo fijo y períodos discontinuos es aquel que se origina por actividades propias del giro normal del centro de trabajo, que se cumplen en determinadas épocas del año solamente y están sujetas a repetirse cada ciclo, de conformidad con las siguientes disposiciones:

I.- Se prestará en trabajos típicos de temporada en actividades exclusivamente estacionales, entendiéndose por éstas las actividades agrícolas, pecuarias, pesqueras, avícolas, apícolas, silvícolas, forestales y otras de naturaleza semejante;

II.- Se prestará en trabajos atípicos de temporada no estacionales, entendiéndose por éstas las actividades en hoteles, centros vacacionales o comerciales, heladerías, restaurantes, librerías escolares y otras de naturaleza semejante;

III.- El patrón deberá notificar al trabajador con una antelación no menor a 15 días, previa a la conclusión de la actividad, en forma personal o por los medios públicos idóneos, su voluntad de reiterar el contrato en los términos del ciclo anterior;

IV.- El trabajador deberá manifestar su decisión de continuar o no con la relación laboral, en un plazo de cinco días anteriores a la conclusión de la actividad, sea por escrito o personalmente;

V.- Si el patrón no notificara al trabajador su intención de reiterar la relación contractual, se considerará como despido injustificado, debiendo cubrir las indemnizaciones señaladas en el artículo 48;

VI.- Las partes deberán cubrir las prestaciones de seguridad social que corresponda;

VII.- Se deberá otorgar por escrito;

VIII.- El patrón, para el caso de la fracción I, deberá proporcionar al trabajador alojamiento adecuado e higiénico; si el lugar de trabajo dista más de tres kilómetros y no existiera transporte público, el patrón deberá proporcionarlo gratuitamente. Estas obligaciones no serán compensables en dinero;

IX.- Patrones y trabajadores tendrán los mismos derechos, obligaciones y prohibiciones que los que se aplican a otras relaciones individuales de trabajo;

X.- Los patrones deberán entregar a los trabajadores al concluir cada ciclo de labores, constancia en la que se consigne los días laborados, el salario y otras prestaciones devengadas y cubiertas, así como la antigüedad acumulada; y

XI.- La Inspección del Trabajo vigilará el cumplimiento de estas disposiciones y, en su caso, sancionará su violación en términos del artículo 997 de la ley.

B.- Que se reforme la Ley Federal del Trabajo, para incorporar el contrato de trabajo a prueba.

Se propone que se adicione un artículo 39 bis, para quedar en los siguientes términos:

Artículo 39 bis.- En los contratos individuales de trabajo por tiempo indeterminado o por tiempo, obra o servicio determinado, siempre que el plazo sea superior a ciento ochenta días, puede estipularse un período de prueba, el cual tiene como propósito que el patrón se cerciore de la calificación laboral del trabajador y éste se informe sobre la vida interna del centro de trabajo, de conformidad con las siguientes disposiciones:

I.- El período de prueba no podrá exceder de 30 días para los puestos para los cuales se exija alguna titulación o capacitación específica y de 10 para los demás trabajadores;

II.- El patrón y el trabajador tendrán durante el período de prueba de los mismos derechos, obligaciones y prohibiciones, que en las demás relaciones individuales de trabajo;

III.- Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá poner término al contrato, con o sin causa justificada, sin incurrir en responsabilidad;

IV.- Deberán pagarse por las partes todas las aportaciones de seguridad social, desde el inicio de la relación;

V.- Si durante el período de prueba el trabajador sufre un accidente de trabajo o llegase a contraer una enfermedad profesional, el mismo será acreedor a todas las prestaciones correspondientes, aún cuando la relación de trabajo se disolviera dentro del plazo a prueba;

VI.- No es aplicable el período de prueba para los trabajadores de la industria de la construcción;

VII.- Los patrones no podrán mantener al mismo tiempo trabajadores con contrato a prueba por un número que exceda al 10% del total de sus trabajadores. Las empresas de reciente creación no estarán sujetas a este porcentaje durante los primeros cuatro meses;

VIII.- Deberá celebrarse por escrito;

IX.- Vencido el plazo correspondiente al período de prueba, si ninguna de las partes manifiesta su voluntad de dar por terminado el contrato, éste continuará por tiempo indeterminado, salvo que las partes hubieran fijado plazo para su terminación, en los casos en que la ley lo permita;

X.- Un mismo trabajador no podrá ser contratado a prueba por el mismo patrón, más de una vez;

XI.- Los trabajadores en período de prueba gozarán del mismo salario y de otras prestaciones que correspondan a trabajadores de igual categoría o puesto; y

XII.- La Inspección del Trabajo vigilará el cumplimiento de estas disposiciones y, en su caso, sancionará su violación en términos del artículo 997 de la ley.

C.- Que se reforme la Ley Federal del Trabajo, para incorporar el contrato de puesta a disposición.

Se propone que se adicione un artículo 41 bis, para quedar en los siguientes términos:

Artículo 41 bis.- El contrato de puesta a disposición es aquel en el que una empresa de servicios eventuales conviene con una empresa usuaria, que trabajadores de la primera presten en forma temporaria servicios transitorios, de conformidad con las siguientes disposiciones:

I.- A la empresa usuaria competirá el ejercicio del poder de dirección sobre el trabajador cedido, pero no gozará de poder disciplinario, que corresponde a la empresa de servicios eventuales;

II.- La empresa de servicios eventuales asumirá las obligaciones del pago de salario y otras prestaciones procedentes, así como de las cuotas de seguridad social que corresponda;

III.- La empresa usuaria será responsable de la seguridad de los trabajadores asignados en el lugar de trabajo;

IV.- La empresa de servicios eventuales podrá asignar trabajadores a la empresa usuaria por alguna de las siguientes circunstancias:

- a).- suplir ausencias de trabajadores permanentes;
- b).- incremento de la actividad de la empresa, ocasional y extraordinaria;
- c).- organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones y otros semejantes;
- d).- ejecución inaplazable de trabajos para prevenir accidentes;
- e).- atender necesidades extraordinarias o transitorias,
- f).- otras actividades análogas.

V.- Deberá celebrarse por escrito, especificándose jornada, salario, actividad y duración;

VI.- Las empresas usuarias no deberán exceder el 15% del total del total de sus trabajadores permanentes en esta modalidad;

VII.- Las empresas de servicios eventuales deberán registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de la Coordinación General de Empleo;

VIII.- Las empresas de servicios eventuales deberán cumplir las disposiciones del Reglamento de Empresas de Servicios Eventuales; y

IX.- La Inspección del Trabajo vigilará el cumplimiento de estas disposiciones y, en su caso, sancionará su violación en términos del artículo 997 de la ley.

D.- Que se reforme la Ley Federal del Trabajo, para incorporar el contrato de equipo.

Se propone que se adicione un artículo 41 ter, para quedar en los siguientes términos:

Artículo 41 ter.- El contrato de equipo es aquel que se celebra entre un patrón y un grupo o equipo de trabajadores considerado en su totalidad por los conocimientos y habilidades que como conjunto les caracterizan y que no constituyen una persona moral, que actuando por conducto de un jefe de grupo se obliga a la prestación de servicios, de conformidad con las siguientes disposiciones:

I.- El patrón tendrá respeto de cada uno de los integrantes del grupo, los mismos derechos y obligaciones que tendría de haberlos contratado individualmente;

II.- Los trabajadores designarán un jefe de grupo, al cual quedan subordinados para los efectos de la seguridad y la eficacia del trabajo, pero solamente se constituirá en representante de los mismos, si éstos manifiestan su consentimiento;

III.- Si se fijara una remuneración única para el grupo trabajadores que lo integran tendrán derecho al pago previamente acordado; a falta de convenio, se pagará según su participación en el trabajo;

IV.- Si faltara un integrante del equipo, se deberá sustituir, pero si la contratación se realizó en virtud de las calificaciones de todos los integrantes, la ausencia de uno de ellos, se considerará incumplimiento de contrato;

V.- El patrón no podrá despedir a uno o más trabajadores del equipo y si tuviera que hacerlo, podrá despedir al equipo en su totalidad y deberá cubrir las indemnizaciones que correspondan;

VI.- Los trabajadores que no formen parte del grupo y colaboren con el mismo, se encontrarán a cargo del patrón y no participarán del salario común, del que cada uno de los integrantes del grupo tienen derecho a la participación pactada que le corresponda, según su contribución al resultado del trabajo;

VII.- La duración del trabajo puede ser prolongada más allá de 8 horas por día y 48 por semana, a condición de que el término medio de las horas de trabajo sobre el periodo de tres semanas a lo menos, no exceda de 8 horas por día o de 48 horas semanales;

VIII.- Las partes deberán cubrir la totalidad de las aportaciones de seguridad social que corresponda; y

IX.- La Inspección del Trabajo vigilará el cumplimiento de estas disposiciones y, en su caso, sancionará su violación en términos del artículo 997 de la ley.

E.- Que se reforme la Ley Federal del Trabajo, para incorporar el contrato de trabajo a tiempo parcial.

Se propone que se adicione un artículo 59 bis, para quedar en los siguientes términos:

Artículo 59 bis.- Contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual un trabajador es contratado para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, de conformidad con las siguientes disposiciones:

I.- Procederá en contrataciones por tiempo indefinido o por tiempo, obra o servicio determinado, o por trabajo fijo y períodos discontinuos;

II.- Deberá hacerse constar por escrito, consignándose el número de horas a trabajar al día, a la semana, al mes o al año;

III.- Queda prohibida la prestación de servicios en horas extraordinarias, en días de descanso semanal y en días de descanso conmemorativo;

IV.- Las partes estarán obligadas a cubrir las aportaciones de seguridad social que corresponda; y

V.- La Inspección del Trabajo vigilará el cumplimiento de estas disposiciones y, en su caso, sancionará su violación en términos del artículo 997 de la ley.

F.- Que se reforme la Ley Federal del Trabajo para incorporar al trabajo a domicilio el concepto de teletrabajo.

Se propone que se adicione un segundo párrafo al artículo 311 y que el vigente segundo párrafo, que se modifica, pase a ser el tercero, para quedar como sigue:

Artículo 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones serán considerados trabajadores a domicilio.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en los párrafos anteriores, se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.

G.- Que se reforme la Ley Federal del Trabajo, para incorporar el contrato en prácticas.

Se propone que se adicione un artículo 153-X-bis, para quedar en los siguientes términos:

Artículo 153-X-bis.- El contrato en prácticas es aquel en virtud del cual un trabajador de titulación superior o técnica reciente, se obliga, a cambio del pago de un salario, a prestar servicios adecuados al nivel de estudios, que le permitan la práctica de sus conocimientos académicos, de conformidad con las siguientes disposiciones:

I.- Se otorgará por escrito, especificándose jornada, salario y actividades a desempeñar;

II.- La duración no deberá ser inferior a seis meses, ni exceder de dos años;

III.- La falta de forma conllevará su conversión en indefinido; si se hubiese pactado a tiempo parcial, se presumirá a tiempo completo;

IV.- Se podrá celebrar únicamente en el plazo de tres años posteriores a la terminación de los estudios de que se trate;

V.- La Inspección del Trabajo vigilará el cumplimiento de estas disposiciones y, en su caso, sancionará su violación en términos del artículo 997 de la ley.

H.- Que se reforme la Ley Federal del Trabajo, para incorporar el contrato para la formación.

Se propone que se adicione un artículo 153-X-ter, para quedar en los siguientes términos:

Artículo 153-X-ter.- El contrato para la formación es aquel por el que un patrón y un trabajador se obligan, respectivamente, a proporcionar y a recibir la formación teórica y práctica necesarias para el desempeño adecuado de un trabajo cualificado, de conformidad con las siguientes disposiciones:

I.- El trabajador deberá tener una edad entre dieciséis y veinticinco años;

II.- Deberá otorgarse por escrito;

III.- La formación teórica se alternará con la formación práctica, pero no deberá destinársele menos del 25% de la jornada;

IV.- La duración no deberá ser inferior a cuatro meses ni exceder de un año;

V.- Previa acreditación del examen correspondiente, se extenderá el certificado respectivo; y

VI.- La Inspección del Trabajo vigilará el cumplimiento de estas disposiciones y, en su caso, sancionará su violación en términos del artículo 997 de la ley.

I.- Que se adicione un artículo a la Ley Federal del Trabajo, para incorporar la figura de las empresas de servicios eventuales.

Se propone que se adicione un artículo 539-G, para quedar en los siguientes términos:

Artículo 539-G.- La autorización para el funcionamiento de empresas de servicios eventuales se otorgarán, previa solicitud de los interesados, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su inscripción en el registro de Empresas de Servicios Eventuales, una vez que se satisfagan los requisitos que al efecto se señalen, entre los que deberán establecerse el otorgar garantía a favor de la propia Secretaría, misma que se destinará a responder de las obligaciones legales y contractuales de la empresa con los trabajadores puestos a disposición, devengados con motivo de los servicios prestados, por

estos en empresas usuarias, así como para responder de las multas que se aplicasen por autoridad laboral competente.

J.- Que se reforme la Ley Federal del Trabajo, para modificar la regulación de la industria familiar para incluir la aplicación en los mismos de las disposiciones referentes al trabajo de los menores.

Se propone que se adicione el artículo 352 para quedar como sigue:

Artículo 352.- No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad y al trabajo de los menores.

K.- Que se adicione el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para incorporar la figura de las empresas de servicios eventuales

Se propone que se adicione en artículo 14, para quedar en los siguientes términos:

Artículo 14.- Corresponde a la Coordinación General de Empleo:

X bis.- Proponer lineamientos para el funcionamiento de empresas de servicios eventuales y autorizar o registrar, según el caso, a las personas, agencias, dependencias, organizaciones o instituciones que se dediquen a ello;

X ter.- Vigilar que las entidades privadas a las que alude la fracción anterior, cumplan las obligaciones que les impongan la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos²⁹⁹ y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales; cuando la vigilancia requiera actos de visita, se efectuará por conducto de las autoridades competentes.

L.- Que se reforme la ley Federal del Trabajo para incluir la sanción aplicable por la Inspección del Trabajo a violaciones referentes a contratos individuales de trabajo de trabajo fijo y período discontinuos, a prueba, de puesta a disposición, de equipo, a tiempo parcial, en prácticas y para la formación.

Se propone se reforme el artículo 997, para quedar en los siguientes términos:

Artículo 997.- Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo del campo, a domicilio, fijo y con período discontinuos, a prueba, de puesta a

²⁹⁹ Se propone que se expida un Reglamento de Empresas de Servicios Eventuales, lo que no se presenta en este trabajo de tesis, por no considerarlo materia de la misma.

disposición, de equipo, a tiempo parcial, en prácticas y para la formación, se le impondrá multa por el equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general, conforme a los establecido en el artículo 992.

FUENTES CONSULTADAS.

BIBLIOGRÁFICAS.

Alfaro García, Manuel

Curso de Derecho del Trabajo.
Ediciones Ariel.
Barcelona. 1973.

Alfonso Mellado, Carlos L.

La Nueva regulación del Contrato de Trabajo a tiempo parcial: aspectos laborales.
Tirant Lo Blanch
Valencia. 1999.

Alonso García, Manuel

Curso de Derecho del Trabajo
Ediciones Ariel
Barcelona. 1973.

Ballester Pastor, Ma. Amparo

El Período de Prueba
Tirant Le Blanch
Colección laboral. 26
Valencia. 1995.

Bermúdez Cisneros, Miguel.

Derecho del Trabajo.
Oxford University Press.
México. 2000.

Camps Ruiz, Luis Miguel.

La Contratación Laboral Temporal.
Tirant Lo Blanch.
Colección Laboral. 22.
Valencia.1998.

Capón Filas, Rodolfo.

Derecho del Trabajo.
Librería Editorial Platense.
La Plata.1998.

Caro Figueroa, Armando.

La Flexibilidad Laboral
Editorial Biblos.
Buenos Aires. 1993.

Confalonieri, Juan Ángel.

Contrato de Trabajo Eventual.

Editorial Astrea.

Buenos Aires. 2002.

De Buen Lozano, Néstor.

Derecho del Trabajo.

Tomo Segundo.

Editorial Porrúa, SA

México. 1976.

De Ferrari, Francisco.

Derecho del Trabajo. Vol. II

Ediciones Depalma

Buenos Aires. 1969.

De la Cueva, Mario.

Derecho Mexicano del Trabajo.

Editorial Porrúa, SA

México. 1961.

De la Cueva, Mario.

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

Editorial Porrúa, SA

México. 1972.

Gallo, Gustavo J.

Compendio de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Abeledo-Perrot.

Buenos Aires. 2001.

García, Néstor.

La Globalización imaginada.

Editorial Países.

México.1999.

Giraldo Ángel, Jaime y otros

Metodologías y Técnica de la investigación Socio jurídica.

Legis Editores, S.A.

Santa Fe de Bogotá. 1999.

Gnecco, Lorenzo P.

Contrato de Formación y Derecho del Trabajo.

Editorial Astrea.

Buenos Aires. 2002.

Graham, S, y Marvin, S.

Networked. Infraestructured, technological mobilities and the urban condition.

Routledge

Londres. 2001.

Hernández Sampieri, Roberto y otros.

Metodología de la Investigación.

Mc Graw Hill.

México. 1998.

Hierrezuelo, Ricardo Diego y Núñez, Pedro Fernando.

Responsabilidad solidaria en el Contrato de trabajo.

José Luis Desalma, Editor.

Editorial Hammurabi

Buenos Aires. 2003.

López Ruiz, Miguel.

Elementos metodológicos y ortográficos básicos para el proceso de investigación.

U.N.A.M

México. 1992.

Martín Valverde, Antonio y otros.

Derecho del Trabajo.

Tecnos. Madrid.2003.

Maza Díaz Cortés, Octavio

Las ventas multinivel.

Análisis de las formas de trabajo asociadas.

Universidad Autónoma de Aguascalientes.

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

México. 2006.

Montoya Melgar, Alfredo.

Derecho del Trabajo.

Tecnos.

Madrid. 2002.

Palomeque López, Manuel Carlos y Álvarez de la Rosa, Manuel.

Derecho del Trabajo.

Colección Ceura.

Editorial Centro de Estudios, Ramón Areces, S.A.

Madrid. 2003.

Palomino, Teodosio A.

El Futuro Blanco y Negro.

Maquiavelo vive.

Editorial Juris Laboral.

Perú. 2003.

Patiño Camarena, E. Javier.

Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Oxford University Press.

México. 1999.

Pla Rodríguez, Américo.

Los Principios del Derecho del Trabajo.
Editorial Depalma
Buenos Aires. 1998.

Rodríguez-Piñedo Royo y Calvo Gallego, Francisco Javier

Las Horas Complementarias y su pacto en el Contrato a Tiempo Parcial.
Tirant Lo Blanch.
Colección Laboral. 103.
Valencia. 2000.

Rubio, Valentín.

Derecho Laboral.
Tomo I.
Rubinzal-Culzoni Editores.
Buenos Aires. 1999.

Torres, Raymond.

Hacia una Economía Mundial socialmente sostenible. Un análisis de los pilares sociales de la globalización.
Informes OIT.
Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.
Madrid. 2002.

Ugarte Cataldo, José Luis.

El Nuevo Derecho del Trabajo.
LexisNexis
Santiago de Chile. 2007.

Walker Errázuriz, Francisco.

Derecho de las relaciones Laborales.
Editorial Universitaria.
Santiago de Chile. 2003.

HEMEROGRÁFICAS.

Alburquerque, Rafael F.

“¿Se desploma el Derecho del Trabajo?”
en Estudios Jurídicos en Homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano.
Patricia Kurczyn Villalobos y Carlos Alberto Puig Hernández.
Coordinadores.
IUNAM-IIJ.
México.2003. p.p. 39-52.

Arciniega, Federico.

“El Contrato de Trabajo”,
en Estudios Jurídicos en Homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano.
Patricia Kurczyn Villalobos y Carlos Alberto Puig Hernández.
Coordinadores.
UNAM-I.I.J.
México. 2003. p.p. 73-123.

Barajas Montes de Oca, Santiago.

“Contrato Individual de Trabajo”,
en Diccionario de Derecho del Trabajo.
Editorial Porrúa, SA-UNAM.
México. 2001. p.p. 53-57.

Climent Beltrán, Juan B.

“La OIT y la Contratación Laboral”
en Estudios en homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano.
Patricia Kurczyn Villalobos y Carlos Alberto Puig Hernández.
Coordinadores
UNAM-IIJ.
México. 2003. p.p. 235-251.

Dávalos Morales, José

“Las Reformas Laborales”.
Conferencia Magistral.
48ª. Asamblea de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de las
Previsión Social.
Colima, Col.
Marzo 19 de 2008.

Del Olmo, Christianne

“La globalización de los piratas”
en Nacional Geographic.
Memoralilia s/p.
México. Junio 2005.

Gamonal Contreras, Sergio y Prado López, Pamela.

“El Suministro de Trabajadores en la Nueva Ley no. 20.123, acerca de la
calidad del Coempleador y la doble Subordinación”,
en Derecho Mayor, Revista Académica de la Escuela de Derecho de la
Universidad Mayor.
Santiago de Chile, Julio VI, no. 6, octubre 2007. p.p. 299 – 310.

Herrera Vaca, José Luis.

“El derecho de la llamada globalización”
en Revista del Senado de la República.
oct-dic. 1999. vol. 5, No. 17.
México. p.p. 144-148.

León, José Luis.

“Globalización, desigualdad y soberanía. Algunas implicaciones para México”,
en Revista del Senado de la República.
Jul-sept. 1998. vol. 4. No. 12.
México. p.p. 130-141.

Llamas Hüitrón, Ignacio y Jarro Bardonari, Nora.

“Trabajo, formalidad, escolaridad y capacitación”,
en La Situación de Trabajo en México.
Enrique de la Garza y Carlos Salas, coordinadores.
Centro americano para la solidaridad Sindical Internacional-Universidad
Autónoma Metropolitana-Instituto de Estudios del Trabajo-Plaza y Valdéz, S.A.
de C.V.
México, 2003. p.p. 151-175.

Loyzaga de la Cueva, Octavio

La Flexibilización de los Derechos Laborales
en la Recomposición del Capitalismo.
UAM. México. 1997.

Marshall, Adriana

“Efectos sociales y económicos de la Legislación del Trabajo: debates y
evidencias”,
en Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo
Enrique de la Garza Toledo. Coordinador.
El Colegio México-Facultad de Ciencias Sociales-Universidad Autónoma
Metropolitana-Fondo de Cultura Económica.
México. 2000. p.p. 451-470.

Marx, C. y Engels, F.

“El Manifiesto del Partido Comunista”,
en Obras Escogidas.
Progreso.
Moscú. s/f. p.36.

Medina Aguiar, José Luis

“Soberanía y globalización. Las crisis financieras recurrentes: análisis e
implicaciones”,
en Revista del Senado de la República.
Julio-septiembre. 1998.
Vol 4, no. 12.
México. p.p. 30 a 38.

Montalvo Ortega, Enrique.

“La disputa por el poder en un mundo globalizado”,
en Revista del Senado de la República.
Jul-sept. 1998. vol. 4. No. 12.
México. p.p. 108-122.

Murray, Cecilia M. y Piropo, Miguel Ángel.

“Limitaciones Legales a las que está sujeta la Jornada de Trabajo. Las horas extra”,

en Revista de Derecho Laboral. Jornada y Descansos.

Rubinzal-Culzoni, Editores.

Buenos Aires. 2006-1. p.125.

Pasco Cosmópolis, Mario.

“Contrato de Trabajo de Jornada Atípico”,

en Estudios Jurídicos en Homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano.

Patricia Kurczyn Villalobos y Carlos Alberto Puig Hernández. Coordinadores.

UNAM-I.I.J.

México. 2000.p.p. 619-644.

Pasco Cosmópolis, Mario.

“Contratos de trabajo, economía informal y empresas de mano de obra”,

en Decimocuarto Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo.

Patricia Kurczyn Villalobos, coordinadora.

I.I.J.-UNAM

México, 2006. p.p. 67-85.

Rendón, Teresa

“Empleo, segregación y salarios por género”,

en La Situación del Trabajo en México.

Enrique de la Garza y Carlos Salas, coordinadores.

Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional-Universidad Autónoma Metropolitana-Instituto de Estudios del Trabajo-Plaza y Valdés, S.A. de C.V.

México, 2003. p.p. 129-150.

Salas, Carlos y Zepeda, Eduardo

“Empleos y salarios en el México contemporáneo”,

en La Situación del Trabajo en México,

Enrique de la Garza y Carlos Salas, coordinadores

Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional-Universidad Autónoma Metropolitana-Instituto de Estudios del Trabajo-Plaza y Valdés, SA de C.V.

México, 2003. p.p. 55-75.

Sandoval Ramírez, Cuauhtémoc

“Globalización”

en Revista del Senado de la República.

Oct-dic. 1999. Vol. 5. No. 17.

México. p.p. 17 a 23.

Witker, Jorge

“Los Derechos económicos y sociales en el contexto del área de libre comercio de las américas”,

en ¿Hacia un nuevo Derecho del Trabajo?

Patricia Kurczyn Villalobos (coordinadora).

UNAM.

México. 2003. p.p. 57-75.

INFORMÁTICAS.

Barajas Montes de Oca, Santiago.

La Nueva Estructura del Mercado Laboral.

Boletín Mexicano de Derecho Comparado.

Biblioteca Jurídica Virtual. No. 91.

UNAM-I.I.J. 1999.

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/91/art/art2.htm>

31-08-2003.

Bronstein, Arturo S.

La subcontratación laboral.

San José de Costa Rica, abril de 1999.

<http://www.oit.or.cr/oit/papers/subcontrat.pdf-2006>

16-09-2007.

Carrillo, Laura y Rivero, Arturo.

Van a autoempleo 30% de ocupados. Guaida y Asociados, Abogados.

<http://www.guaida.com/prensa/van-a-autoempleo-30-de-ocupados->

28-09-2007.

Cuevas Rodríguez, Enrique y otros.

Micronegocios y Autoempleo en México.

Un análisis empírico con datos de la Encuesta Nacional de Micronegocios.

<http://www.accessmylibrary.com/com2/summary-0286-31234104 ITM>.

28-09-2007.

De Buen Lozano, Néstor.

Capítulo 17. Clases de Contratos.

<http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/20.pdf>.

15-07-2007.

Díaz Amador, María del Carmen.

http://www.redsolidarios.org/word/programa_nal_financiamiento_mexico.doc

28-09-2007.

Enríquez Pérez, Isaac.

Globalización y privatización: ¿dos caminos rumbo a la desnacionalización integral?

<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ma/iep-gp.htm>

31-08-2003.

Gaceta Parlamentaria.

<http://gaceta.diputados.gob.mx/>

Gracia, Xavier

“Deslocalización, propiedad privada e ideología”

En Rebelión, Economía

<http://www.rebelion.org/economia/04054xgracia.htm>

28-09-2007.

IMSS

<http://www.gob.mx/NR/rdonlyres/D4113BB8-9A09-4334-8EB7-359D8CE2EA19/0/pptprimer.pdf>

Juárez, Aline

“El Seguro Popular fomenta el trabajo informal: Banxico”, en Rumbo de México.

<http://www.rumbomexico.com.mx/macnews-core00000/notes/?id=69363>

27-07-2007

Medina Salgado, César y Espinoza Espíndola, Mónica.

Profesores de Investigación del Departamento de Administración UAM-A.

<http://www.lazc.uam.mx/publicaciones/gestion/Gye/htm>

8-13-2007.

Organización Internacional del Trabajo.

<http://www.ilo.org/public/spanish/sitemao.htm>

Presidencia de la República

<http://www.presidencia.gob.mx>

01-05-2008.

Ramos Soto, Ana Luz y Gómez Berna, Roberto Gerardo.

“¿Qué es la economía informal?”,

en Observatorio de la Ecopnomía Latinoamericana.

No. 60. mayo 2006.

<http://www.eurned.net/curecon/ecolat/index.htm>

28-09-2007.

s/a

“La estabilidad en el empleo en los países industrializados sigue siendo sorprendentemente fuerte”,

en Organización Internacional del Trabajo.

Departamento de Comunicación.

Sala de Prensa.

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/features/03/stability.htm>

28-09-2007.

Secretaría de Desarrollo Social

<http://www.sedesol.gob.mx/index/index.php?sec=30&len=1>

28-12-2007.

Suñé, Emilio (Universidad Complutense de Madrid)

Conferencia.

Universidad Anáhuac.

México, DF

3 de diciembre de 2004.

<http://www.asnahuac.mx/derecho/boletin/boletin.200412.html>

8-3-2006.

Suprema Corte de Justicia de la Nación.

IUS 2006.

<http://www.scjn.gob.mx/ius2006/>

Argentina

<http://www.trabajo.gov.ar/legislacion/ley/files/ley>

28- 09-2007.

Bolivia

<http://www.cainco.org.bo/es/doc/ley%20general%20del%20trabajo.pdf>

07-08-2007.

Colombia.

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legis/col/rii.htm>

07-08-2007.

Costa Rica

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legis/c-rica/vii.htm>

07-08-2007.

Chile

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-59096.html>

07-08-2007.

Ecuador

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/legisl/ecu/index.htm>

07-08-2007.

http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legisl/ecu/vii_a.htm

07-08-2007.

El Salvador

http://www.ilo.or.cr/oit/papers/cod_elsa.shtml#_Toc443732482

07-08-2007.

<http://www.conamype.gob.sv/cajadeherramientas/mipymes/leyes/trabajo/pdf>

24-08-2007.

Guatemala

[Http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_static&staticfile=ss/legisl/Guatemala/gua_codigo_%20trabajo.pdf](http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_static&staticfile=ss/legisl/Guatemala/gua_codigo_%20trabajo.pdf)

07-08-2007.

http://72.14.205.104/search?q=cache:wve5bQYD5D5VcJ:www.aseprola.org/espanol/documentos/codigos_trabajo/guatemala_ct.pdf+codigo+de+trabajo+guatemala&hl=es&ct=clnk&cd=1&gl=mx

24-08-2007.

Honduras

<http://www.hunduraseducacional.com/leyes/codigo%20del%20trabajo.htm>

07-08-2007.

<http://www.honduraslegal.com/legislacion/legi266.htm>

24-08-2007.

Nicaragua

<http://www.cct-clat.org/pagweb/nicaragua/legisla/ctrab.htm>

07-08-2007.

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legisl/nic/vii.htm>

07-08-2007.

Panamá

http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legisl/pan/vii_a.htm

07-08-2007.

<http://www.latinlaws.com/legislation/modules/mylinks/viewcat.php?cid=270>

07-08-2007.

Paraguay

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/593PRY01.HTM#L1T3>

07-08-2007.

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legisl/par/vii.htm>

07-08-2007.

Peru

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legis/peru/vii.htm>
07-08-2007.

<http://www.minta.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/ley28518.pdf>
07-08-2007.

http://www.mpfm.gob.pe/descargas/texto_unico_ordenado_ds_03-97-tr.pdf
23-06-2007.

República Dominicana

<http://www.set.gov.do/descargas/download/cod001.pdf>
07-08-2007.

http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legis/rep_dom/vii_a.htm
07-08-2007.

Uruguay

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legis/uru/vii.htm>
07-08-2007.

<http://www.mtss.gub.uy/Dinatra/d121..htm>
28-09-2007.

Venezuela

<http://www.tsj.gov.ve/legislación/lot.html>
07-08-2007.

ANEXOS

- 1.- Cuestionario de la encuesta
- 2.- Gráficas resultantes de la encuesta
- 3.- Cuestionario de la entrevista

ANEXO 1.

CUESTIONARIO DE LA ENCUESTA.

En la Facultad de Derecho, campus Mexicali, de la Universidad Autónoma de Baja California, me encuentro realizando un trabajo de investigación referente a Los contratos individuales de trabajo.

Uno de los capítulos consiste en la aplicación de un cuestionario a trabajadores que prestan servicios a un patrón de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.

Todos los datos que se proporcionen serán manejados en forma confidencial y para efectos académicos.

Sexo: _____ masc. _____ fem.

Edad: _____ años.

Lugar de prestación de servicios: _____

Antigüedad en el lugar donde actualmente trabaja: _____ años.

¿Qué actividades se realizan en donde usted trabaja?

Por favor, lea cada pregunta cuidadosamente. Luego responda marcando con una "X" solamente una de las respuestas que considere más adecuada.

1. El Contrato de trabajo que le une con su patrón es:

- [a] por tiempo indeterminado.
- [b] por obra o tiempo determinado.
- [c] a prueba.
- [d] no le dijeron.

2. Cuando lo contrataron:

- [a] le explicaron claramente las actividades a realizar.
- [b] le dijeron que los otros trabajadores le explicarían.
- [c] le dieron un curso.
- [d] no sabe.

3. El trabajo que actualmente tiene lo consiguió:

- [a] por conducto de una empresa de colocación de trabajadores.
- [b] por un anuncio en el periódico.
- [c] por recomendaciones de conocidos.
- [d] otros_____.

4. El trabajo que actualmente tiene es:

- [a] de tiempo completo.
- [b] por horas.
- [c] a destajo.
- [d] a prueba.

5. Los servicios médicos los recibe por:

- [a] póliza de gastos médicos mayores que paga su patrón.
- [b] Instituto Mexicano del Seguro Social.
- [c] Seguro Popular.
- [d] ninguno.

6. Lo han despedido de algún trabajo que haya tenido, diciéndole que:

- [a] dio motivo para eso.
- [b] se trataba de recorte de personal.
- [c] se había terminado su contrato.
- [d] otra_____.

7. En alguna ocasión lo han contratado:

- [a] según el programa de primer empleo.
- [b] a prueba.
- [c] en un contrato de equipo.
- [d] por tiempo determinado.

8. A usted le conviene que lo contraten:

- [a] por temporada.
- [b] como eventual.
- [c] por tiempo indeterminado.
- [d] a destajo.

9. En la empresa en la que actualmente trabaja:

- [a] le proporcionan capacitación.
- [b] entregan folletos para realizar el trabajo.
- [c] los demás trabajadores explican lo que se debe hacer.
- [d] ninguno.

10. Alguna vez ha:

- [a] trabajado sin contar con servicio médico, ni prestaciones.
- [b] trabajado en su casa para un patrón.
- [c] realizado ventas por su cuenta de diversas mercancías en su empleo.
- [d] trabajado solamente en empresas.

11. Entre las prestaciones de seguridad social, le gustaría contar con:

- [a] seguro de desempleo.
- [b] jubilación anticipada.
- [c] cooperativas de consumo.
- [d] otra _____.

12. En el empleo que actualmente tiene, trabaja:

- [a] para un patrón determinado empresa.
- [b] con un contratista que trabaja con otros patrones.
- [c] por obra determinada.
- [d] otro _____.

13. En alguna ocasión ha trabajado con un contrato:

- [a] de aprendizaje.
- [b] por tiempo indeterminado.
- [c] a prueba.
- [d] otro _____.

14. Entre sus compañeros de trabajo, algunos de ellos:

- [a] realizan prácticas profesionales.
- [b] fueron contratados por equipo.
- [c] laboran a tiempo parcial.
- [d] otro _____.

15. En alguna ocasión usted:

- [a] ha trabajado en un negocio de su familia.
- [b] además de trabajar, ha vendido comida, ropa u otras mercancías en el lugar donde trabaja como actividad adicional para obtener ingresos extras.
- [c] ha trabajado por su cuenta.
- [d] ha trabajado a prueba.

16. El trabajo que usted desempeña, lo hace:

- [a] con el apoyo de un ayudante.
- [b] solo.
- [c] por equipo.
- [d] otro _____.

17. Ha cambiado de empleo por:

- [a] cesión de personal.
- [b] despido.
- [c] renuncia.
- [d] otra _____.

18. Para que se cumpla la Ley Federal del Trabajo, es necesario:

- [a] fortalecer la Inspección del Trabajo.
- [b] flexibilizar la Ley Federal del Trabajo.
- [c] informar a los trabajadores.
- [d] otra _____.

19. Cuando usted termina su jornada laboral:

- [a] lleva trabajo para continuar en su casa.
- [b] comenta con su familia sobre su trabajo.
- [c] se desliga completamente.
- [d] trabaja jornada extraordinaria.

20. Cuando usted labora jornada extraordinaria o en sus días de descanso:

- [a] se los pagan legalmente.
- [b] se los cambian por días libres.
- [c] se los compensan por inasistencias.
- [d] otro _____.

21. Para que las empresas se desarrollen, es necesario:

- [a] dejar en libertad a patrones y trabajadores.
- [b] reformar la Ley Federal del Trabajo.
- [c] que las autoridades del trabajo vigilen adecuadamente.
- [d] sanciones mas cuantiosas para los patrones.

22. Le gustaría ser contratado:

- [a] por contrato de aprendizaje.
- [b] para trabajar en su casa.
- [c] a destajo.
- [d] por temporada.

23. En algún trabajo:

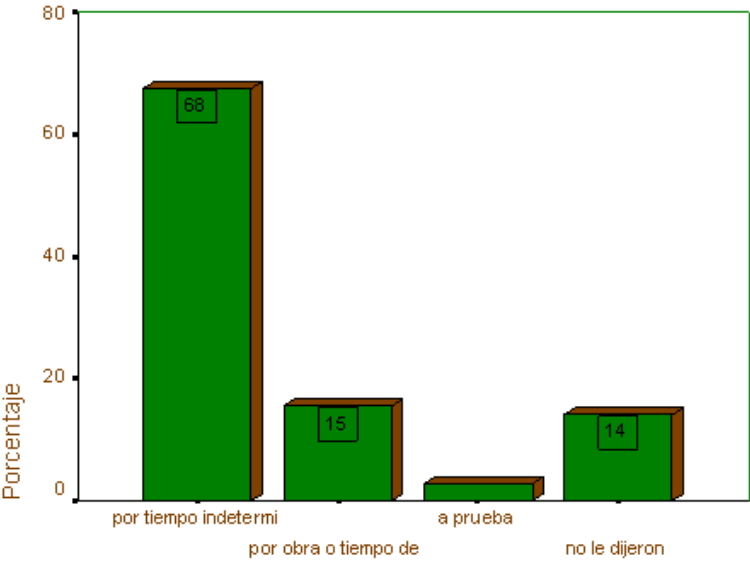
- [a] ha vendido cosméticos, ropa y otras mercancías.
- [b] ha contratado a sus propios ayudantes.
- [c] le han pedido su renuncia.
- [d] lo han despedido.

24. Ha Usted trabajado:

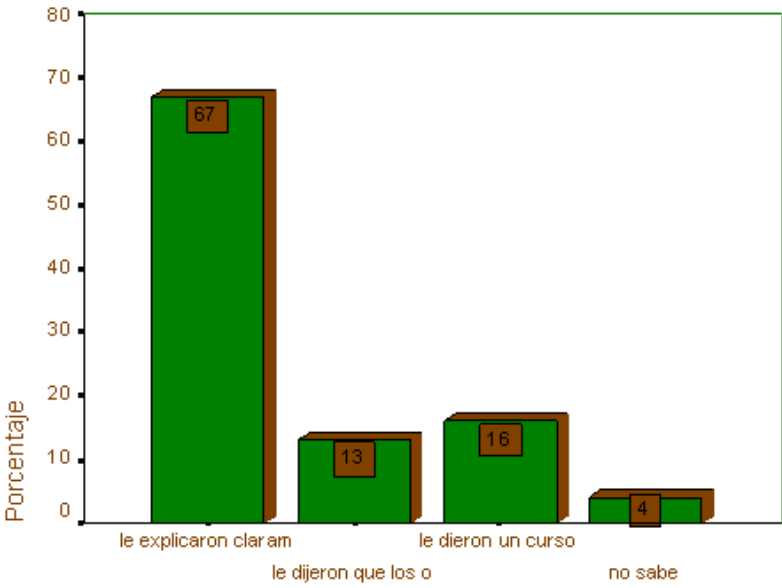
- [a] en forma independiente.
- [b] en su propio negocio familiar.
- [c] en el gobierno.
- [d] en empresas del gobierno.

ANEXO 2.

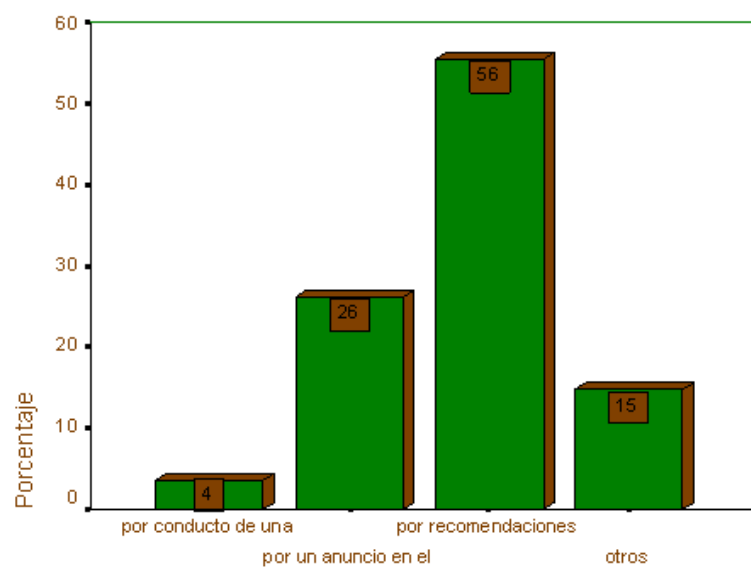
GRÁFICAS RESULTANTES DE LA ENCUESTA.



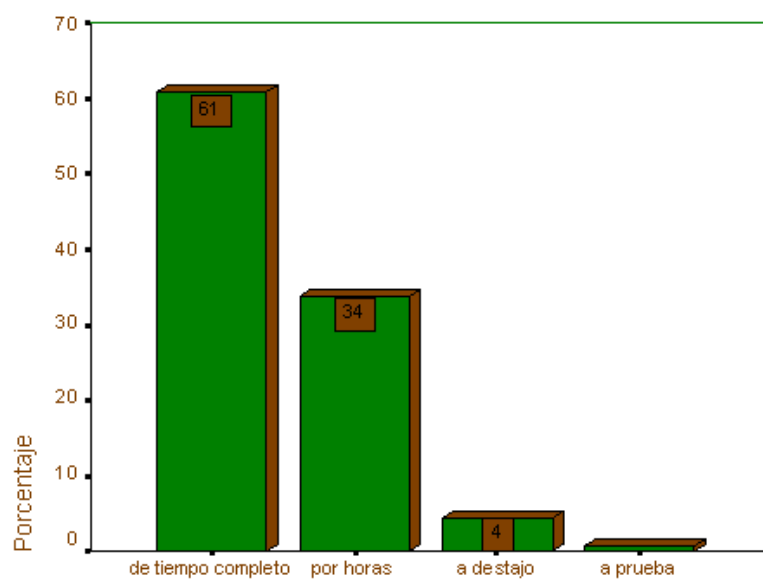
1.- El contrato de trabajo que le une con su Patrón es:



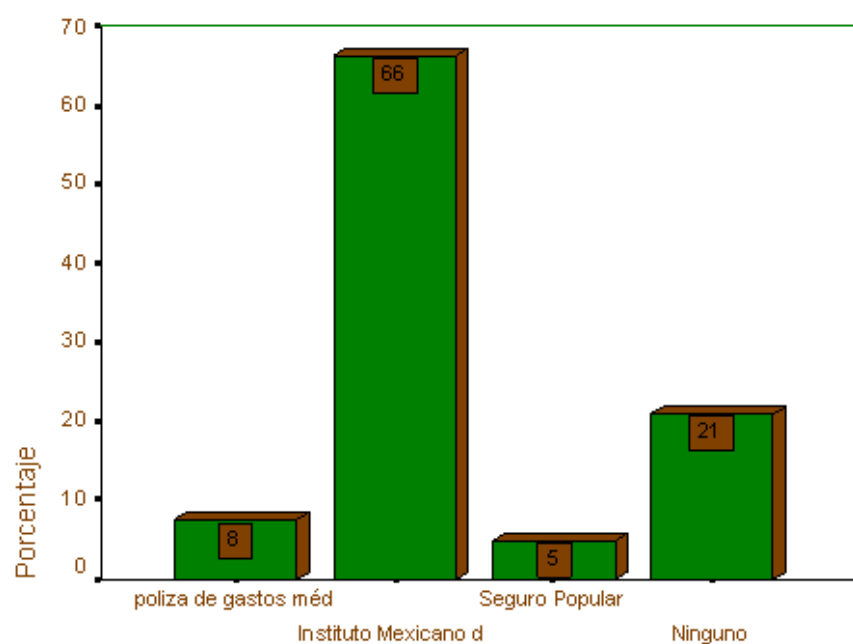
2.- Cuando lo contrataron:



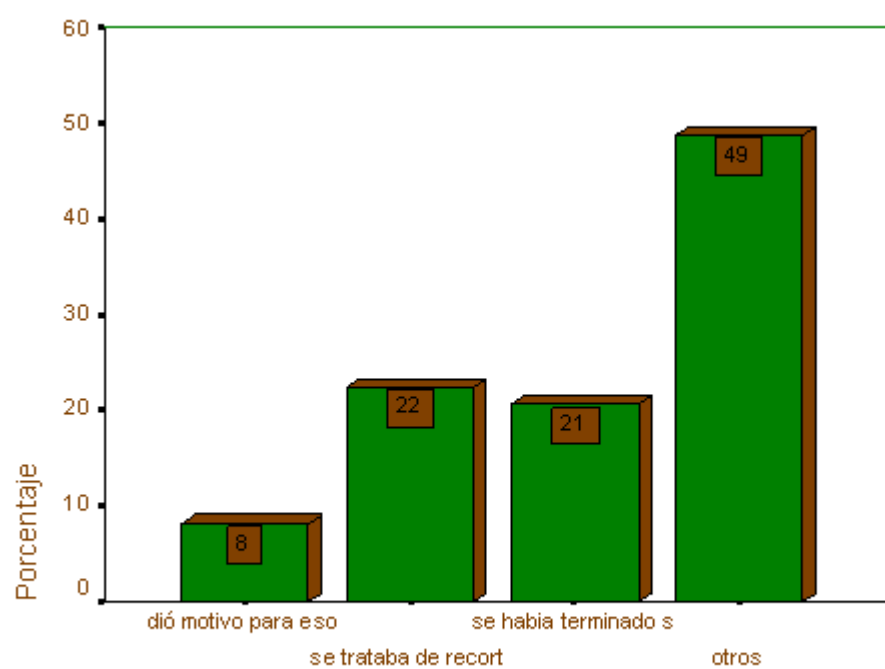
3.- El trabajo que actualmente tiene lo consiguió:



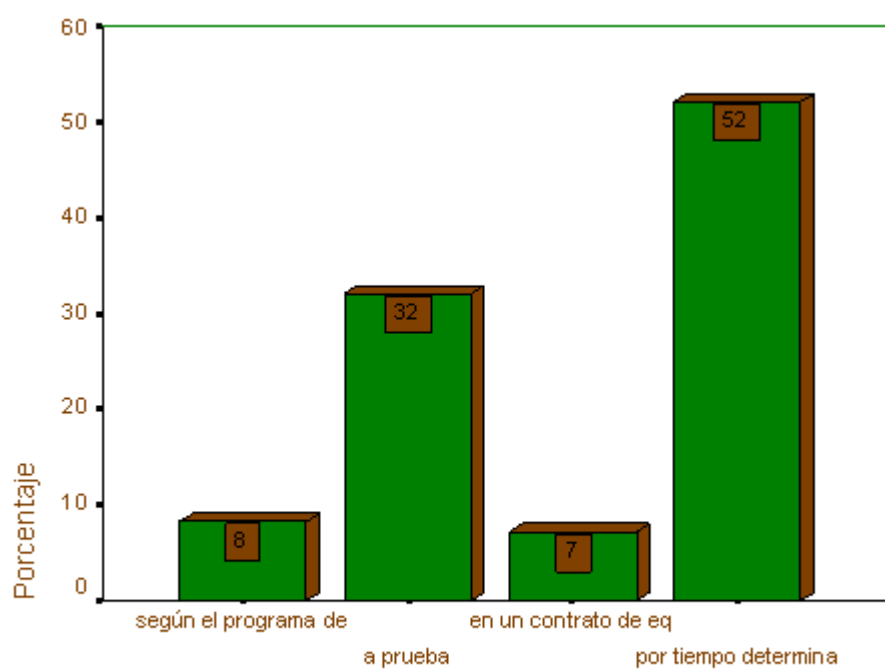
4.- El trabajo que actualmente tiene es:



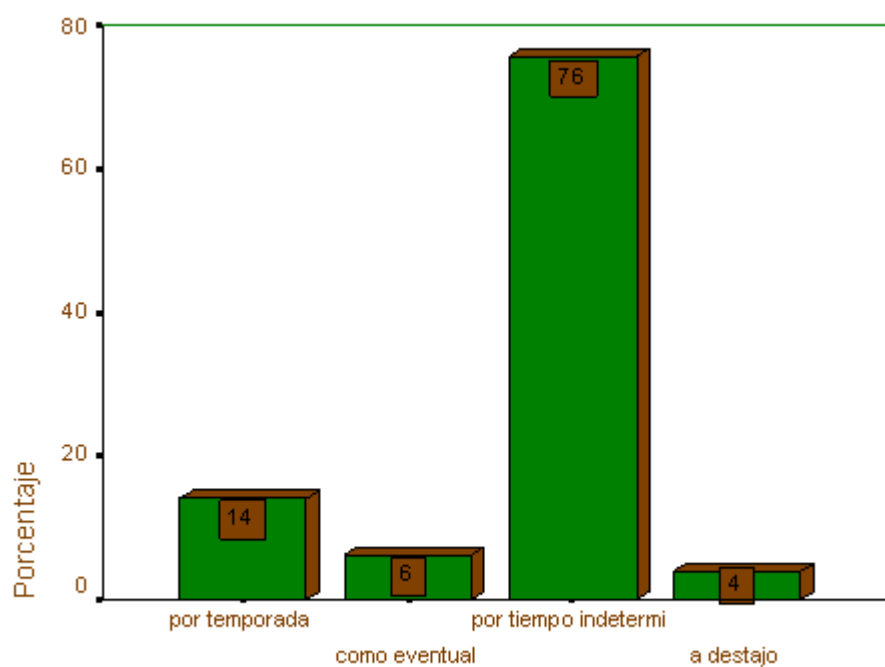
5.- Los servicios médicos los recibe por:



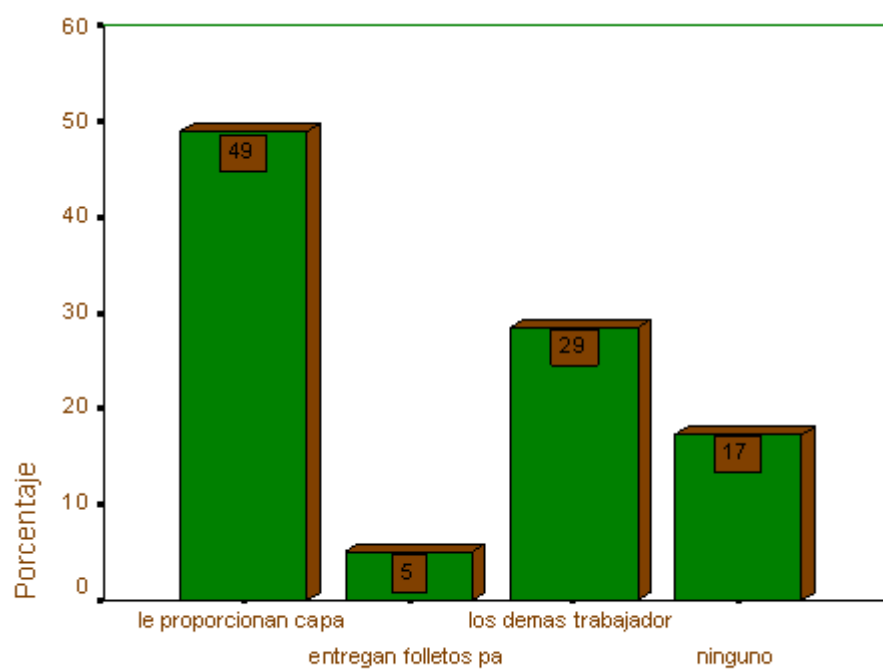
6.- Lo han despedido de algún trabajo que haya tenido, diciendole que:



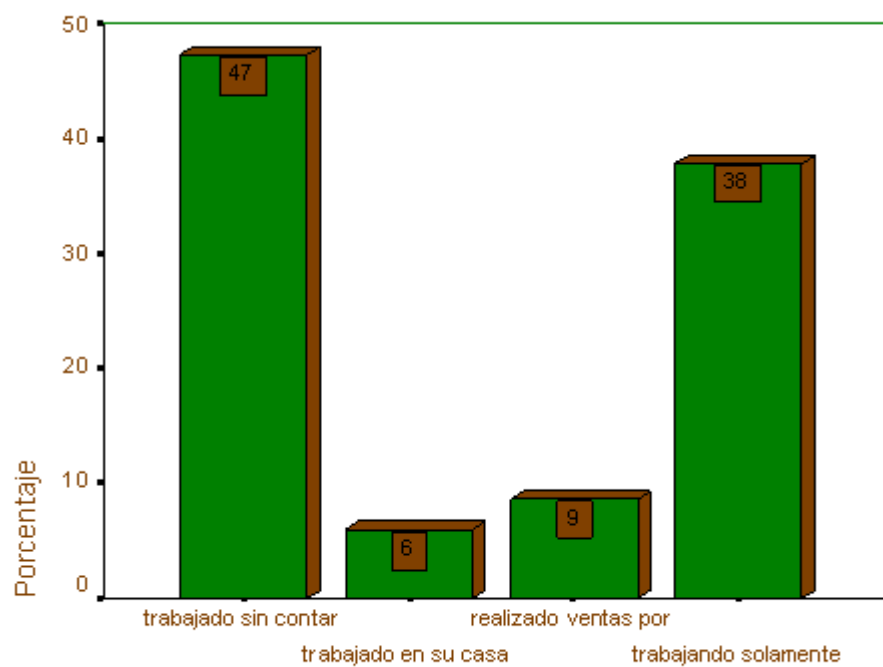
7.- En alguna ocasión lo han contratado:



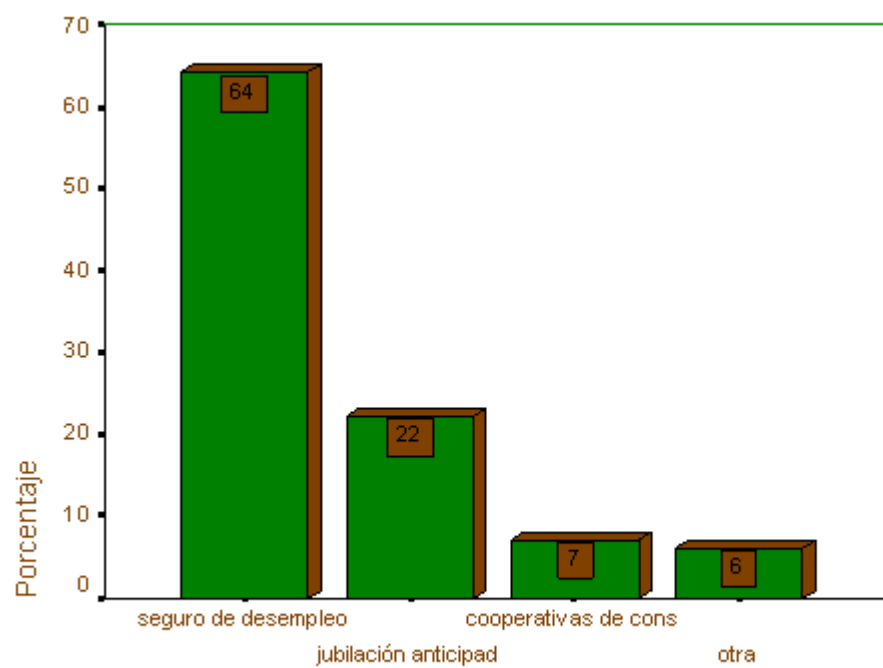
8.- A usted le conviene que lo contraten:



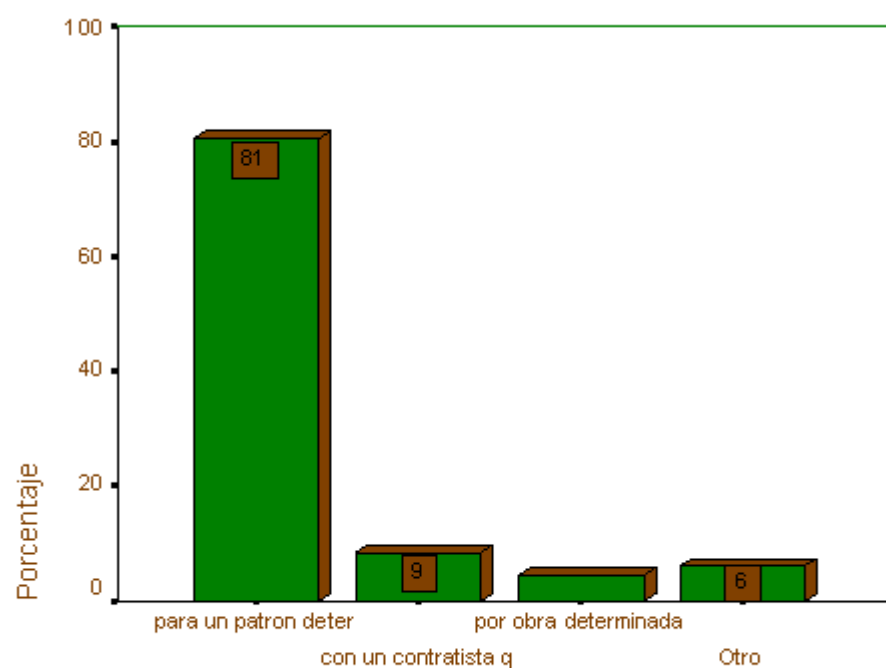
9.- En la empresa en la que actualmente trabaja:



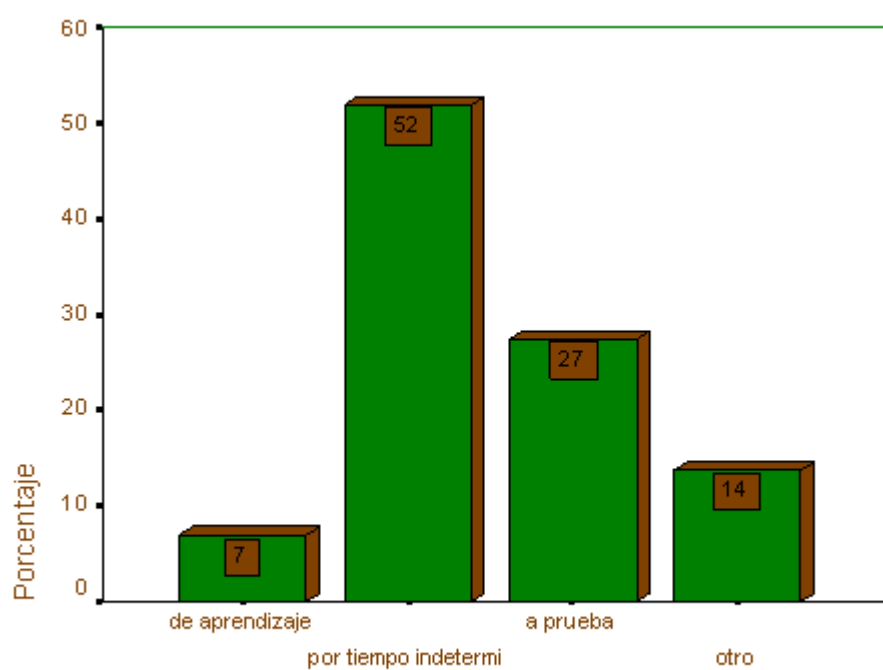
10.- Alguna vez:



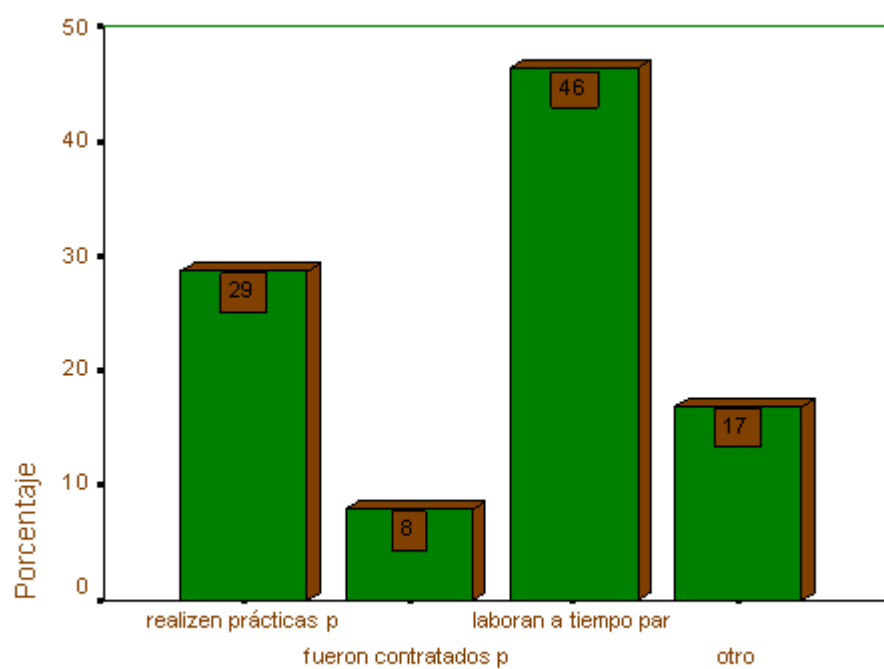
11.- Entre las prestaciones de seguridad social, le gustaría contar con:



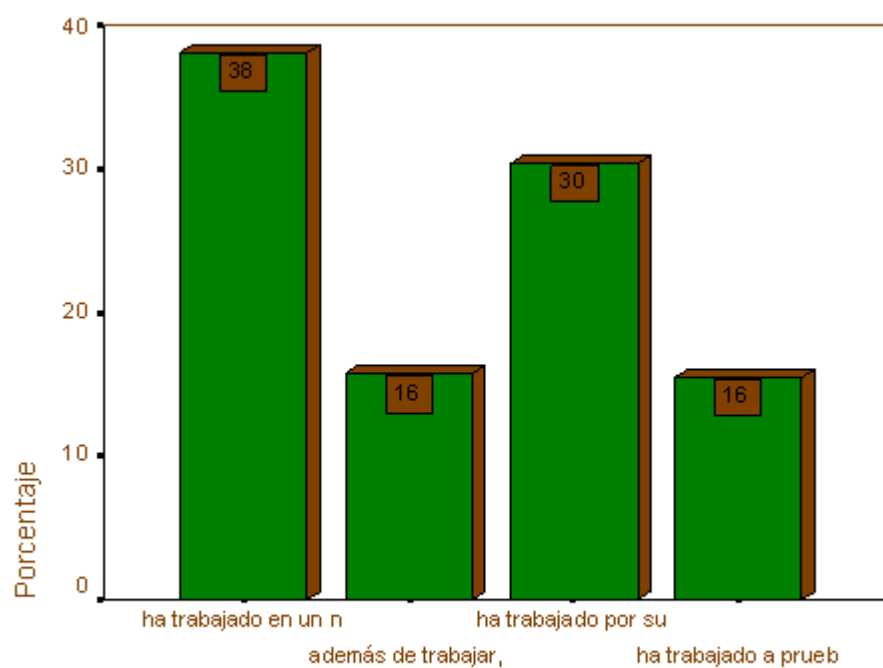
12.- En el empleo que actualmente tiene, trabaja:



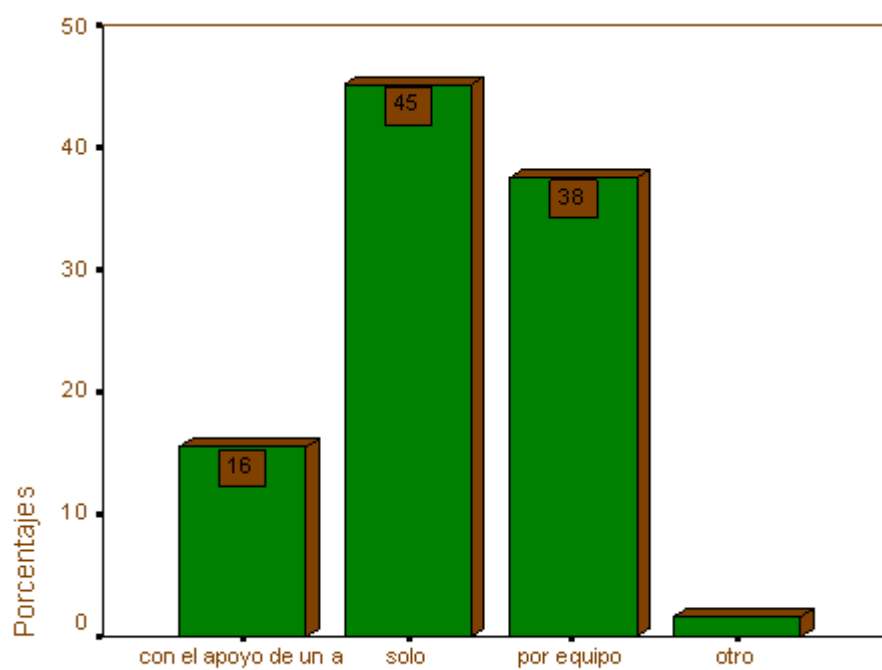
13.- En alguna ocasión ha trabajado con un contrato:



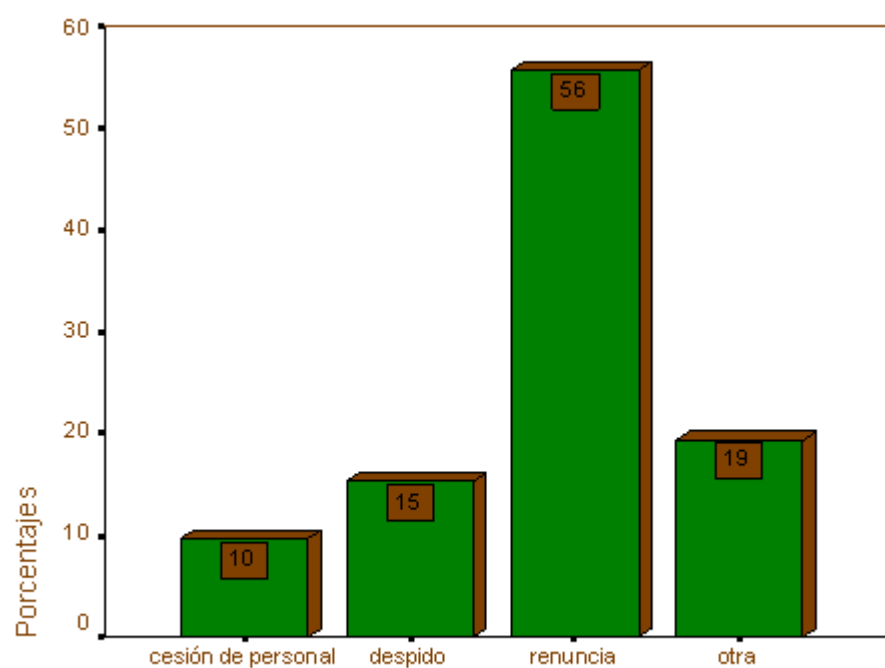
14.- Entre sus compañeros de trabajo, algunos de ellos:



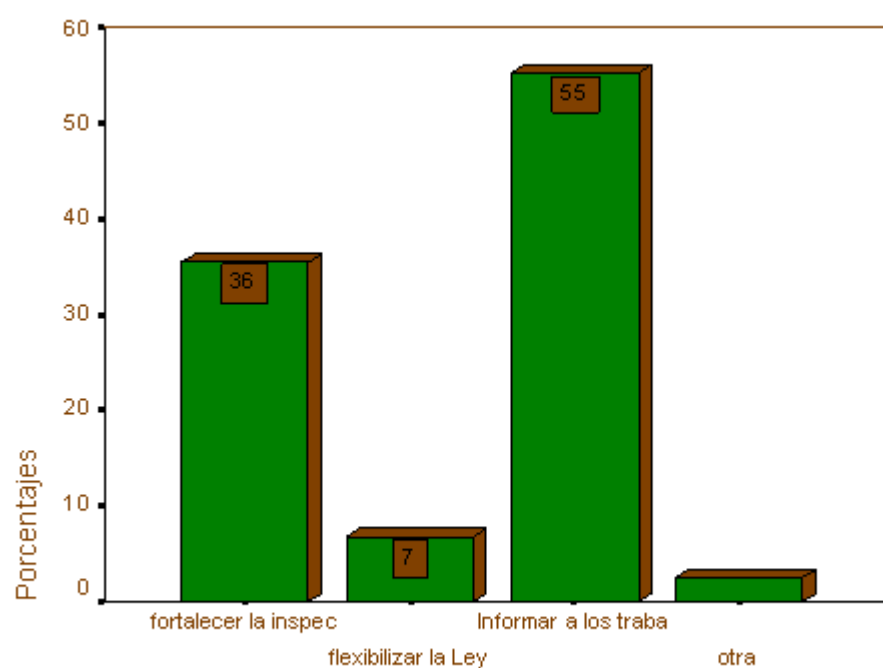
15.- En alguna ocasión usted:



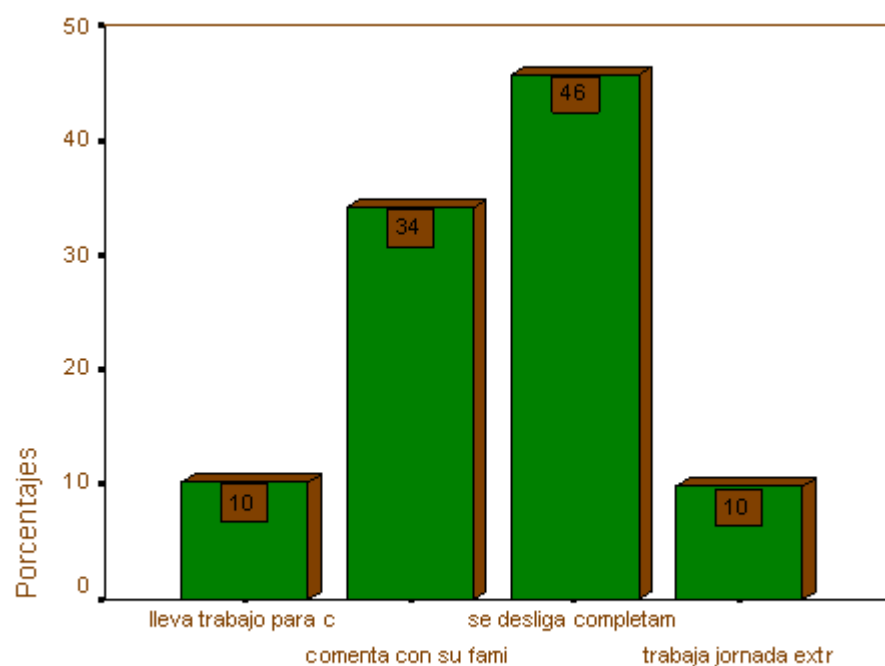
16.- El trabajo que usted desempeña, lo hace:



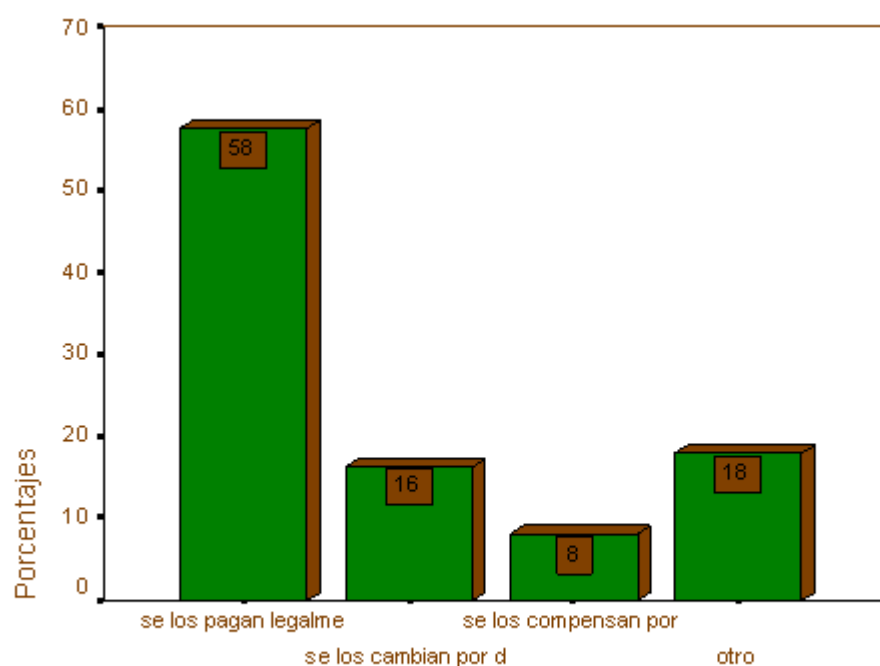
17.- Ha cambiado de empleo por:



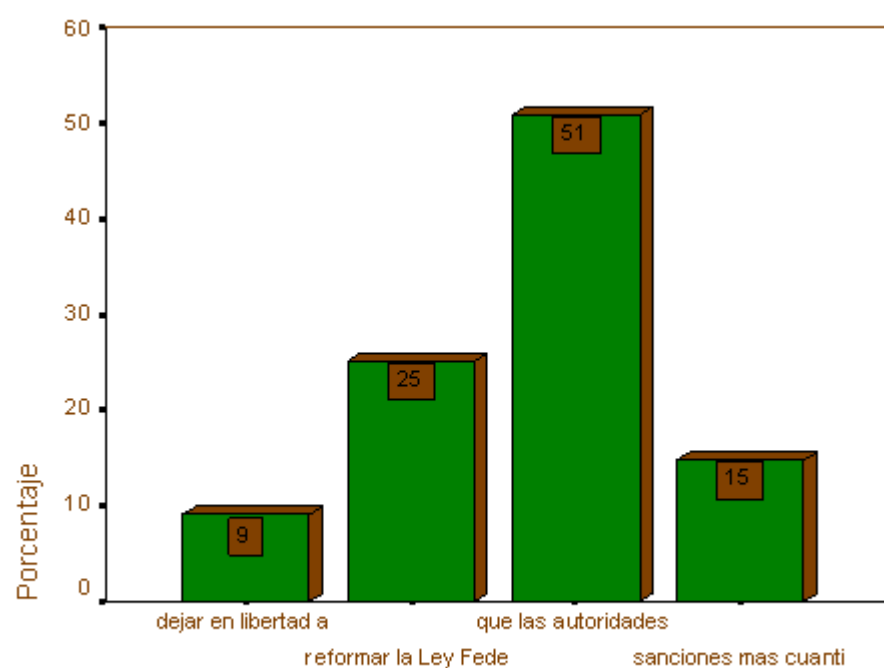
18.- Para que se cumpla la Ley Federal del trabajo, es nesesario:



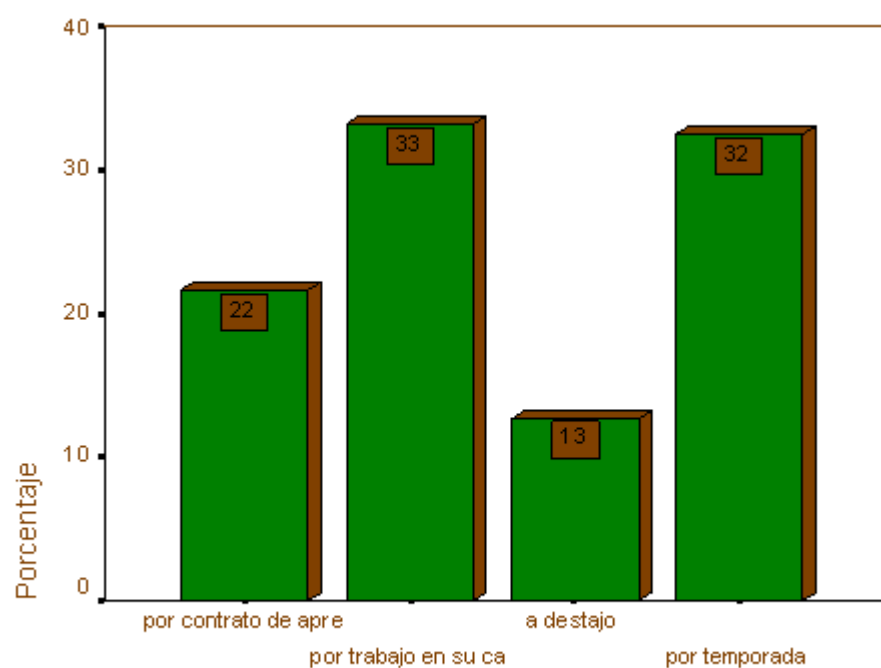
19.- Cuando usted termina su jornada laboral:



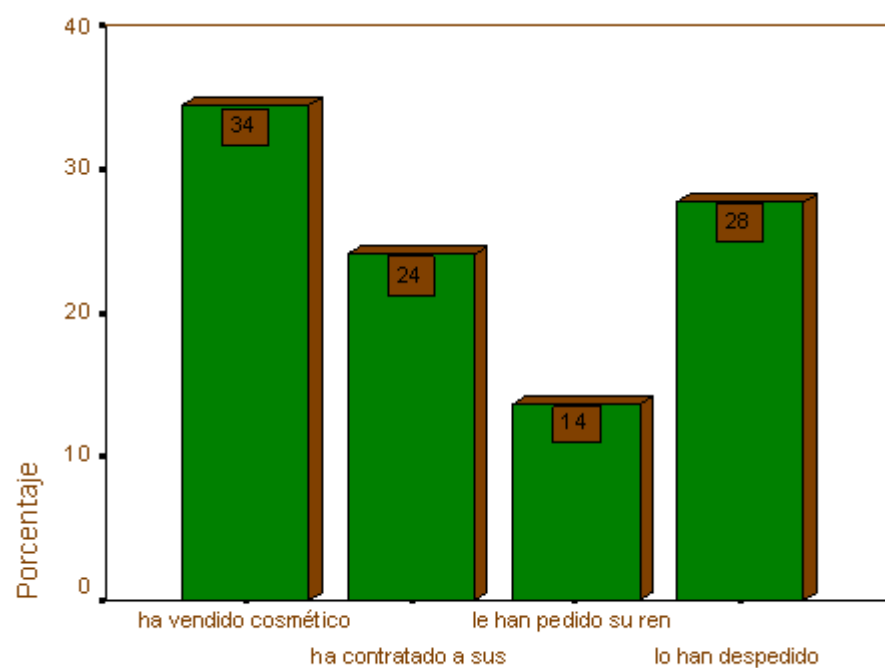
20.- Cuando usted labora jornada extraordinaria o en sus días de descans



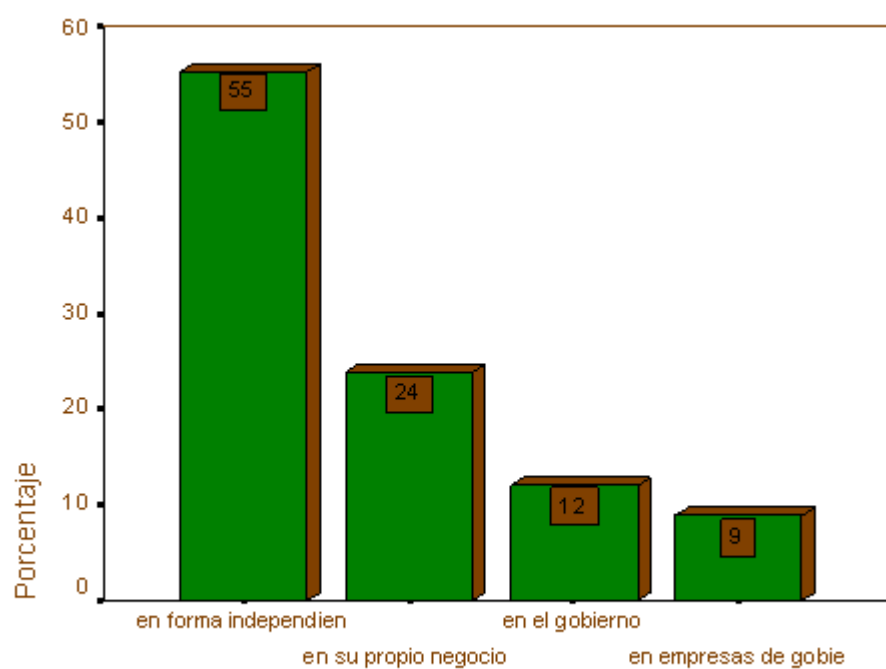
21.- Para que las empresas se desarrollen, es nesesario:



22.- Le gustaría ser contratado:



23.- En algún trabajo:



24.- Ha usted trabajado:

ANEXO 1.

CUESTIONARIO DE LAS ENTREVISTAS.

En la Facultad de Derecho campus Mexicali, de la Universidad Autónoma de Baja California, me encuentro realizando un trabajo de investigación, referente a los contratos individuales de trabajo.

Uno de los capítulos consiste en la aplicación de una entrevista a Especialistas en Derecho del Trabajo.

Todos los datos que se proporcionen serán manejados de forma confidencial y para fines académicos.

NOMBRE:

LUGAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS:

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y responda lo que corresponda más adecuado.

1. ¿Considera que existe una tendencia a la flexibilización en el Derecho del Trabajo en Ibero América?
2. ¿Le parece que la flexibilización laboral tiende a la deslaborización?
3. ¿Qué opina sobre el pago por hora?
4. ¿Considera adecuada la contratación por temporada, es decir, contrato para trabajo fijo y periodos discontinuos?

5. ¿Le parece que el trabajo a domicilio, que incluye el teletrabajo, está adecuadamente regulado y, en su caso vigilado?
6. ¿Qué opina sobre el contrato a prueba?
7. ¿Son los contratos formativos una alternativa para que los patrones cuenten con personal debidamente habilitado?
8. ¿Cuál es su opinión en relación a las empresas de colocación de trabajadores?
9. ¿Qué piensa en relación a las empresas de servicios eventuales?
10. ¿Considera que la subcontratación es una forma de evadir soluciones laborales?
11. ¿Le parece que el autoempleo y la industria familiar son fuente importante de generación de empleos?
12. ¿Qué opina sobre la cesión de personal?