

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA  
FACULTAD DE DERECHO CULIACÁN  
UNIDAD DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
DOCTORADO EN CIENCIAS DEL DERECHO**



**EFFECTOS VENIDEROS A PARTIR DE LA MODALIDADES DE  
CONTRATACIÓN INSTAURADAS CON LA REFORMA LABORAL  
DE 2012 EN MÉXICO**

**TESIS**

**COMO REQUISITO PARA OBTENER EL GRADO DE  
DOCTORA EN CIENCIAS DEL DERECHO**

**PRESENTA  
MC. MANUELA RUIZ ARCE**

**DIRECTORA DE TESIS  
DRA. LIZBETH GARCÍA MONTOYA**

**CULIACÁN ROSALES SINALOA**

**ABRIL DE 2024**



Dirección General de Bibliotecas  
Ciudad Universitaria  
Av. de las Américas y Blvd. Universitarios  
C. P. 80010 Culiacán, Sinaloa, México.  
Tel. (667) 713 78 32 y 712 50 57  
dgbuas@uas.edu.mx

## UAS-Dirección General de Bibliotecas

### Repositorio Institucional Buelna

#### Restricciones de uso

Todo el material contenido en la presente tesis está protegido por la Ley Federal de Derechos de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

Queda prohibido la reproducción parcial o total de esta tesis. El uso de imágenes, tablas, gráficas, texto y demás material que sea objeto de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente correctamente mencionando al o los autores del presente estudio empírico. Cualquier uso distinto, como el lucro, reproducción, edición o modificación sin autorización expresa de quienes gozan de la propiedad intelectual, será perseguido y sancionado por el Instituto Nacional de Derechos de Autor.

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-No Comercial  
Compartir Igual, 4.0 Internacional



## INTRODUCCIÓN

En México la reforma laboral de 2012, tuvo como antecedentes los cambios realizados a nivel internacional con el modelo neoliberal, que se empezó a implementar en México en los 80 del siglo pasado, con Miguel de la Madrid Hurtado, y como resultado, se realizaron reformas a todas las leyes, no siendo la excepción la Ley Federal del Trabajo LFT, que en el 2012 fue reformada, en donde se modificaron, derogaron y adicionaron más de 500 artículos, instaurándose las modalidades de contratación en estudio.

Como objetivo general, se planteó, identificar cuáles han sido los efectos que ha traído la implementación de las modalidades de contratación, instauradas con la reforma laboral de 2012. Y como pregunta de investigación, ¿Cuáles son los efectos que se pudieran estar presentando con la implementación de las modalidades de contratación, instauradas en México con la reforma laboral de 2012?

Cabe destacar que, la problemática en esta investigación, son las modalidades de contratación, establecidas en la reforma laboral del 2012 en México, que trajeron la eliminación de la estabilidad laboral a los trabajadores, creando y extendiendo los contratos de temporada, que no trajeron beneficio para el asalariado, al contrario se extendió más la inseguridad en lo económico, daños psicológicos y sociales para los empleados. La idea de la investigación, es conocer cuáles fueron los efectos que se pudieran estar presentando con la implementación de las modalidades de contratación, instauradas con la reforma laboral 2012, por lo que fue necesario estudiarlas a fondo, con la finalidad de realizar propuestas de reformas, que ayuden al equilibrio entre las partes.

Por lo tanto, al realizar la investigación, se consideró necesario, utilizar los siguientes métodos: primeramente el método histórico, con el cual se hace una narración lógica de los antecedentes del tema investigado, así como el método deductivo, iniciando de lo general para terminar en lo particular, la documental y la de campo, y diferentes instrumentos

Ahora bien, se realiza un bosquejo general de cada parte de la investigación, empezaremos con el primer tema que se denomina, antecedentes y generalidades de la reforma laboral de 2012, que trata de la evolución de las leyes, encargadas de la defensa de los trabajadores; el surgimiento de la Ley Federal del Trabajo <LFT> hasta 1970; aunado a ello se explican los antecedentes del modelo neoliberal como aspecto importante de la reforma laboral de 2012; antecedentes de la implementación de dicha reforma; así como también se dan a conocer, la causas que conllevaron a la reforma, la interrogante Cuáles fueron los fines de la reforma?

Al mismo tiempo, el segundo apartado, trata del antecedente de los contratos tanto generales como laborales en Europa, América Latina, y México; así como los contratos laborales establecidos en México, antes de la reforma laboral 2012; las nuevas modalidades de contratación y los efectos que trajeron la implementación de dichas modalidades.

Cabe destacar, que el tema siguiente, trata del derecho comparado, realizándose una comparación de las formas de contratación laboral en México, denominadas, periodo a prueba, por temporada (para trabajo fijo y periodos discontinuos) y el contrato por obra o servicio determinado; con los países de España, Argentina y Bolivia.

De igual manera en el último capítulo, es lo referente a un estudio de campo, realizado con el método cualitativo, en donde se entrevistaron a profesionales del derecho laboral, en relación a la reforma laboral de 2012 y de las nuevas modalidades de contratación.

Lo que se ha logrado entender en este trabajo de investigación, tomando en cuenta la teoría y las entrevistas realizadas, que la reforma laboral de 2012, junto con las modalidades de contratación, le dieron mayor beneficio al empleador dándole mayor seguridad en virtud de que se le da la oportunidad de decidir si un trabajador es apto o no para desempeñar el trabajo, sin ninguna responsabilidad,

en cambio al trabajador no se le da ninguna seguridad de continuidad o estabilidad en el trabajo.

# ÌNDICE

## INTRODUCCIÓN

### CAPITULO PRIMERO

#### ANTECEDENTES Y GENERALIDADES

##### DE LA REFORMA DE 2012 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

I. ANTECEDENTES .....	1
1.1. Origen y evolución de la denominación del derecho laboral .....	1
1.2. Historia del surgimiento y evolución de la Ley Federal del Trabajo en México .....	4
1.3. Reformas a la Ley Federal del Trabajo.....	8
1.4. Antecedentes internacionales del modelo neoliberal como aspecto importante en la reforma laboral de 2012 .....	10
1.5. Antecedentes de la implementación de la reforma laboral de 2012 en México.....	15
II. CAUSAS DE LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO .....	19
2.1. Modelo neoliberal como causa principal de la reforma .....	19
2.2. Propósito de los principales ideólogos del modelo neoliberal.....	22
2.3. Impulso de los organismos y tratados internacionales en la implementación del modelo neoliberal .....	25
III. FINES DE LA REFORMA .....	32
3.1. Modernizar la Ley Federal del Trabajo y atraer inversiones.....	32
3.2. Fortalecer la producción y la calidad de los productos.....	34
3.3. Competir y conciliar intereses entre los sujetos de la relación laboral.....	37
3.4. La inserción de la economía mexicana en el proceso de globalización .....	39
IV. PRINCIPALES DISPOSICIONES DE LA REFORMA LABORAL QUE FUNGEN COMO BENEFICIO AL TRABAJADOR .....	42
4.1. El acceso al mercado laboral y creación de empleos.....	42
4.2. Transparencia y democracia sindical.....	45
4.3. Fortalecer las facultades normativas de vigilancia y sancionadoras de las autoridades del trabajo .....	46

4.4. <i>Combatir la inequidad de género y fomentar la inclusión y no discriminación en las relaciones laborales</i> .....	47
4.5. <i>Modernizar la Justicia Laboral</i> .....	48

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **INCORPORACIÓN DE LAS NUEVAS MODALIDADES Y CONDICIONES DE TRABAJO Y SUS EFECTOS**

I. ANTECEDENTES DE LOS CONTRATOS LABORALES.....	50
1.1. <i>Europa</i> .....	50
1.2. <i>América Latina</i> .....	53
1.3. <i>México</i> .....	57
II. TIPOS DE CONTRATOS LABORALES EN MÉXICO ANTES DE LA REFORMA DE 2012.....	60
2.1. <i>Aspectos generales</i> .....	60
2.2. <i>Contrato por Tiempo Indeterminado</i> .....	63
2.3. <i>Contrato por Obra o Tiempo Determinado</i> .....	66
III. NUEVAS MODALIDADES Y CONDICIONES DE TRABAJO .....	69
3.1. <i>Aspectos generales</i> .....	69
3.2. <i>Periodo de Prueba</i> .....	71
3.3. <i>Capacitación Inicial</i> .....	72
3.4. <i>Temporada (fijo o por tiempo determinado para labores discontinuas)</i> .....	74
3.5. <i>Nuevas modalidades de ascenso en el trabajo</i> .....	76
IV. EFECTOS LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN EN LA REFORMA LABORAL .....	78
4.1. <i>Efectos al momento de implementar las modalidades de contratación</i> .....	78
A. <i>Generalidades</i> .....	78

## **CAPITULO TERCERO**

### **LAS FIGURAS DE CONTRATACIÓN LABORAL A LA LUZ DEL DERECHO COMPARADO MÉXICO CON ESPAÑA ARGENTINA Y BOLIVIA**

I. FIGURAS DE CONTRATACIÓN LABORAL EN EL DERECHO COMPARADO.....	89
1.1. <i>España y sus formas de contratación laboral</i> .....	89
A. <i>Breve historia de los contratos de trabajo</i> .....	89

B. Comparar las figuras.....	95
C. Semejanzas y diferencias del contenido de los contratos con México.....	108
1.2. Argentina .....	111
A. Breve historia de la forma de contratación.....	111
B. Comparar figuras.....	118
C. Semejanzas y diferencias con México.....	126
1.3. Bolivia .....	127
A. Breve historia de la evolución de las relaciones laborales y los contratos.....	127
B. Comparar Figuras.....	131
C. Semejanzas y diferencias con México.....	144

## **CAPITULO CUARTO**

### **ESTUDIO DE CAMPO EN RELACIÓN A LA OPINIÓN DE LOS PROFESIONALES DEL DERECHO LABORAL EN LO REFERENTE A LOS EFECTOS DE LAS NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN**

I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	147
1.1. Planteamiento del problema .....	147
1.2. Justificación del estudio de campo .....	150
1.3. Objetivos .....	151
1.4. Diseño de Investigación.....	151
II. RESULTADOS .....	157
2.1. Resultados descriptivos.....	157
2.2. Análisis relacional.....	165
2.3. Discusión.....	168
III. CONCLUSIONES .....	172
IV. PROPUESTAS .....	173
V. FUENTES CONSULTADAS.....	175
VI. ANEXOS .....	189



## CAPÍTULO PRIMERO

### ANTECEDENTES, Y GENERALIDADES DE LA REFORMA DE 2012 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MÉXICO

#### I. ANTECEDENTES

##### *1.1. Origen y evolución de la denominación del derecho laboral*

Es importante que, en este primer tema, se hable del origen y evolución de las distintas denominaciones y definiciones que se han tenido a lo largo de la historia del derecho laboral, en virtud de que nos ayuda a entender como ha sido el desarrollo del mismo.

La palabra denominación es el nombre que se designa a una cosa, veremos que la disciplina en estudio durante toda su evolución ha tenido diferentes nombres y concepciones.<sup>1</sup>

En el desarrollo del tema que nos ocupa, tenemos que, la denominación del derecho del trabajo se da en 3 etapas:

1° Etapa: Esta etapa fue llamada legislación obrera, el motivo de su denominación, se debió a la existencia de normas protectoras de la clase obrera en la industria, posteriormente se le llamó legislación industrial, por su extensión fu rechazada. Luego se le dio el nombre de Legislación Social del Trabajo, esta denominación no fue aceptada por considerar que toda ley es para la sociedad. 2° Etapa: Esta etapa se le denomina derecho nuevo. Con posterioridad entra la 3° Etapa: en ésta se establecen diferentes términos alusivos a los derechos dentro

---

<sup>1</sup> S/a "La evolución del derecho laboral", *slideshare*, 3 de ene. de 2016. Recuperado: <https://es.slideshare.net/086764685/la-evolucion-del-derecho-laboral>.

del ámbito laboral, como son: el derecho social, derecho obrero y derecho de clase.

En Italia en la época del fascismo se le denomina “Derecho Sindical o corporativo”. La denominación de derecho de trabajo, es aceptada universalmente en virtud de que sí defiende la naturaleza del mismo. Fueron los italianos los que utilizaron la palabra de derecho laboral; en muchos países se utiliza la palabra de derecho del Trabajo.<sup>2</sup>

Gómez Aranda explica el origen de las siguientes denominaciones, en esta forma:

Históricamente en materia laboral, han existido diferentes denominaciones, pero ninguna de ellas ha sido aceptada completamente, a todas se le ha señalado imperfecciones, por lo que a continuación señalamos las siguientes:

#### *A. Legislación industrial*

Esta denominación fue la primera que se le atribuyó a la materia del derecho laboral, que hoy lleva el nombre de Ley Federal del Trabajo <LFT> por sus siglas en español, se le da ese nombre como consecuencia del poderío industrial y las manifestaciones de la clase obrera.

Por lo que esta denominación fue utilizada principalmente por los juristas franceses; pero se ha considerado demasiado restringida, en virtud de que solo contempla a las normas emanadas del poder legislativo, descartando otras fuentes, como son la doctrina, jurisprudencia, olvidándose de la actividad mercantil y agrícola y únicamente toma en cuenta a la actividad industrial.

#### *B. Derecho obrero*

---

<sup>2</sup>Ídem.

Sobre todo, en este concepto se interpreta que por las crecientes necesidades y exigencias de los obreros, por ser estos la principal preocupación, surge el derecho laboral, llamándolo derecho obrero; a la vez se rechaza la denominación por ser limitada, abarcando únicamente el trabajo desarrollado por el trabajador de la fábrica, comúnmente llamado obrero o quienes realizan un trabajo manual. Otras denominaciones como derecho social, derecho del trabajo, derecho laboral.<sup>3</sup>

Estas denominaciones tienen como característica común, que se refiere únicamente a los trabajadores de la fábrica y por ello se consideran denominaciones restringidas.

Existen otras denominaciones que también se les ha considerado correctas por lo que representa dicha denominación, siendo las siguientes:

#### *A. Derecho Social*

Es importante decir que lo social, se refiere a que esté atento a las necesidades sociales, algunas de ellas es tener vivienda digna, que la proporciona el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores <Infonavit>, pensión y en ocasiones cubre las necesidades alimentarias.

#### *B. Derecho de Trabajo*

El derecho del trabajo y el laboral son los que más se apegan al contenido de la LFT. Para algunos estudiosos, la denominación derecho de trabajo no es la correcta, porque abarca a todas las personas que trabajan y según la LFT, no incluye a la gente que trabaja de manera independiente.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Gómez Aranda, Rodolfo, "Derecho laboral 1", *Red tercer milenio*, 2012, pp.17-18.

<sup>4</sup> S/a, *Condiciones laborales en el derecho de trabajo*, Universidad Interamericana para el desarrollo. Recuperado en: [https://moodle2.unid.edu.mx/dts\\_cursos\\_mdj/ejec/DE/CT/S02/CT02\\_Lectura.pdf](https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_mdj/ejec/DE/CT/S02/CT02_Lectura.pdf)

Por lo tanto, sabemos que en la actualidad existen muchos autores que definen la naturaleza del trabajo y que también tienen su idea de denominación, aun que en México se le denomina derecho laboral. Buen Lozano define “que el derecho del trabajo es un conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”<sup>5</sup>

No existe en América Latina, una denominación uniforme de la ley laboral, cada país eligió el nombre que le pareció conveniente. En México el surgimiento de dicha ley tuvo su historia y evolución.

### *1.2. Historia del surgimiento y evolución de la Ley Federal del Trabajo en México*

En primer lugar diremos, que el trabajo en la antigüedad se consideraba como una pena, se imponía de manera forzada, en la época de la esclavitud se miraba el trabajo como un castigo, en ese tiempo los esclavos eran tratados como objetos, no gozaban de derechos. El trabajo era considerado como un deber necesario para la convivencia en la edad media, trabajando de sol a sol, ya para el invierno se extendía hasta 10 horas y en el verano se aumentaba hasta 14 horas.

Lo más importante, radica en saber que en la edad moderna, el poder de los empresarios también provoca muchos abusos, lo único que se considera más progresista en virtud de que se piensa que el trabajo, es más ligero en comparación con la época feudal, por la utilización de nuevas máquinas y la creación de grandes fábricas como producto de la Revolución Industrial, iniciada a finales del siglo XIX en Inglaterra. Ya en este contexto se empieza a dar el desplazamiento de obreros por las máquinas, por lo que surge la necesidad de que los trabajadores luchen por mejores condiciones de trabajo, impulsando leyes acorde con los tiempos.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Buen Lozano, Néstor, *Derecho del trabajo I*, Porrúa, 2000, p. 131.

<sup>6</sup> S/a, *La evolución del derecho laboral*, op.cit., s/p.

Mientras tanto, el derecho adquiere respaldo internacional con la creación de la Organización Internacional del Trabajo <OIT> en el año de 1919 se dieron varios sucesos, entre ellos la primera guerra mundial.

Por otra parte, en palabras de Julia Máxima en ampliación de la LFT expresa: “No siempre en México existió una ley de trabajo mexicana durante la colonia no había ningún ordenamiento similar excepto lo contenido en las Leyes de indias de 1680. Las relaciones de trabajo estaban determinadas por la casta racial a la que se pertenecía y a otros principios provenientes de la España católica.”<sup>7</sup>

Por lo que en esta época, los derechos de los trabajadores eran muy reducidos, predominaban las imposiciones, externas y casi siempre a favor de las castas raciales; siendo hasta el siglo XX, que se empezó a darse las luchas más frecuentes a favor de los derechos de los trabajadores. Aunque hay que reconocer que, con el gobierno de Benito Juárez, hubo muchos avances.

Así mismo, es necesario saber que las normas laborales aparecen a mediados del siglo XX; pero recordemos que en 1870 con el gobierno de Benito Juárez surgen los primeros códigos civiles que regulan el trabajo; fue hasta la Revolución Mexicana que se crea el cuerpo jurídico más completo en la materia laboral.<sup>8</sup>

En consecuencia, el derecho laboral es producto del artículo 123 de la Constitución la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos <CPEUM> promulgada en 1917, herencia de la lucha revolucionaria en el país. El Congreso del Estado de Veracruz publicó su propia ley del trabajo, que le sirvió como base

---

<sup>7</sup> Ley Federal del Trabajo. Ed. 3. de diciembre del 2019. Recuperado en: [enhttps://www.características.co/ley-federal-del-trabajo-de-mexico/#ixzz67ZyChUJy](https://www.características.co/ley-federal-del-trabajo-de-mexico/#ixzz67ZyChUJy)

<sup>8</sup> *Ídem.*

para elaborar a la LFT de 1931, siendo esto el principal antecedente mexicano en materia jurídica, del tema que nos ocupa.<sup>9</sup>

Como resultado, y por la urgente necesidad de la sociedad mexicana de tener leyes que le permitan defender sus derechos laborales, de manera más concreta, en virtud de que las leyes que existían, eran disposiciones muy generales, plasmadas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, motivo por el cual se creó la primera Ley Federal del Trabajo que fue expedida el 18 de agosto de 1931.

Por consiguiente, la primera ley laboral de 1931, estuvo vigente hasta 1970, que contenía originalmente 890 artículos; anterior a la primera ley laboral las personas, se regían por normas basadas en las costumbres y criterios jurisprudenciales, que les faltaba ser más específicas, en las relaciones de trabajo.<sup>10</sup>

Dado a que, la evolución de la sociedad en todos los tiempos es lo que ha provocado que el derecho se adapte a las nuevas condiciones, y que se tengan que elaborar nuevas leyes.

Sin duda alguna, se puede afirmar que con la ley laboral de 1931, se le dio poder y control al Estado en cuanto a decidir que los sindicatos pudieran ser reconocidos, sin importar la voluntad de los trabajadores, también se agrega que el poder del Estado se amplió también en lo relacionado a la huelga. La nueva ley laboral tuvo el poder de derogar todas las leyes y decretos que se dictaron con

---

<sup>9</sup> Noticias.Universia.net.mx/tiempo\_libre/noticia/2013/08/16/1093150/18-agosto-1931-crea-primera-ley-federal-trabajo-html.

Recuperado en: <https://noticias.universia.net.mx/tiempo-libre/noticia/2013/08/16/1043150/18-agosto-1931-crea-primera-ley-federal-trabajo.html>

<sup>10</sup> Garfias, Aguilar, Marco Antonio, "reforma laboral, Derecho del Trabajo y Justicia Social, Secretaría de Gobernación en México", p. 20.

Recuperado en: [http://observatoriorli.com/docs/MEXICO/INFORME\\_REFORMA\\_LABORAL\\_Mexico.pdf](http://observatoriorli.com/docs/MEXICO/INFORME_REFORMA_LABORAL_Mexico.pdf)

anterioridad en materia de trabajo. El control de los sindicatos quedó en manos del mismo.<sup>11</sup>

Cabe decir que con la creación en México de una ley laboral, que surge del artículo 123 de la Constitución, se dio un gran avance, para los derechos de los trabajadores, quienes, siempre habían tenido que luchar por los mismos.

Es importante destacar que, la reforma de 1929 fue producto de la necesidad de uniformar la legislación, por lo que fueron reformados los artículos 73 fracción X y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. A partir de la reforma, el Congreso de la Unión expide las legislaciones que reglamentan las leyes laborales, dividiéndose la aplicación de la misma, entre las autoridades federales y locales.

Desde luego que la LFT, fue creada a partir del artículo 123 Constitucional; Sánchez Mata dice al respecto que “conforme fueron surgiendo la necesidad de cambios en dicho artículo se fue reformando, dichas reformas se llevaron a cabo en los años 1930, 1970, 1980 y las realizadas en 2017, por Enrique Peña Nieto, presidente de la República Mexicana, así como las realizadas el 30 de abril de 2019.”<sup>12</sup>

En efecto la Constitución de 1917 constituye un precedente importante en el ámbito internacional porque es la primera que contempló derechos sociales en la historia y primera en el derecho mexicano del trabajo. El artículo 123 de la CPEUM, nació como derecho nuevo con ideales y valores distintos. Con este artículo, los trabajadores contaron con un derecho para luchar por mejores prestaciones, ya que buscaba regular la relación y los conflictos entre los obreros y los patrones.

---

<sup>11</sup> S/a, noticias universia, ley laboral 1931, op.cit, s/p.

<sup>12</sup> Sánchez Mata, Daniel Boris, Ensayo del artículo 123 Constitucional, 2017, Universidad de Guadalajara. p. 27.

### *1.3. Reformas a la Ley Federal del Trabajo*

En este apartado se analizarán aquellas reformas que se realizaron con anterioridad a la reforma laboral de 2012, pero que fueron necesarias, producto de la implementación del modelo neoliberal.

Resulta lógico pensar que, en México con el gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado, (1982-1998) hubiera cambios en lo político económico y social, por la implementación de un nuevo modelo político económico, en virtud de que la mayor parte de las empresas fueron vendidas y privatizadas, provocando un mayor costo de los servicios a la población; como resultado se tuvo varias reformas a la LFT.

De la misma forma, podemos percatarnos que a partir de 1982 a 1986 la LFT, tuvo algunas reformas, una de ellas fueron los incrementos extraordinarios, así como lo relacionado con los salarios mínimos, de 1983 a 1986, se realizaron reformas al tema llamado fondo de ahorro habitacional. También el artículo 123 Constitucional sufrió reformas en 1986 en la fracción VI del apartado A, en materia de salarios mínimos incorporando el concepto de área geográfica.<sup>13</sup>

Por lo que las reformas, continuaron cerca de tres décadas ya que la implementación del modelo neoliberal se dio de manera paulatina, cada gobierno tuvo su participación realizando reformas para poner al país acorde con la globalización.

De igual forma, el artículo 74 de la LFT en el año de 1987 se le adiciona un día de descanso a las jornadas electorales federal y local. En 1988, se hicieron reformas a los artículos, 15, 42, 91 al 96, 144, 322, 324, 330, 345, 486, 523, 553, 557, 561 a 571, 573, 574, 676, 679, 680, 681 y 1004, se adiciona el 682-A, se

---

<sup>13</sup> Zamitiz Gamboa, Héctor, "Reformas estructurales, reforma del Estado y democratización en México" (1982-2009", estudios políticos, México, agosto de 2010. Recuperado en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-16162010000200003](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16162010000200003)



deroga el 572 y se modifican denominaciones de los capítulos VII y VIII, del capítulo 2, del título trece de la LFT.<sup>14</sup>

Así mismo cabe aclarar que las reformas a los artículos antes mencionados, fueron referentes a las obligaciones que tienen tanto los patrones como los trabajadores, y de las áreas geográficas de los salarios mínimos.

Por otro lado, vemos que Carlos Salinas de Gortari llega a la presidencia en el periodo de 1988-1994, siendo uno de los principales impulsores de la política neoliberal, iniciada por Miguel de la Madrid Hurtado, Salinas de Gortari estimuló la inversión extranjera, la austeridad en el gasto público y recortes en programas sociales. Se realizaron reformas a la ley del Infonavit y se añadieron la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social <IMSS>y la del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado <ISSTE>, para crear el Sistema de Ahorro para el Retiro, en el año de 1982.<sup>15</sup>

De igual forma, en materia de nacionalidad fueron reformados los artículos 189, 216 y 616 fracción 1 en el año de 1998. La importancia que tuvo la reforma a la Ley del Seguro Social en 1997, por los perjuicios causados a los trabajadores, en la incorporación al modelo de pensiones, en virtud de que los fondos tendrían que ser administrados por entidades administrativas llamadas Afores; para cumplir con uno de los objetivos del modelo neoliberal, que consiste en la privatización. Lo anterior es consecuencia de la expedición en 1994 de la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

En cuanto a la primera iniciativa de reforma del artículo 123 Constitucional, ésta se realizó en el año 1929, en la fracción 29 en donde se reemplaza las ideas

---

<sup>14</sup> S/a secretaría de Trabajo y Previsión Social. “decreto por lo que se modifica la Ley Federal del Trabajo” Diario oficial, 21 de enero de 1988. Recuperada en:

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT\\_ref22\\_21ene88\\_ima.p](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref22_21ene88_ima.p)

<sup>15</sup> *ídem*.

de cajas populares dando sustento a la ley de seguro social, que fue expedida hasta 1943, también en este artículo se habla sobre el derecho del trabajo.<sup>16</sup>

Por otra parte, en el mes enero del 2006 con Felipe Calderón Hinojosa se reforma el artículo 74 de la LFT, para establecer que los días de descanso obligatorios en el aniversario de las constituciones de 1857 y 1917, así como la conmemoración del natalicio de Benito Juárez y el inicio de la revolución mexicana, se tiene el primer lunes, del mes que se celebre para gozar de dicho descanso.

A la vez, en febrero de 2009, se presentó un documento por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, ante el H. Congreso de la Unión, en este documento se realizaron algunas propuestas que sirvieron a las 264 iniciativas de reforma a la LFT, mismas que fueron presentadas en los últimos once años por algunos partidos políticos.<sup>17</sup>

Al mismo tiempo, se realizaron en abril del 2012, algunas reformas a las leyes federales, a las cuales no pudo escapar la LFT, en artículos que se decía, que ya no eran utilizados por la población. Así como también se presentaron diversas propuestas, foros, consultas de reforma de ley, concretándose la reforma a la LFT el 30 de noviembre de 2012.

#### *1.4. Antecedentes internacionales del modelo neoliberal como aspecto importante en la reforma laboral de 2012*

Para conocer cuáles fueron los motivos que llevaron a reformar la LFT en el 2012 en México, es necesario explicar que en el siglo XX se promulga la constitución de 1917, creando el artículo 123 constitucional, base de la LFT, artículo que fue reformado, para adaptarlo a la nueva realidad económica, por lo que la reforma a dicha ley, también fue con el fin de ponerla al margen de los

---

<sup>16</sup> Ídem.

<sup>17</sup> Garfias Aguilar, Marco Antonio, op. cit, p.17.

cambios globales que se estaban llevando a cabo a nivel internacional y las exigencias de los organismos internacionales.

En este mismo orden de ideas, podemos decir que el neoliberalismo tiene como características, que está a favor de la privatización de empresas públicas, con la idea de que el sector privado tiene el interés de mejorar la calidad de sus productos, con el fin de obtener la mayor ganancia posible, así como también se opone a la intervención del Estado en la economía al considerar que el Estado no le interesa mejorar las empresas. Es partidario de la reducción del gasto social, de propiciar la libre competencia, de las grandes corporaciones, y de debilitar y desintegrar los sindicatos.

Por otra parte, con el neoliberalismo se tiene la idea de que con la aplicación del libre comercio, se logrará salir de la crisis económica y se tendrá una mayor riqueza social, por lo que también se llegó a creer que todo lo que ocurre en una sociedad debería estar subordinado a las leyes del mercado, por lo que están convencidos de que la economía es lo que impulsa el desarrollo de una nación y como consecuencia, habría mejores condiciones de vida y de riqueza material.<sup>18</sup>

De igual manera, se pensaba que con el modelo neoliberal los países podrán lograr salir de la crisis en que se encuentran; pero en la realidad no pasó lo esperado, al contrario, en algunos países empeoró la crisis, como ejemplo en América Latina.

Por su parte los principales ideólogos del neoliberalismo que son: Friedrich Augusto Von Hayek, economista Austriaco y Milton Friedman, economista de Nueva York, lo proponen como modelo alternativo para salvar la economía del siglo XX. Y los Líderes políticos y principales promotores, fueron, Margaret Thatcher, primera ministra del Reino Unido (1979-1990) Ronald Reagan,

---

<sup>18</sup> S/a, origen del neoliberalismo, significados del s/f. Recuperado en: <https://www.significados.com/neoliberalismo/>

presidente de Estados Unidos (1981-1989), siendo los primeros en implementar las políticas neoliberales en sus países durante sus periodos de gestión.<sup>19</sup>

Por una parte, Ronald Reagan presidente de Estados Unidos, <EEUU>y miembro del partido Republicano, su gobierno fue caracterizado, por iniciar en el país con la aplicación del modelo neoliberal de Friedman. Con estas acciones realizadas se ha dicho que dio un giro a la ultraderecha. Reagan afirmaba que el problema se encuentra en el gasto público, acosta de impuestos muy altos.

Por su parte, Pierre Maurice establece que “Ronald Reagan lo manifestó en algún momento, que el gobierno no era la solución al problema, que el gobierno era el problema”<sup>20</sup>. La aplicación de las ideas del neoliberalismo en EEUU, tuvo efectos positivos a corto plazo pero no a largo plazo, porque se logró disminuir la inflación, pero aumentó la deuda externa y hubo recortes en el gasto social.

Sin embargo, la misión consiste en reducir la amplitud del gobierno federal, bajar los impuestos y disminuir la intromisión del Estado en el plano económico, en el terreno agrícola, los subsidios se redujeron, así como también en la educación hubo reducción del presupuesto. Por lo que en este caso la reducción fue en los impuestos y presupuestos.

De hecho, la idea era una mejor prosperidad para todos y se lograría al reducir los tipos de imposición ya que con esto trae como consecuencia el incremento del trabajo, de la actividad económica y el ahorro; pero lo cierto es que nada más unos pocos se beneficiaron; el razonamiento se entendía, que el papel del gobierno era crear un buen clima para los negocios y no atender las necesidades y el bienestar de la población en su conjunto.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> *Ídem*.

<sup>20</sup>. Carpio Aznar, Marina, “Las raises del neoliberalismo en Estados Unidos” *Universidad de Barcelona*, curso 2012- 2013, p. 26. Recuperado en: [http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/50063/1/TFG\\_Carpio\\_Aznar.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/50063/1/TFG_Carpio_Aznar.pdf)

<sup>21</sup> *Ibídem*. p. 26.

Cabe decir que, en este caso también se cumplieron con una de las características del neoliberalismo, la disminución de las organizaciones sindicales, en donde su principal labor ha sido también la composición de National Labor Relations Board <NLRB> la forma de poder lograr que los trabajadores tengan menos influencia en las empresas, apoyadas por el gobierno, se procedió a nombrar en el NLRB miembros favorables a las mismas.<sup>22</sup>

Al mismo tiempo que, con la administración de Reagan, se inició la aplicación del modelo neoliberal, en México, también se empieza con la privatización de las empresas públicas; Reagan procedió a disminuir los impuestos, logrando reducir por un periodo la inflación, pero luego se continúa y como resultado crece la desigualdad entre pobres y ricos. También como consecuencia de la aplicación de este modelo económico, se redujeron los subsidios, se liberaron a las empresas de muchas trabas en materia de contratación y despido. Se dio la privatización de los planes de pensiones, perjudicando al trabajador, en lo que se refiere a ingresos a percibir en el futuro ya que no se garantizan los mismos, en virtud de que sus contribuciones y los de la empresa, al igual que en México, se acumulan en una cuenta individual, que en México se llama AFORE. Los posteriores mandatarios poco podrían cambiar la situación y no les quedó otra más que continuar con la marcha del neoliberalismo, les gustara o no.

En otras palabras, diremos que en el siglo XX se alcanzaron los mayores cambios tecnológicos, que se relacionan con el ascenso de la globalización, en donde el neoliberalismo también se expandió a nivel mundial, por lo que se da un mundo más compenetrado e interconectado a nivel mercado, sociedades y cultura.<sup>23</sup>

De todo lo anterior se desprende, que el modelo neoliberal, surge con la finalidad de hacerle frente al sistema comunista, al modelo mixto, sirviendo como

---

<sup>22</sup> *Ibidem* p.33.

<sup>23</sup> *Ídem*.

apoyo a la expansión del sistema capitalista neoliberales, que tiene como características entre otras, la reducción de los aranceles, la limitación de la intervención del Estado en la economía, todo bajo el esquema de libre mercado, propiciando una economía globalizada, con una unidad económica mundial.

Por otra parte, en América Latina el modelo económico de Industrialización por Sustitución de Importaciones <ISI> que significa que los países tenían que producir sus productos, exportar más que importar, se creía que la industrialización llevaría a los países a un desarrollo. Esta fue la política económica en América Latina de 1930-1980.

Debe de señalarse, que el modelo económico antes mencionado tuvo éxito por un tiempo, ya que la tasa de crecimiento fue entre los 6.3 y 6.4, pero el mismo tenía varias limitaciones, en virtud de que no podía superar la escasez del cambio. Además, el sistema financiero nacional resultó ser débil e ineficiente; ya para principio de los 80 del siglo pasado hubo una recesión económica internacional, que llegaría a ser la decisión en el cambio mundial hacia el neoliberalismo.<sup>24</sup>

Cabe considerar que, “varios países latinoamericanos terminaron endeudados. En 1972 la deuda externa latinoamericana fue de 31.3 mil millones de dólares y a finales de los 80 la deuda llegó a 430 mil millones de dólares”. El colapso de ISI era inevitable y fue fácil argumentar que el modelo neoliberal debería sustituirlos.<sup>25</sup>

Debe señalarse que, las élites de los países de América Latina, estaban convencidos, que el modelo neoliberal y la globalización, sería la salvación de las economías, pero todo fue una ilusión, ya que tampoco con el neoliberalismo se consiguió mejorar las condiciones.

---

<sup>24</sup> S/a. “El neoliberalismo en América Latina” en *los dos lados del atlántico*, University of Helsinki 7 de diciembre de 2017.

Recuperado en : <https://blogs.helsinki.fi/temashispanicos/?p:185>

<sup>25</sup> *Idem*.

Cabe resaltar, que en América Latina, quien inició con este modelo económico neoliberal fue Augusto Pinochet Ugarte en Chile en (1974 -1990); es una de las corrientes ideológicas más extendidas en Occidente.

#### *1.5. Antecedentes de la implementación de la reforma laboral de 2012 en México.*

Es importante decir, que de 1982 a 1983, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos sufrió muchas modificaciones, como consecuencia de la implementación en México del modelo neoliberal.

Ahora bien, se ha establecido que en México el neoliberalismo surge en la década de los ochenta, en un escenario de crisis económica, durante el gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado, como presidente de la República Mexicana, quien inicia la implementación de una serie de reformas neoliberales que se caracterizaron por la privatización de empresas estatales, la reducción de la participación del Estado en la economía, reducción del gasto público y la apertura de la economía, distinguida por el incentivo a la inversión de capitales extranjeros, la introducción al país de empresas multinacionales.<sup>26</sup>

Cabe considerar que, las reformas implementadas por el presidente de México Miguel de la Madrid Hurtado, fueron con el fin de dar cumplimiento a un modelo económico, que está funcionando a nivel internacional y en América Latina impuesto por organismos internacionales.

En efecto, las políticas neoliberales en materia económica, impuestas por el Fondo Monetario Internacional <FMI> Banco Mundial <BM> Organización Mundial del Comercio <OMC> fueron continuadas por Carlos Salinas de Gortari, presidente de la República Mexicana (1988-1994) y sus sucesores en la jefatura del Estado mexicano, lo que dio paso a que México firmara el Tratado de Libre Comercio, <TLCAM> con Estados Unidos y Canadá en los

---

<sup>26</sup> S/a "origen del neoliberalismo significado, op. cit. s/p.

años noventa y se otorgara autonomía al Banco de México, ahora lleva el nombre de Acuerdo Estados Unidos – México – Canadá <AEUMC> <USMCA> conocida por sus siglas en inglés.<sup>27</sup>

Por lo que, uno de los objetivos principales para el modelo neoliberal es la competencia, por ello se permiten las inversiones, así como también se hace necesario mejorar la calidad de la producción, para estar en condiciones de poder competir y acorde con las nuevas tendencias globales.

Dentro de este orden de ideas, se plantea la privatización de empresas públicas, en virtud de que se piensa que únicamente los empresarios tendrán el interés de mejorar la calidad de la producción, en cambio a las empresas públicas no hay quien las impulse a mejorar y por lo tanto no podrán competir.

De esta manera, para poder lograr el objetivo antes mencionado, fue de suma importancia realizar reformas a la LFT, porque el contenido de la misma estaba apegado a un modelo económico más nacionalista, denominado modelo mixto, que tenía como ideas principales que el Estado participara regulando la economía, y que existiera empresas públicas y privadas, con el propósito de que se apoyara a las clases más desprotegidas a través de las empresas públicas.<sup>28</sup>

Visto lo anterior, se planteó la flexibilización, modernización y actualización de la LFT, surgiendo nuevos principios que sirvieron para implementar su modificación, siendo los siguientes:

- a) Acceso al mercado o nuevas formas de contratación: los contratos a prueba, capacitación inicial, por temporada.

---

<sup>27</sup>Cadena Vargas, Edel. "Neoliberalismo en México: saldos Económicos y Sociales", Universidad del Estado.De México", enero- junio 2005, p. 200.

Recuperado en : [https://www.redalyc.org/pdf/401/40170\\_107.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/401/40170_107.pdf)

<sup>28</sup>Salas Luévano, Ma. De Lourdes, "migración y feminización de la población rural en México", 2000-2005, el neoliberalismo en México, editorial Fundación Universitaria Andaluza Inca Garcilaso para eumednet. pp.60-64.

Recuperado en: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2013/mlsl/neoliberalismo-mexico.html>



b) Elevar la productividad en las relaciones laborales, a través de premiar a los trabajadores por su rendimiento en la empresa. Los ingresos de los trabajadores sólo podrían incrementarse tomando en cuenta la productividad y no la antigüedad, por lo que se puso en primer término, la capacitación o actitud, puntualidad y finalmente la antigüedad.

c) La subcontratación <outsourcing> el cual es definido por la LFT, en el artículo 15 apartado A, como: El trabajo por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.<sup>29</sup>

Viendo lo anterior, de que con motivo de la flexibilización y modernización de la LFT, fueron los motivos principales para que se crearan las nuevas formas de contratación que nos ocupa, y como ya hemos hecho mención, el fin fue elevar la productividad, a través de premiar a los trabajadores, siendo muy diferente a lo que planteaba la LFT de 1970, que le dio importancia a la antigüedad.

Aunado a esto y con la intención de cumplir con las nuevas tendencias, para dar entrada al TLCAN, que se tenía como propósito el impulso de la economía y la confianza de la inversión, Carlos Salinas de Gortari, realiza reformas al artículo 27 Constitucional.<sup>30</sup>

Garfias Aguilar nos dice que:

Para en marzo del 2010 diputados y senadores del grupo parlamentario del Partido Acción Nacional <PAN> atendiendo a las recomendaciones del Secretaría Federal del Trabajo y Previsión Social <STPS> presentaron la

---

<sup>29</sup>S/a "sus principios y objetivos" *Visión industrial*, revista digital, reforma laboral, 07 de septiembre de 2012. Recuperado en: <http://www.visionindustrial.com.mx/industria/para-no-perderse/reforma-laboral-sus-principios-y-objetivos>.

<sup>30</sup> Loyo Pérez, Matilde. "Análisis Histórico de la Reforma Laboral de 2012", p.16. Recuperado en: <https://ux.edu.mx/wp-content/uploads/2-ANALISIS-HISTORICO-DE-LA-REFORMA-LABORAL-DE-2012.p2020df>

iniciativa de reforma laboral con el supuesto fin de modernizar el texto legal, elevar la productividad y competitividad empresarial y combatir el grave desempleo que afectaba al país.<sup>31</sup>

En relación a esta iniciativa de reforma, uno de los fines fue ajustar la ley para que se diera impulso al desarrollo del TLCAN, y garantizarles puerta libre a los capitales extranjeros, con la oportunidad de que tuvieran mano de obra barata en México, beneficiando al gran capital. Por lo que era necesario suprimir la rectoría del Estado, en el desarrollo económico; se afirma que dicha reforma laboral, fue parte de las reformas estructurales, que se impulsaron para cumplir con las políticas aplicadas por los organismos financieros internacionales; que tuvo como consecuencia la reforma de 429 de la LFT.<sup>32</sup>

En esta perspectiva diremos que, el 30 de noviembre de 2012 fue publicado el decreto por el que se derogan, reformaron y adicionaron diversas disposiciones, de la LFT, como resultado de las más de 320 iniciativas presentadas a lo largo de 22 años.

Al mismo tiempo Garfias Aguilar, establece:

Que hubo 363 modificaciones a su contenido, se realizaron reformas a 226 artículos se incluyeron 57 nuevas disposiciones, 43 preceptos se enriquecieron con nuevos párrafos o fracciones, y se derogaron 37 artículos en forma total o parcial. La Secretaría de Gobernación refiere que hablar de la reforma laboral implica, hacer un justo reconocimiento a las aportaciones que dieron inicio hace más de 24 años y en las que participaron representante de todos los sectores; como son el sector empresarial a través de la Confederación Patronal de la República Mexicana <COPARMEX> la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio y Servicios Turísticos <CONCANACO> la Cámara Nacional de la Industria de Transformación <CANACINTRA> que en 1994 elaboraron y presentaron en

---

<sup>31</sup> ibídem p.17.

<sup>32</sup> Garfias Aguilar, Marco Antonio, op. cit. pp. 56-57.

diversas ocasiones propuestas para reformar a la LFT, con el propósito de alcanzar una mayor competitividad.<sup>33</sup>

Cabe aclarar, que con el fin de lograr esta reforma, fue necesario realizar diferentes reuniones con todos aquellos que tenían interés en la misma, en este caso los sectores productivos, los de la STPS, del Gobierno Federal.

Por ello, fue necesario la formación de un grupo de trabajo, con la idea de establecer los principios de la cultura laboral, que durante 5 años se estuvo planeando, de 1996 al 2001, dicha labor terminó en un proyecto de reforma laboral en noviembre de 2002, fue Felipe Calderón Hinojosa presidente de la República Mexicana en su periodo 2006 a 2012, quien llevó a cabo dichas reformas.<sup>34</sup>

Sin embargo, podemos hacer mención que el TLCAM, celebrado por México, Canadá y Estados Unidos de América, influyó para que se llevara a cabo la reforma laboral de 2012, ambos tuvieron como objetivo la libertad del mercado hacia el exterior, el fin fue, poner a México acorde con los cambios presentados a nivel internacional.

Asimismo, se ha considerado, que parte de la reforma fue darles confianza a los inversionistas, iniciando con productos de mejor calidad, para también tener la opción de poder competir hacia el exterior, y la LFT tuvo que adaptarse a las nuevas tendencias internacionales, acorde a la globalización del mercado y modernización de los factores productivos.

## II. CAUSAS DE LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

### *2.1. Modelo neoliberal como causa principal de la reforma*

#### *A. Conceptualización e ideología*

---

<sup>33</sup> Ibídem p. 17.

<sup>34</sup> Loyo Pérez, Matilde. op.cit. p.18.

El neoliberalismo es uno de los elementos importantes para poder explicar las causas y motivos de la reforma laboral de 2012, por lo tanto, es necesario conocer todas sus características para poder así entender de manera más a fondo, lo que motivó a dicha reforma.

Es decir, “el neoliberalismo es una teoría política-económica que retoma la doctrina del liberalismo clásico y la replantea dentro del esquema actual bajo principios más radicales”.<sup>35</sup> Por lo tanto, podemos considerar la definición de la siguiente manera, como “aquel en donde es necesaria la liberación de la economía, el libre comercio, grandes reducciones del gasto público, así como disminución de la intervención del Estado en la economía y sociedad a favor del sector privado, conformado principalmente por consumidores y empresarios.”<sup>36</sup>

Ahora bien, “como la palabra, es un neologismo formado por el elemento compositivo, “neo”-que proviene del griego νεος (néos) y significa ‘nuevo’, el sustantivo del latín liberālis, y el sufijo relativo a doctrina o sistema –ismo.”<sup>37</sup>

Es importante conocer el origen del modelo neoliberal, así como su definición, con el fin de saber porque se dice que las causas que dieron origen a la reforma laboral, fueron precisamente la aplicación en México de este modelo.

Asimismo, “el neoliberalismo también se le llama nuevo liberalismo, es corriente económica y política capitalista, inspirada y responsable del resurgimiento de las ideas asociadas al liberalismo clásico, o primer liberalismo desde la década de 1970 y 1980.”<sup>38</sup>

---

<sup>35</sup> S/a "Neoliberalismo". op.cit. s/p.

<sup>36</sup> Ídem.

<sup>37</sup> Origen del neoliberalismo, op. cit s/p.

<sup>38</sup> s/a, Neoliberalismo, s/p Recuperado en:  
<https://www.mineduc.gob.gt/DIGECADE/documents/Telesecundaria/Recursos%20Digitales/3o%20Recursos%20Digitales%20TS%20BYSA%203.0/CIENCIAS%20SOCIALES/U7%20pp%20155%20neoliberalismo.pdf>

Además, los que apoyan el neoliberalismo, expresan que la economía debe ser manejada por los sectores privados, que el Estado no participe en la misma, y exista la liberación del comercio con la reducción del gasto público.<sup>39</sup>

Por lo tanto, en este contexto diremos que son una de las principales características que tiene dicho modelo económico, y viene a beneficiar la privatización de todos los sectores públicos, que se encuentran en poder del Estado, con la idea de que estas acciones traerán desarrollo para los países.

Por consiguiente, se expresa que en su origen el neoliberalismo era una filosofía, que en 1938 trataba de encontrar un tercer camino de la disputa que en ese tiempo se libraba entre el liberalismo clásico y la planificación económica. La adopción de los neoliberales y la aceptación de su teoría económica, desde esa época por la mayoría de los países desarrollados se han visto como una de las causas del hundimiento del sistema financiero internacional del año 2007 y 2008, que posteriormente se manifestó en la gran recesión.<sup>40</sup>

De manera que, interpretando este párrafo, diremos que el neoliberalismo es considerado como una cuestión ideológica, pero a la vez económica, que le hace competencia a la ideología del sistema comunista y a la vez del modelo mixto, que se estaba aplicando en los países, en la época que surge este modelo como teoría ideológica.

A groso modo, diremos que la ideología son ideas y creencia que influyen en la conducta humana y también en lo social. En el neoliberalismo se tiene un pensamiento económico liberal, en donde se pondera la libertad del mercado.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Aylor Jordan, Gans- morse, Neoliberalismo From New Liberal Philosophy to Anti-Liberal Slogan, *Studies in Comparative International Development (SCID)* 44 (2) pp. 137-161.

Recuperado en: [aculty.wcas.northwestern.edu/~jlg562/documents/BoasandGans-Morse--SCID.pdf](https://aculty.wcas.northwestern.edu/~jlg562/documents/BoasandGans-Morse--SCID.pdf)

<sup>40</sup> Lavoine, Marc, *Financialization, neoliberalismo, and securitization*, *Journal of post Keynesean Economics* 35. Pp.215-233.

Recuperado en: <https://ideas.repec.org/a/mes/postke/v35y2012i2p215-233.html>

<sup>41</sup> S/a, "El neoliberalismo ideológico ideológico" Seminario de Profesores Inter facultades Universidad Javeriana. s/l p.192.

.Recuperado en: [file:///C:/Users/Nelly\\_2/Downloads/adminpujojs,+SPIUJ%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Nelly_2/Downloads/adminpujojs,+SPIUJ%20(1).pdf)

De tal suerte, que en este contexto de ideas, lo ideológico en el neoliberalismo, es la imposición de una determinada política a los países, en donde se restringe la participación del Estado en la economía, se impulsa la libertad de mercado, tanto interno como externo.

Por consiguiente, estas ideas que tiene el neoliberalismo de libertad, pero se refiere a la libertad que pueden tener las personas y la economía frente al Estado, libertad que tiene como objeto la propiedad privada con fines de lucro. Se ha considerado que la doctrina de satisfacer los deseos individuales, es la mejor opción tomada, esperando que el bien de los demás venga por analogía.<sup>42</sup>

Por lo tanto, los neoliberales consideran el desarrollo de las sociedades con la tecnología de la información, que el progreso nunca se detiene, por lo que en estos tiempos se manifiesta en la globalización de la economía. Esta tendencia económica considera, que los problemas del medio ambiente se van a solucionar cuando la misma causa que los ha producido, en este caso la tecnología tenga un avance considerable.

Aunado a todo esto, sé cree que los problemas que se han tenido por la aplicación de la tendencia libertad de mercado, se solucionan aumentando la libertad comercial. La causa del daño ambiental de los recursos naturales, se debe a que los pueblos no ponen en su objetivo de desarrollo, el progreso técnico y científico. El modelo económico neoliberal es uno de los antecedentes más importantes que tuvo la reforma a la LFT en el 2012 en México, como ya hemos referido, este modelo se empieza a aplicarse en el país en los años 80 del siglo pasado, e impuesto por organismos internacionales.

## *2.2. Propósito de los principales ideólogos del modelo neoliberal*

El objetivo principal de este apartado, es hablar de cómo el modelo neoliberal se fue desarrollando a partir de su surgimiento, y cuál era el propósito de los

---

<sup>42</sup> *Ibidem* p.194.

ideólogos que lo integraban y que a la vez querían llevarlo a la práctica, enfrentándose al modelo mixto y al socialismo.

A continuación diremos, que la fundación del neoliberalismo nos remonta al año de 1891, con un reconocido economista llamado Walter Eucken, originario de Suiza. También en América Latina han existido concedores de esta corriente; otro importante neoliberalista fue Kent Gillingham de Inglaterra, por otro lado, Dick Chorley y Peter Haggett, formaron parte de los estudiosos neoliberales de la Universidad de Cambridge.<sup>43</sup>

Al mismo tiempo, El Austriaco Friedrich Von Hayek, fue uno de los principales impugnadores del modelo Keynesiano, que tuvo vigencia a mediados del siglo XX, y se le conoce como el autor del libro llamado, camino de servidumbre, en donde le hacía duras críticas al Estado Keynesiano y con él nació el neoliberalismo, como una reacción teórica y política, contra el Estado intervencionista y de bienestar.<sup>44</sup>

Por lo tanto nos percatamos, que esta corriente ideológica, económica, sus ideólogos aparecen desde el siglo XIX, pero no es hasta el siglo XX que toma fuerza a nivel mundial.

Por lo que ya, para en 1947, Hayek convocó a quienes compartían su orientación ideológica a una reunión en Mont Pèlerin en Suiza. Asistieron no sólo adversarios firmes del Estado de bienestar europeo, sino también enemigos férreos del *New Deal* norteamericano. Estuvieron presentes en ella entre otros, Milion Friedman, Kart Popper, Lionel Robbins, Ludwig Von Mises, Walter Eukpen, Walter Lippman, Michael Polanyi y Salvador de

---

<sup>43</sup> Recuperado en: <https://educacion.elpensante.com/principales-representantes-del-neoliberalismo/>

<sup>44</sup> Calvento, Mariana "Fundamentos teóricos del neoliberalismo su vinculación con las temáticas sociales y sus efectos en América Latina", Convergencia vol. 13 no.41, Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Argentina, julio 2006.

Recuperado en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-14352006000200002](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352006000200002)

Madariaga. Allí se fundó la Sociedad de Mont Pélerin, que según Perry Anderson se tradujo en "una suerte de franco-masonería neoliberal, altamente dedicada y organizada con reuniones internacionales cada dos años. Su propósito era combatir el keynesianismo y el solidarismo reinantes, y preparar las bases de otro tipo de capitalismo, duro y libre de reglas para el futuro...<sup>45</sup>

De manera, que los neoliberales consideraban que la crisis económica a nivel mundial era causa del poder de los sindicatos, manejados por la clase obrera, y convencidos de que estos eran los responsable de debilitar las bases de la acumulación privada, por la presión ejercida al aumento de salario, así como también, se da en el Estado, para que este aumente la inversión en los aspectos sociales.

Al mismo tiempo, en este cúmulo de ideas llegamos a la conclusión, que el fin de la corriente neoliberal, como ya lo dijimos anteriormente es la reducción del gasto social, disminuir la tasa de desempleo y quebrantar el poder de los sindicatos, para tal fin se propuso, que el Estado tuviera dos funciones principales: la primera que fuera fuerte, con el fin de debilitar el poder de los sindicatos, y que se limite en relación a los gastos sociales, que no intervenga en lo relacionado a lo económico.<sup>46</sup>

De modo que, principalmente en Sudamérica los presidentes elegidos en la década de los 80 y después de esta época, iniciaron la implementación de los programas neoliberales, mencionándose el siguiente:

- Presidente de Chile, Augusto Pinochet
- Presidente de Estados Unidos, Ronald Reagan
- Presidente de México, Miguel de la Madrid Hurtado
- Presidente de Bolivia, Gonzalo Sánchez de Lozada

---

<sup>45</sup> ídem

<sup>46</sup> Ídem



- Presidente de Argentina, Carlos Menem
- Presidente de Brasil, Fernando Henrique
- Presidente de Perú, Alberto Fujimori
- Presidente de Colombia: César Gaviria.<sup>47</sup>

Los presidentes mencionados anteriormente, impusieron a los países que se encontraban gobernando la ideología económica política del modelo neoliberal, misma que fue recomendada, por los organismos internacionales < FMI- B M- OMC>

### *2.3. Impulso de los organismos y tratados internacionales en la implementación del modelo neoliberal*

En esta parte de la investigación, nos avocaremos a hablar de los organismos internacionales que fueron creados, con el fin de mantener un apoyo económico para la cooperación económica internacional, que otorgue recursos financieros a los países; jugando un papel preponderante en la implementación del modelo neoliberal.

#### *A. Fondo Monetario Internacional*

El Fondo Monetario Internacional <FMI> y el Banco Mundial <BM> son los organismos internacionales más importantes, que impusieron a los diferentes países el modelo neoliberal, mismos organismos que surgieron posterior a la segunda guerra mundial, se dice que la idea de imposición de estas políticas, fueron con el fin de evitar las crisis mundiales.

Por lo que ambas organizaciones FMI el BM fueron creados en una conferencia internacional en donde se reunieron, Bretton Woods, New Hampshire, Estados Unidos, en julio de 1944; su objetivo era crear un marco para la cooperación económica internacional y el desarrollo que permitiera lograr una

---

<sup>47</sup> S/a, Principales representantes del neoliberalismo.  
op.cit.s/p.

economía mundial más estable y más próspera mediante el otorgamiento de recursos financieros, meta que sigue siendo fundamental para ambas instituciones.<sup>48</sup>

De la misma forma el FMI fue creado con el objetivo de ofrecer a los países apoyo financiero, pero en la realidad el apoyo que ofrecía era, a todo aquel que siguiera los lineamientos que les imponía, como lo es la aplicación del modelo neoliberal; por lo que fue fuertemente criticada por los planes de ajuste impuestos a los países receptores de sus créditos.

En este caso es importante tomar en cuenta, que el modelo económico en comento, en México, empieza a surgir efecto a partir de 1980, como consecuencia se inicia la disminución de la participación del Estado en la economía, dando preferencia a la privatización de la mayoría de los entes públicos, se permite la inversión extranjera, para ello es necesario las reformas a la constitución; otros efectos son el desempleo, el deterioro del nivel de vida.<sup>49</sup>

En este caso Joseph Stiglitz establece lo siguiente:

Es importante anotar, que la globalización neoliberal es impulsada por corporaciones internacionales que no sólo mueven el capital y los bienes a través de las fronteras, sino también la tecnología. El otro fundamento del FMI radica en la idea de que es necesaria una presión internacional sobre los países para que lleven a cabo políticas económicas expansivas, como subir el gasto, bajar los impuestos o reducir los tipos de interés para estimular la economía, hoy este organismo internacional típicamente aporta dinero sólo si los países emprenden políticas de ajuste, estabilización y reforma estructural de la economía, como recortar los déficit y aumentar los

---

<sup>48</sup><https://www.imf.org/es/About/Factsheets/Sheets/2022/IMF-World-Bank-New#:~:text=El%20FMI%20y%20el%20Banco%20Mundial%20fueron%20creados%20en%20julio,mundial%20m%C3%A1s%20estable%20y%20pr%C3%B3spera>.

<sup>49</sup>S/a, "El insólito día en que el Fondo monetario Internacional criticó el neoliberalismo" *News mundo*, junio 2016.

Recuperado en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-36612298>

impuestos o los tipos de interés, lo que contrae o estanca en gran medida la economía.

Es lógico en términos económicos decir, que cuando las instituciones financieras globales entran en un país pueden aplastar a los competidores locales. Para el FMI según Stiglitz, un sistema financiero liberalizado, era un fin en sí mismo, su ingenua fe en “los mercados” le hacía confiar en que un sistema de esa naturaleza, reduciría los tipos de interés de los préstamos y lograría así la disponibilidad de más fondos...<sup>50</sup>

Considerando, que en la actualidad el FMI, es un organismo internacional que únicamente realiza préstamos a los países, si aceptan aplicar las políticas que el impone, como por ejemplo, las reformas estructurales, entre otras, apegándose al modelo neoliberal.

Es por lo que la mayoría de las veces, los programas del FMI, en lugar de beneficiar a los países que les prestó dinero, con el fin de que impulsen su desarrollo y tengan mejores condiciones de vida, al contrario estos préstamos e imposiciones que realiza este organismo internacional, ha provocado menos desarrollo, por lo que la crisis se ha agudizado dejándolos, tan pobres como antes pero con más deuda.<sup>51</sup> Uno de los ejemplos más resaltantes es China, no tuvo el interés de seguir las políticas económicas del FMI, y a la vez ha demostrado que cada día está teniendo más poder económico, que la mayoría de los países que se dejaron influenciar por estos organismos internacionales.

### *B. Banco Mundial*

El Banco Mundial: es una organización internacional especializada en finanzas y asistencia. El propósito es reducir la pobreza mediante préstamos con bajos

---

<sup>50</sup> Jiménez Morales, Oscar Antonio, “Globalización neoliberal y sus representantes internacionales: Fondo Monetario Internacional y Banco Mundial”, *eumet.net, enciclopedia virtual*.

Recuperado en: [http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/oajm/globalizacion\\_neoliberal\\_FMI\\_BM.html](http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/oajm/globalizacion_neoliberal_FMI_BM.html)

<sup>51</sup> *Ídem*.

intereses, a las naciones que se encuentran en desarrollo; que realmente ese fue el objetivo inicial.

Visto de esta forma, el compromiso que tiene el BM, organización internacional, es el bien de los países en desarrollo, para lograr este objetivo, debe realizar préstamos a los países que lo necesiten, con el fin de reducir la pobreza y promover el desarrollo sostenible.<sup>52</sup>

Hay que hacer notar, que el Banco Mundial, al igual que el FMI surgen con la idea de apoyo económico a los países interesados en impulsar el desarrollo, y principalmente a los más pobres; en la práctica, los préstamos son para aquellos que están dispuestos a llevar a cabo el modelo neoliberal.

Por consiguiente, a principios de 1990, este nuevo modelo económico denominado neoliberal, que se centra en el mercado y la privatización, fue influenciado por los organismos internacionales, principalmente por el BM y FMI, que se conoce como el consenso de Washington, la idea fue la imposición de este modelo económico, a través de dichos organismos, a los gobiernos de la región, quienes al momento de querer ponerlo a la práctica, era necesario una serie de reformas, que servirían como apoyo para lograr desarrollo, aplicando, la liberación comercial, la apertura de las inversiones del exterior, las privatizaciones.<sup>53</sup>

Es por lo que, se logra percibir, que los organismos internacionales antes mencionados, no les interesó cumplir con la misión para lo cual fueron creados. La intención era, que se comenzara a plantear, la necesidad de reconstruir el Estado y reformular su inserción en la sociedad.

En este contexto, en el 1997, el BM rinde un informe, titulado el “Estado en un mundo de transformaciones” reconociendo el crecimiento de los países

---

<sup>52</sup> S/a, Grupo Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, *Banco Mundial*.

Recuperado en: <https://www.bancomundial.org/es/about/history/the-world-bank-group-and-the-imf>.

<sup>53</sup> Zurbriggen, Cristina, “La falacia tecnocrática y la reforma del Estado”, Nueva sociedad, Julio del 2007.

Recuperado en: <https://nuso.org/autor/cristina-zurbriggen/>

asiáticos, aunque sigue apoyando la economía de mercado, acepta que se requiere de instituciones eficaces, para lograr el desarrollo económico.<sup>54</sup>

Ante todo, debemos de saber que, este modelo económico de libre mercado, se ha considerado eficaz, para que los mercados puedan prosperar y las personas tengan una vida mejor. Aceptándose que el Estado es fundamental en el desarrollo económico y social, pero no como el principal del crecimiento, sino como un impulsor de ese proceso.<sup>55</sup>

De acuerdo con las ideas del BM, los gobiernos deben de ocuparse, en lo público, lo más básico posible, mantener normas jurídicas que regulen a la sociedad, la seguridad para los miembros vulnerables y proteger el ambiente, por lo que es necesario que el Estado no participe de manera directa en la economía.

### *C. Organización Mundial del Comercio*

Los inicios de la <OMC> Organización Mundial del Comercio, nos remontan a partir de 1995, tiene como base al <GATT> Acuerdo General sobre Comercio y Aranceles. Se ocupa de las normas internacionales que rige el comercio entre países, parte del objetivo para lo cual fue creada, es que el comercio circule de manera libre.

Cabe resaltar, que la OMC tiene su sede en Ginebra Suiza; se le ha acusado de operar a favor de las economías más poderosas ya que los países de economías más pequeñas, no pueden hacerle frente a los requerimientos de la negociación colectiva.<sup>56</sup>

Es importante considerar que las críticas a la OMC, se debieron al perder el estatus del mecanismo efectivo, ya que se decía que parte de sus objetivos eran, asegurar condiciones de igualdad para todos, y contribuir al crecimiento económico y desarrollo.

---

<sup>54</sup> *Ídem.*

<sup>55</sup> *Ídem.*

<sup>56</sup> S/a, Qué es la OMC? , Concepto. Recabado en: <https://concepto.de/omc/>

Aunque se puede señalar, que las reglas de la OMC se elaboraron de acuerdo con el neoliberalismo, más no son favorables para los países subdesarrollados. Las prestaciones incorporadas a la misma, en relación a los servicios del libre comercio, se le da importancia aquello que interesa a las grandes empresas del norte.<sup>57</sup>

De cualquier forma sabemos, que el neoliberalismo ha provocado la disparidad en la sociedad, en virtud de que los ricos se han hecho más ricos y los pobres todavía más pobres; a todo esto ha llevado las recomendaciones de las organizaciones internacionales, FMI, el BM y la OMC. El Tratado del Libre Comercio, <TLCAN> actualmente se denomina Acuerdo EEUU -México – Canadá, <AEUMC> ha sido producto de todo estos cambios. México desde 1982, ha venido experimentando las políticas económicas globales, impuestas por estas organizaciones antes mencionados.

Cabe decir, que el TLCAN que entró en vigor el 1 de enero de 1994, con Carlos Salinas de Gortari como presidente, tiene como prioridad un área de libre comercio, garantizando las inversiones de capitales. A pesar de la existencia de la desigualdad entre las economías de los países firmantes, primeramente las dos economías sólidas la de Estados Unidos, Canadá frente a la débil economía de México.<sup>58</sup>

A pesar de que se dijo, que el único interés de crear este tratado era facilitar la compra de bienes y servicios, entre los 3 países contratantes, de una manera leal. Pero como sabemos, la desigualdad que tiene México con los dos países, lo hace tener condiciones de desventaja frente a los mismos.

Además, con la entrada al TLCAN, México ya no podía tener aspiraciones para participar en los esfuerzos que algunos países de América Latina, se habían

---

<sup>57</sup> Zavalo, Patxi, “La organización mundial del comercio, paradigma de la globalización neoliberal” *Cuaderno de Trabajo de Hegoa* número 28, junio, 2000, p 36. *Recuperada en* : *file:///E:/usuarios/Descargas/10794-241-41092-1-10-20140120%20(1).pdf*

<sup>58</sup> S/a, “las Transformaciones Neoliberales en México y el tratado de Libre comercio”, ofarasca s/f *Recuperado en*: *https://www.jornada.com.mx/2014/12/13/oja-tlcan.html*.

propuesto, como la creación de organizaciones entre países, con economías más semejantes, como la alternativa Bolivariana para América Latina y el Caribe <ALBA> y el Mercado Común del Sur <Mercosur>

Soto Esquivel comentó “que el Tratado de Libre Comercio, fue parte de las políticas que se instauraron a partir de la implementación del modelo económico neoliberal y provocó la disminución del crédito en la economía, lo cual es importante, porque si no hay crédito no hay quién financie la actividad productiva.”<sup>59</sup>.

Es importante decir, que para la aplicación del TLCAN en México, fue necesario realizar reformas a la Constitución Mexicana de los Estados Unidos Mexicanos <CEUM> afectando tierras ejidales, que fueron tendencias de privatización.

Por otra parte, se explica que el TLCAN, eliminar barreras arancelarias, fue parte de uno de sus objetivos, tanto Estados Unidos como México, acordaron que en el sector agropecuario, en un plazo de 15 años tener el 100% de eliminación de dichos aranceles; en cambio Canadá se reserva una actitud más protectora en los productos menos competitivos.<sup>60</sup>

Sin duda alguna sabemos que el Tratado de Libre Comercio en comento, fue parte del proceso de la implementación del modelo neoliberal.

---

<sup>59</sup> Soto Esquivel, Fernando et- al, “El TLC y otras políticas neoliberales han generado menores niveles de crecimiento económico para México”, la jornada, marzo 02 de 2017.

Recuperado en: <http://ljz.mx/2017/03/02/tlc-otras-politicas-neoliberales-han-generado-menores-niveles-crecimiento-economico-mexico/>

<sup>60</sup> García Zamora, Rodolfo, et at, “ Los Impactos del Tratado de Libre Comercio de América del Norte en la producción de frijol de Zacatecas” Región y Sociedad, mayo de 2007.

Recuperado en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-39252007000200004](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252007000200004)

### III. FINES DE LA REFORMA

#### 3.1. Modernizar la Ley Federal del Trabajo y atraer inversiones

Así mismo, y continuando con el tema denominado fines de la reforma, se comenta que el resumen de iniciativas presentadas al Congreso de la Unión en 2010, tuvo como finalidad actualizar la LFT que data de 1970; las tendencias relacionadas con lo laboral, es fortalecer productividad y la competitividad.

Además, la finalidad de la reforma en voz de Vargas Magaña “era atraer nuevas inversiones para modernizar la planta productiva nacional, e incrementar su productividad y mejorar la calidad de los bienes y servicios creados para poder competir.”<sup>61</sup>

Por ende la atracción de nuevas inversiones, junto con el Tratado de Libre Comercio entre los 3 países, fue parte de la idea de modernización de la planta productiva nacional.

Así mismo, la revista denominada “Centro de Estudios de la Finanzas Públicas<CEFP>”, especifica lo siguiente: “las reformas laborales permiten conciliar, la protección de los derechos de los trabajadores, además el interés de los patrones en mejorar los instrumentos y la mano de obra, con el fin de producir y lograr la competitividad en los centros trabajo.”<sup>62</sup>

Al mismo tiempo se puede señalar, que en la reforma laboral para lograr el fin propuesto, que a continuación se mencionan (lograr productos de mejor calidad para poder competir hacia el exterior) se plantearon como solución con la creación de empleos formales bien remunerados en un corto plazo, permitiendo ahorros

---

<sup>61</sup>. Vargas Magaña, Martín, “Un poco de historia de la reforma en México”, *Secretaría General del Sindicato de Trabajadores Académicos de la universidad de Guadalajara*. Recuperado en: [www.gaceta.udg.mx/hemerotrc/paginas/732/6732-col%2018pdf](http://www.gaceta.udg.mx/hemerotrc/paginas/732/6732-col%2018pdf).

<sup>62</sup>. S/a, “Evaluación de los primeros resultados de la reforma laboral”, *Centro de Estudios de Finanzas publicas o de cámara de diputados LXIII legislatura*, Cef-023-2015. p.34.



suficientes para enfrentar las nuevas condiciones que se puedan presentar en las próximas décadas.

En este orden de ideas, Martínez Soria expresa: “Que la reforma laboral aprobada por el poder Legislativo en noviembre de 2012 contiene un conjunto de medidas de política pública que pretenden modernizar el marco normativo, para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo y las condiciones de crecimiento económico del país.”<sup>63</sup>

De la misma forma, podemos darnos cuenta, que el interés principal de la reforma fue, lograr tener mayor calidad en los productos, para poder estar en condiciones de poder competir.

En tanto que García Sánchez expresa que:

La reforma laboral del 30 de noviembre del 2012, es la primera reforma sustancial a la ley Federal del Trabajo desde su promulgación en 1970. Un propósito de la reforma, fue la necesidad de actualizar la ley laboral, permitiendo oficialmente empleos de unas cuantas horas y no por jornadas completas, la celebración de contratos a prueba, que en opinión de expertos en materia laboral facilita el despido de trabajadores. Estas reformas en materia laboral fueron concebidas bajo la visión de impulsar la productividad de las relaciones laborales y propiciar la competitividad de la economía, elementos necesarios para la inserción de la economía mexicana en el proceso de globalización.<sup>64</sup>

De cualquier forma, consideramos que los fines principales de la reforma laboral, fueron actualizar la Ley Federal del Trabajo, que data de 1970, como ya se dijo anteriormente: aumentar la productividad con la capacitación en el trabajo

---

<sup>63</sup> Martínez Soria, Jesús Waldo “Alcance de la Reforma Laboral 2012 y decisiones legislativas pendiente en la materia”, marzo 2015, México. p. 11.

<sup>64</sup> García Sánchez, María del Rosario et-al, Reforma laboral en México ¿Solución a la justicia social?, *Revista iberoamericana de las ciencias sociales y humanísticas*, volumen 5, número 9, de enero a junio del 2016, Universidad autónoma de Guerrero México. Recuperado en: <https://www.ricsh.org.mx/index.php/RICSH/article/view/74/381>

lograr mejorar calidad, así como la competitividad, tomando en cuenta las nuevas tendencias de globalización en donde se busca estar en condiciones de poder competir hacia el exterior, que sería lo mismo exportar mercancías de calidad. Para ello se hacía necesario modernizar la planta productiva, así como permitir inversiones en el país con la idea de crear más empleos.

Entre otras cosas, Martínez Soria expresa “que en la reforma laboral no se tiene en cuenta el fortalecimiento del sistema de seguridad social, de cuya inscripción depende las relaciones del carácter formal de las de trabajo”.<sup>65</sup> De hecho la buena intención de generar mejores empleos formales, se quedaron en el intento y es necesario fortalecer el sistema de seguridad social y mejorar salarios.

En otro orden de ideas, Vargas Magaña expresa:

Que para alcanzar los objetivos, se requiere condiciones que rebasan el ámbito de incidencia de la reforma laboral. Por ejemplo, la creación de empleos depende de factores predominantemente productivos que impulsen la demanda de trabajo, como la inversión privada y pública, la competitividad, apertura y expansión de las empresas, la dinámica de los mercados externos e internos.<sup>66</sup>

Lo más importante ahora es explicar que, la problemática del desempleo, los bajos salarios y las constantes crisis, son parte de las características que presenta el sistema capitalista en su decadencia, el modelo neoliberal es parte de la evolución de dicho sistema, que lo único que ha ayudado es a concentrar todavía más las riquezas en unas cuantas manos.

### *3.2. Fortalecer la producción y la calidad de los productos*

Para el logro del fortalecimiento de la producción y la calidad de los productos, en ideas de los que apoyan a la teoría neoliberal, consideran que únicamente es

---

<sup>65</sup> Martínez Soria, Jesús Waldo, op.cit p.13.

<sup>66</sup> Vargas Magaña, Martín, op.cit s/p.

posible a través de la libertad económica, que el Estado no participe en la economía, que ésta se rija a través de la oferta y la demanda controlada por los agentes privados, con la finalidad de que exista aumento en la productividad, mejore la calidad; con el fin de estar preparados para poder competir, que es uno de los propósitos de los ideólogos de esta tendencia.

Es decir, el neoliberalismo se caracteriza por un mercado libre, según esto, capaz de generar por sí un crecimiento equilibrado, con la condición de la no intervención; su principal objetivo es maximizar la ganancia de los empresarios privados, por ello es necesario cada día mejorar la calidad de la producción y poder lograr la competencia.<sup>67</sup>

Dado que, a los neoliberales lo que les interesa, es la ganancia, el lucro, es por lo que promueven la competencia, dándole prioridad a la calidad de los productos, a las exportaciones e importaciones, al mercado libre y dejando de lado las necesidades sociales.

En este sentido, para el modelo económico neoliberal, la libertad económica de mercado, se considera que es lo más eficiente, por lo que en este sentido el mercado y la ganancia es lo más importante en la vida; para que este funcione de forma adecuada se propone la libertad de precios.<sup>68</sup>

Dado que como se ha expresado en párrafos anteriores, este modelo económico basa la vida de las personas en torno a la libertad económica. Al mismo tiempo, Foxley Alejandro agrega: “La apertura de la economía al comercio internacional y a los flujos de capital, el desarrollo de un sector financiero privado y

---

<sup>67</sup> <https://es.slideshare.net/profesormaximoleyton/neoliberalismo-9563063>

<sup>68</sup> Ornelas Delgado, Jaime, “La ciudad bajo el neoliberalismo”, *Papeles de Población*, volumen 6, número 23, Universidad Autónoma de Puebla, México, marzo de 2000.

Recuperado en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252000000100004](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252000000100004)

la drástica disminución de la injerencia del Estado en la economía, constituyen elementos fundamentales de los nuevos programas neoliberales.”<sup>69</sup>

Por lo que, en México a partir de la crisis del Estado de bienestar, se impuso una estrategia económica neoliberal, que en la actualidad tiene semejanza a las ideas establecidas en la reforma laboral del 2012, relacionado con productividad y competitividad y se resume de la siguiente manera:

a). Se considera el libre funcionamiento del mercado como el mecanismo más eficiente para asignar los recursos productivos.

b). Se realizó una rápida e indiscriminada apertura de la economía nacional a los flujos de mercancías y capitales extranjeros, con el propósito de incorporar al país a la nueva división internacional del trabajo.

c) Se redujo sensiblemente la participación del Estado en la actividad económica, lo cual implica el equilibrio fiscal, la eliminación de cualquier tipo de política gubernamental, dado que con ello se podría alterar el equilibrio en el mercado, la privatización de las empresas y los servicios públicos, así como la desregulación de las actividades económicas.

d). Se controló y restringió la circulación monetaria y se elevaron las tasas de interés, con el propósito de combatir la inflación.

e) Se concluyó liberando el precio de todos los bienes y servicios y se eliminaron los subsidios generalizados al consumo.

f) Se propuso una nueva cultura laboral, encaminada a flexibilizar las relaciones entre el capital y el trabajo, lo cual requiere limitar la capacidad de los sindicatos para fijar salarios y prestaciones, eliminar los contratos colectivos, e incrementar la capacidad patronal para establecer salarios, prestaciones y condiciones laborales.<sup>70</sup>

Como vemos, en estos incisos se manifiestan las características del modelo neoliberal, que fueron implementando de manera gradual en varios países de

---

<sup>69</sup> Ídem.

<sup>70</sup> Ídem.

América Latina, entre ellos México, en la actualidad no se han visto los beneficios esperados.

### *3.3. Competir y conciliar intereses entre los sujetos de la relación laboral*

En primer lugar diremos que, al aprobarse la reforma a la LFT en el 2012, por el Congreso de la Unión, se especifica que el objeto de la misma, es brindar a los sujetos del derecho laboral mejores condiciones económicas y defensa de los derechos laborales, dándole impulso a la competencia internacional.

Por lo tanto, “la reforma a la Ley Federal del Trabajo envía una clara señal a la sociedad y al extranjero, de certidumbre y confianza en el avance democrático de México y en la modernización de sus instituciones, lo que impactará en el crecimiento económico, en la productividad y, por ende, en una mayor generación de empleos mejor pagados.”<sup>71</sup>

En una palabra diremos, que el hecho de enviar señales de confianza, se debe a querer cumplir con la finalidad de atraer inversiones extranjeras, ya que se pensó que esta influiría para el crecimiento económico.

En este sentido la reforma laboral que tiene como objetivo la competitividad, es importante que los trabajadores se preparen, para adquirir los conocimientos necesarios y puedan desarrollar las competencias requeridas, dentro de un mundo con mercado flexible.<sup>72</sup>

Efectivamente, las competencias se implementaron prácticamente en todas las formas de trabajo, en lo educativo se llevó a la práctica a través de los conocimientos, las habilidades, las aptitudes que se tuvieran.

---

<sup>71</sup> S/a, La reforma laboral, SRE, embajada de México en Italia.

Recuperado en: <https://embamex.sre.gob.mx/bolivia/images/pdf/REFORMAS/laboral.pdf>

<sup>72</sup> Centro de Estudios de las Finanzas Públicas, “Evaluación de los primeros resultados de la reforma laboral”, cámara de diputados LXIII legislatura, Cef-023-2015. p.34.

En efecto, la revista denominada Centro de Estudios de la Finanzas Públicas, establece que las reformas laborales tienen medidas “que permiten conciliar por un lado, la efectiva protección de los derechos de los trabajadores y, por el otro, el legítimo interés de los patrones por encontrar mecanismos que favorezcan la competitividad y productividad de los centros de trabajo.”<sup>73</sup>

En concordancia se cree que, con la reforma laboral, se tendrá una LFT, en todos los aspectos mejor, ya que responde a las necesidades de los patrones y trabajadores, protegiendo los derechos laborales, agiliza la justicia en favor de los trabajadores, además se ha aumentado la productividad de las empresas mexicanas, principalmente las chicas y las medianas.

Por consiguiente, la reforma laboral le dio importancia en teoría al trabajo digno, se ha considerado que en este aspecto, se llevó a la práctica, a través del aumento de la cantidad de trabajadores en la formalidad y la extensión de los derechos y las prestaciones.

Por ello, el hecho de que a los trabajadores no se les valore como persona, sino que se les compara como el costo de las máquinas en las empresas. Todo esto se ha manifestado, en la facilidad legal que se da en el despido de los trabajadores, el aumento de tiempo para la jubilación, la falta de seguro al desempleo.<sup>74</sup>

De esta manera, el neoliberalismo ha tenido como tendencia, la desaparición del contrato colectivo, dándole relevancia al contrato individual y temporal. Por lo que cada día se corre el riesgo de considerar al trabajador como mercancía. Además, al no contemplar en el despido salarios caídos, los beneficiados son los empresarios.

Por ello, es necesario que la reforma laboral sea considerada como algo oportuno, para poder cambiar con mayor eficiencia y a favor de lo social y

---

<sup>73</sup> *Ibíd*em, p. 35

<sup>74</sup> S/a Reforma de la Ley federal del Trabajo en México. op.cit p.37.

productivo, el proceso macroeconómico.<sup>75</sup> Cabe decir, que la reforma se centra en la eficiencia de los procesos productivos, en la competencia, sin estudiarse las consecuencias negativas que se pudiera ocasionar, al contrario se considera que traerá puros beneficios para las partes.

#### *3.4. La inserción de la economía mexicana en el proceso de globalización*

Cabe decir que, la inserción de la economía mexicana, en el proceso globalizador ha traído como consecuencia, el impulso a aumentar la producción, con productos de mejor calidad, para estar en las mejores condiciones para la competencia en la economía, a nivel internacional.

En efecto, algunos aspectos que se han considerados como perjudiciales para la economía mexicana, en razón de que se piensa que resultan caros, como lo son: la protección del trabajador en los riesgos del desempleo, la estabilidad laboral, la enfermedad y la vejez, que perjudican, además los procesos de crecimiento económico y de desarrollo.<sup>76</sup>

A la vez Fernández Arras señala:

La globalización (modelo neo liberal), impulsa como necesidad ineludible, la reforma a las normas laborales, en Inglaterra, España, Francia, Italia y Grecia con resultados no uniformes; en Latinoamérica, se dan cambios y nuevos modelos de relaciones laborales, por la buena cuando sea posible, y si no, por la vía mala. Cuando se aplica por la vía mala, no se pueden

---

<sup>75</sup> Kurczyn Villalobos, Patricia y Tena Suck, Rafael (coord.), Temas Selectos de Derecho Laboral, en Fernández Arras, Arturo, (comp.), La globalización económica y la reforma laboral en México (25 años sin rumbo) Universidad Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, serie, estudios jurídicos, num. 251,2014, p.103

Recuperado en:<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/22.pdf>

<sup>76</sup> García Sánchez, María del Rosario et al., Reforma laboral en México, op.cit.; s/p.

esperar, sino efectos malos, pues, por instinto los trabajadores trabajan mal y de malas, lo que repercute en la producción y en la calidad de esta.<sup>77</sup>

Por su parte, Guerrero Rodríguez et al manifiesta que “México falló en la dirección de significativas omisiones de las leyes laborales estadounidenses y canadienses, tomando una tendencia a favor de la desregularización laboral como una estrategia para retener y atraer inversión de capital.”<sup>78</sup> Sin embargo, cada país aplica el modelo económico de manera diferente, claro cumpliendo con los objetivos planteados, en este caso México, le da determinada importancia a las inversiones, sin cuidar lo referente al interés social.

Así mismo también, Batres Guadarrama expresó:

Que la reforma laboral del 2012, se trata de uno de los componentes del cuarto paquete de las llamadas “reformas estructurales incluida junto con la reforma fiscal, energética y de telecomunicaciones; en un documento de recomendaciones que el Banco Mundial, entregó al gobierno mexicano en el 2000. La reforma laboral contribuye al desmantelamiento del Estado Social mexicano y coloca las bases jurídicas para legalizar la era neoliberal.

Es parte del proceso liberalizador de la economía y de la transición del mercado interno al mercado externo. Es un eslabón más de la supeditación de la economía mexicana al mercado mundial; Es impulsada por la clase gobernante desde hace muchos años, pero su diseño tiene un matiz en la llamada globalización.

En buena medida, su aprobación responde a la presión exterior de los mercados internacionales, de los capitales foráneos, pero también a la

---

<sup>77</sup>Kurczyn Villalobos, Patricia, y Tena Suck, Rafael (coord..) Temas Selectos de Derecho Laboral, op.cit.; p.103.

<sup>78</sup> Ídem. Recuperado en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/6.pdf>



ilusión de los empresarios nacionales y al dogmatismo de los gobernantes.<sup>79</sup>

De esta forma, la reflexión arriba expuesta explica de manera resumida lo que se implementó en México, como consecuencia de la aplicación del modelo neoliberal, causante de la reforma, así como el cumplimiento a las imposiciones externas.

#### *A. Una reforma que mira al capital extranjero*

Con la reforma laboral, entre otros intereses, se tuvo que los empresarios tuvieran más ganancias de las que ya tenían, por lo que resaltó en los promotores de la misma, una brillante idea, se plantearon, disminución del costo de la mano de obra, disminución de los costos de producción, en detrimento de fuerza de trabajo; con la finalidad de atraer inversiones del extranjero.

Con respecto a los impulsores de la reforma, consideraron importante atraer inversiones, que ayudaran al crecimiento económico y como consecuencia traería el aumento del empleo. Los planteamientos eran lograr la reducción de los salarios, costos económicos de empleo, prestaciones, con la finalidad de que México fuera atractivo para los inversionistas.<sup>80</sup>

No obstante, las diferentes opiniones, ya sea a favor o en contra de la reforma laboral, realizan sus planteamientos, los que dan ideas en contra, se reducen a hablar del derecho y la justicia de la clase trabajadora, en contra de la ganancia y la competencia, justificando que únicamente beneficia a los organismos internacionales, frente a la disminución de la calidad de vida del trabajador.

---

<sup>79</sup> Batres Guadarrama, Martí, "Reforma laboral: continuidad neoliberal y retroceso Social", *El Cotidiano*, núm. 178, marzo- abril, 2013, pp. 19-24, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, Ciudad de México. Recuperado en: <https://www.redalyc.org/pdf/325/32527006004.pdf>

<sup>80</sup> *Idem.*

Dicha reforma laboral en México, fue producto del modelo neoliberal, promovida por empresarios y por el gobierno, dentro de los objetivos de la misma, estaba, la de atraer inversiones externas; por lo que se requería de relaciones flexibles, que significa, que no existan impedimentos legales, en los despidos de los trabajadores, en los mecanismos de contratación.<sup>81</sup>

#### IV. PRINCIPALES DISPOSICIONES DE LA REFORMA LABORAL QUE FUNGEN COMO BENEFICIO AL TRABAJADOR

##### 4.1. El acceso al mercado laboral y creación de empleos

###### A. Se incorpora el concepto de trabajo digno o decente

El hecho de querer incorporar en la reforma, el concepto de trabajo digno o decente, fue porque se pensaba que lo asentado en el artículo 123 Constitucional, en cuanto a la dignidad humana y el contar con un trabajo digno, no estaba funcionando en la LFT.

La reforma laboral introduce el concepto de trabajo digno o decente, como aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador, se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.<sup>82</sup>

---

<sup>81</sup> Kurczyn Villalobos, Patricia y Tena Suck, Rafael, Temas Selectos de Derecho Laboral, op. cit.; 2 p.112.

Recuperada en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/22.pdf>

<sup>82</sup> S/a, "Reforma Laboral," México Gobierno de la República.

Recuperado en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/66459/8\\_Laboral.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/66459/8_Laboral.pdf)

Cabe considerar por otra parte, que la aplicación del concepto de trabajo decente, o derecho justo, es complicado llevarlo a la práctica, en un sistema capitalista, en donde ponen en primer lugar la propiedad privada y el trabajador ha tenido que luchar por sus intereses; y es difícil conciliar interés, como lo es la protección del trabajador y el interés del patrón en la producción y la competitividad.

Sin embargo, LFT antes de la reforma no contaba con opciones y modalidades para que los jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y personas mayores de 40 años puedan tener un empleo que se compagine con su situación y necesidades particulares. Algunas estadísticas son: la tasa de desocupación de jóvenes, las personas mayores de 40 años representan el 25% de los desocupados, el empleo informal al 2011 representó el 54.7% de los trabajadores ocupados...<sup>83</sup>

Por todo lo expresado anteriormente, se desprende que es una de las partes positivas de la reforma laboral, al regular derechos de las personas con discapacidad y empleo para las personas mayores de 40 años.

#### *B. Nuevas modalidades de contratación*

Otro de los objetivos de la reforma laboral, fue el acceso de las personas al mercado laboral, junto con la flexibilidad, que se llevó a cabo en perjuicio de los trabajadores; siendo incluidas en la reforma, las modalidades de contratación denominadas contratos a prueba, de capacitación inicial y de temporada, para estar acorde con las circunstancias de competencia, especialización, desarrollo en el mercado de trabajo.

Con ello se advierte, que la creación de las modalidades de contratación, tenían como fin, que la mayoría de los jóvenes y mujeres, tuvieran mayor y

---

<sup>83</sup> S/a México, Gobierno de la República, "Sus principios y objetivos" y "Acceso al mercado de trabajo: Nuevas formas de contratación", *visión industrial*, Julio 2012.  
Recuperado en: <http://www.visionindustrial.com.mx/industria/para-no-perderse/reforma-laboral-sus-principios-y-objetivos>

mejores oportunidades de ingresar a trabajos que se encuentran dentro de la formalidad. También las modalidades de contratación sirven para que el patrón tenga conocimiento de la actitud, aptitud y competencia de los trabajadores en un tiempo determinado.<sup>84</sup>

### *C. Criterios para ocupar vacantes y ascender en el empleo*

Anterior a la reforma de 2012, a la LFT se tomaba en cuenta, para ocupar puestos vacantes, la antigüedad, la diferencia en la actualidad, es que se le da preferencia a ocupar puestos vacantes a los trabajadores, que manifiesten tener mayor capacitación, producción, actitud, aptitud y hasta al último está la antigüedad.

Por lo que, se puede afirmar que todo lo anteriormente expuesto, en relación a que la antigüedad ya no es de importancia, para asignar las vacantes, quedando en primer lugar, la producción, capacitación, actitud y aptitud, quien resulta beneficiado es el patrón, en perjuicio del trabajador.

### *D. La multihabilidad*

Ante todo, se puede decir que con la reforma laboral, a los patrones se les da la posibilidad de poder asignar a sus trabajadores, otras tareas complementarias a su trabajo principal, ya que se considera que si se involucra en otras actividades, le permite estar mayor capacitado y le da la posibilidad de obtener más ingresos. Se establece que por falta de capacitación de los trabajadores en las empresas, se propiciaba el bajo rendimiento en la producción.<sup>85</sup>

### *E. Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento*

De hecho, antes de la reforma a la LFT de 2012, esta no estaba orientada hacia la productividad y, la obligación que existía de proporcionar capacitación, no era con la intención de elevar la productividad o que los trabajadores tuvieras más

---

<sup>84</sup> S/a, reforma laboral, op.cit.

<sup>85</sup> Ídem.

habilidades y diferente aptitud hacia la producción; como prueba se ha demostrado que la ley únicamente en tres ocasiones menciona la palabra productividad y, ninguna la de competitividad; por lo que se piensa, que no es positivo para las empresas a nivel nacional.

Por lo tanto, la reforma laboral al darle relevancia a la productividad, incluye medios que puedan medir el aumento de la producción y, formas de distribuir de manera justa sus beneficios, a través de la creación de Comisiones Mixtas y Adiestramiento, en las empresas que no tengan menos de 50 trabajadores, sustituyendo a las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. Por lo que la reforma da importancia a la capacitación de los trabajadores, al darle relevancia a la producción y a la calidad de los productos en las empresas productoras para la competitividad.

#### *4.2. Transparencia y democracia sindical*

Por otra parte, la reforma laboral busca, que en los sindicatos, los líderes sean electos libremente, rindan cuentas, así como también los sindicatos deberán ser organizaciones limpias transparentes dedicadas a la protección de los trabajadores, por lo que se puede decir, que la LFT ha fallado, en virtud de que cuando la dirección de los sindicatos no cumplen con rendir cuentas de la administración del patrimonio sindical, no se establece sanción.<sup>86</sup>

Las propuestas en la reforma fueron:

Eliminar la cláusula de exclusión por separación de contratos de trabajo, que significa que en los contratos colectivos se pactará que el patrón pueda separar del empleo a los trabajadores que renuncien o sean expulsados del sindicato respectivo. Así como también hacer obligatorio el voto libre, directo y secreto para la prueba del recuento, y definir al sindicato que se

---

<sup>86</sup> Visión Industrial, julio del 2012, op.cit.

deba quedar con el contrato colectivo de trabajo, la calificación de la inexistencia de la huelga, la elección de la directiva sindical.

Las organizaciones sindicales que cuenten con más de 150 agremiados, deberán someter los resultados de la administración del patrimonio sindical cada año, a dictamen de auditoría externa, así como también eliminar los descuentos obligatorios por nómina de las cuotas sindicales, lo que no significa que las cuotas no se paguen.

Así como también, declarar la inexistencia de la huelga si el sindicato no cumple con los requisitos previstos en sus propios estatutos para el emplazamiento, negar el trámite a emplazamientos a huelga por incumplimiento al contrato colectivo o contrato ley, cuando no se precisen las violaciones y su forma de reparación.<sup>87</sup>

En efecto, otras de las acciones positivas de la reforma es lo relacionado con los sindicatos que consiste, en la eliminación de la cláusula de “exclusión por separación de contratos de trabajo” que significa que el patrón no tenga la obligación de despedir a un trabajador, por el hecho de que renuncie o sea expulsado del sindicato, dicho de otra manera, se tendrá derecho de formar parte de un sindicato o bien a constituirlo ejercitando su libertad de adhesión o separación, y además que el voto será libre directo y secreto.

#### *4.3. Fortalecer las facultades normativas de vigilancia y sancionadoras de las autoridades del trabajo*

De esta forma, tenemos conocimiento que la subcontratación <outsourcing> los patronos siempre se han beneficiado en detrimento de los derechos de los trabajadores, ya que no se les respeta la seguridad social ni la participación en las utilidades, por lo que este tipo de contratación, se ha utilizado para evadir el cumplimiento de las obligaciones patronales.

---

<sup>87</sup> Ídem.

Ahora bien, se ha dicho que los patrones han considerado mejor pagar multas que establece la LFT, en lugar de estar al día con sus compromisos laborales. Así mismo en cuanto a la actualización de la tabla de enfermedades e incapacidades que se especifica en dicha ley, desde 1970 ha estado estática, en lo que respecta a la subcontratación o outsourcing, esta es regulada por la reforma laboral, con la idea de evitar la evasión por parte del patrón, de los derechos que por ley les corresponden a los trabajadores.

#### *4.4. Combatir la inequidad de género y fomentar la inclusión y no discriminación en las relaciones laborales*

La inequidad de género significa que existe discriminación en las personas en razón de su sexo; por lo que se desarrolla como un fenómeno social, cultural y jurídico. Antes de la reforma en la LFT se especificaba lo siguiente:

La remuneración que perciben las mujeres por su trabajo es entre el 84% y el 96% de la remuneración que reciben los hombres. La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (2006) registra que se requirió prueba de embarazo a 1.1 millones de mujeres para acceder a un empleo, y de las que ya tenían empleo no se les renovó contrato o se le redujo el salario a 100 mil por estar embarazadas. También de acuerdo con esta encuesta 1 de cada 10 mujeres tuvo represalias por no acceder a propuestas de relaciones sexuales y 8 de cada 10 mujeres hostigadas sexualmente, fueron humilladas o denigradas. Por otra parte, la movilidad laboral impide que trabajadores con obligación del pago de pensiones alimenticias cumpla con la misma por la difícil localización del trabajador que concluyó el vínculo laboral...<sup>88</sup>

Por consiguiente, las propuestas fueron: Prohibir que los patrones exijan certificados médicos de gravidez para el acceso, permanencia o ascenso en el trabajo; también prohibir el despido por embarazo, o por tener a su

---

<sup>88</sup> Ídem.

cuidado hijos menores que se tenga, la posibilidad de transferir hasta cuatro de las seis semanas prenatales para después del parto, que se permita reducir en una hora la jornada de trabajo durante la lactancia, durante 6 meses. Otra de las propuestas positivas para las personas trabajadoras. Así como también, prever la colaboración de los patrones para asegurar el pago de las pensiones alimenticias, y sancionar el acoso u hostigamiento sexual en los centros de trabajo, con multa al patrón, rescisión de la relación de trabajo, al acosador u hostigador e indemnización al afectado en su caso...<sup>89</sup>

#### *4.5. Modernizar la Justicia Laboral*

Sobre todo, al querer modernizar la justicia laboral, significa, por una parte derogar algunos aspectos del proceso, que se han considerado perjudiciales, como lo son el hecho de que se lleven juicios que duren mucho tiempo para resolverse, por lo que provoca que no se cumpla con los principios de prontitud e inmediatez, existiendo por lo tanto mucha incertidumbre.

Por lo que para modernizar la justicia laboral, se prevé que:

- Se les exija a los Procuradores Auxiliares de la Defensa del Trabajo contar con título abogado en derecho y haber obtenido la patente para ejercer la profesión.
- Se fortalezcan las atribuciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo con la facultad de multar a los patrones que no comparezcan a las juntas de advenimiento o conciliatorias, el cual podrá ser hasta de 100 veces el salario mínimo general vigente en el tiempo que se cometió el desacato.
- Se establezca la intervención de la Procuraduría de Defensa del Trabajo en la asesoría y patrocinio de los beneficiarios de trabajadores fallecidos.

---

<sup>89</sup> Ídem.



- Se limite la generación de salarios vencidos para combatir la indebida práctica de prolongar artificialmente la duración de los procedimientos laborales. Se prevé que se generarán solamente entre la fecha del despido y hasta por un periodo máximo de 12 meses. Una vez concluido este periodo, si el juicio aún no se ha resuelto, se generaría solamente un interés.<sup>90</sup>

La idea era, promover que la mayoría de las partes resolvieran su problema a través de la conciliación, a la vez se impulsaba la creación de figuras que sirvieran para llevar a cabo dicho objetivo; También fue necesario que se realizaran modificaciones a la estructura de la primera audiencia, en el juicio ordinario, con el fin de evitar audiencias largas y retardar el proceso.

---

<sup>90</sup> Reforma laboral. op.cit.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### INCORPORACIÓN DE NUEVAS MODALIDADES Y CONDICIONES DE TRABAJO Y SUS EFECTOS

#### I. ANTECEDENTES DE LOS CONTRATOS LABORALES

##### 1.1. Europa

###### A. Contratos generales

En este tema, abordaremos el recorrido de la evolución del contrato desde la antigüedad hasta nuestro tiempo, con el fin de que se conozca, y nos ayude a entender todo el desarrollo complejo que ha tenido el mismo.

En primer lugar, en relación al tema diremos que en la antigüedad, dadas las adversidades que vivía el ser humano, que requería para subsistir del trabajo común, así como sumar esfuerzos en beneficio de la colectividad, ya que con múltiples acuerdos logran la socialización humana.<sup>91</sup>

En efecto, si la sociedad sobrevivió fue por el entendimiento, el acuerdo, convenio social primitivo; y se procedió a la división del trabajo. En la antigüedad se utilizan los acuerdos sobre discordia, el acto mercantil en aquellos tiempos fue el intercambio a través del trueque, contrato de permuta.

Asimismo, las primeras civilizaciones que elaboraron el acuerdo obligatorio, fueron las del medio oriente, principalmente en la región Mesopotámica y Egipto, que a la vez influyeron para que los griegos iniciaran con el precedente del contrato, se le debe a Roma, haber elaborado el contrato moderno de la edad antigua.<sup>92</sup>

---

<sup>91</sup> Simental Franco, Víctor Amaury, *El contrato, elemento constante en el devenir humano, pasado, presente y futuro*, cuarta época, número 2, julio-diciembre 2012, UNAM, p.355.

Recuperado en: <file:///E:/usuarios/Descargas/%23%23common.file.namingPattern%23%23.pdf>

<sup>92</sup> *Ibíd.* p. 356

Hay que hacer notar, que tanto los romanos como las primeras civilizaciones, conocieron y dieron los primeros pasos, para realizar acuerdos obligatorios que ayudaron a una concepción más justa y legal.

Por otro lado, Arangio Ruiz define el contrato en los términos siguientes:

Se llaman contratos, aquellos negocios jurídicos bilaterales del iuscivile, destinados a producir obligaciones: sea que en el pensamiento de los antiguos, prevalezca la idea de acuerdo de voluntades o consentimiento, sea que la intención de obligarse, o de obligar a otro frente a sí se trasfunda íntegramente, en el uso de determinadas formas (contratos *verbis et litteris*) o en la entrega de ciertas cosas corporales (contratos *re*).<sup>93</sup>

Además, la palabra contrato también tiene su origen etimológico en Roma, del latín *contratus*; por parte de los romanistas el contrato se ha definido, no solo como un acto jurídico, sino como una norma jurídica individualizada.<sup>94</sup>

Es importante tener conocimiento de la evolución del contrato, ya que sabemos que fue un elemento esencial en sus inicios para el desarrollo de la sociedad en general. Y en la actualidad la definición del mismo nos sirve para tener más información en relación a sus elementos que lo conforman.

Además, continuando con la definición se establece que “para los romanos los contratos consensuales eran aquellos: Que para su validez no se requiere ni la observancia de una forma ni la entrega de cosa (*datio rei*) sino únicamente el consentimiento de las partes, tanto presentes como ausentes, y ya lo manifiesten de modo expreso o tácito de palabra, *per espitulam* o *per nuntium*”. A este tipo de contratos se identifican como aquellos que tuvieron influencia a nivel mundial, y coincidieron con la expansión romana.<sup>95</sup> Por lo consiguiente se puede concluir,

---

<sup>93</sup> *Ibidem*. p. 360.

<sup>94</sup> *Ibidem* p. 157.

<sup>95</sup> S/a, “historia del contrato de trabajo” STUDOCU. Recuperado de: <https://www.studocu.com/cas/document/universitat-pompeu-fabra/historia-social-i-juridica-contemporania/historia-del-contrato-de-trabajo-apuntes-t2/1477282>

que el contrato surge como consecuencia de los acuerdos obligatorios que se concertaban en la antigüedad.

### *B. Contratos Laborales*

A continuación diremos que las primeras manifestaciones normativas del derecho de trabajo surgen en Europa, en los últimos años del siglo XIX y se consolida en la segunda década del siglo XX. Es por lo que el derecho laboral es considerado relativamente reciente; los primeros intentos de unificar los derechos de los trabajadores surgieron en Europa, por aquellos trabajadores que en forma aislada y desorganizada se formaron en grupos representativos, para luchar por sus intereses.

Específicamente, en este párrafo se habla de la ley que fue creada para los menores de edad, en donde se prohibió el trabajo para niños de determinada edad, estableciendo las horas que deberían trabajar, tuvo su origen en Francia en 1841, por lo que se prohíbe contratar niños menores de 8 años, y para los niños de 8 a 12 años, se establece de 8 horas la jornada de trabajo, para los de 12 a 16, en doce horas.<sup>96</sup>.

Desde luego el pensador llamado Carlos Marx, hace mención de que el movimiento que se da en Francia en 1848, fue completamente estilo burgués. A pesar de todo se considera que los posteriores movimientos trajeron progreso; ya para 1883, existe una reglamentación para la higiene y la seguridad, además se le obliga al patrón a que se haga responsable, de los riesgos de trabajo.

Por consiguiente, el año de 1891 en Alemania, se inicia el primer movimiento de la clase obrera, lo representa la conferencia internacional en materia de derecho laboral, acudiendo a la misma representante de 14 países. En

---

<sup>96</sup> Buen Lozano, Néstor, y Morgado Valenzuela Emilio, (coord.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social: Capítulo 2 el Nacimiento del Derecho de Trabajo*, Instituto de Investigación Jurídicas de la UNAM, Universidad Nacional, Autónoma México, 1997, de p. 36. Recuperada en: [http://www.academiadederecho.org/upload/biblio/contenidos/IdDdTylISS\\_\\_UNAM.pdf](http://www.academiadederecho.org/upload/biblio/contenidos/IdDdTylISS__UNAM.pdf)

1913 se lleva a cabo la conferencia de Berna; los acuerdos más resaltante son: se prohíbe el trabajo nocturno para el sexo femenino, evitar utilizar el uso de fosforo, por ser muy dañino para la salud de los trabajadores. También se da el origen de la Asociación para la Protección Legal de los Trabajadores.<sup>97</sup>

Por lo tanto, en 1919 la Federación Americana del trabajo de Estados Unidos de Norteamérica, celebró una convención internacional, conocida como conferencia de la Paz, con la idea de la defensa de los trabajadores, frente a los patronos.

Por esta razón, España corresponde al periodo 1917-1923 la etapa fundamental de formación del derecho de trabajo, para 1919 existen reglas que ordenan sistemáticamente el contrato de trabajo; la adhesión de España a la Sociedad de Naciones, la ratificación de convenios sobre la Organización Internacional del Trabajo <OIT> sobre desempleo y trabajos de mujeres antes y después del parto.<sup>98</sup>

Entre tanto, este estudio de la evolución del derecho de trabajo nos sirve para entender, que el trabajo antecede al derecho; y que este último, estuvo al principio regulado por diferentes leyes, llegando un momento en que influyeron diferentes condiciones, tanto económicas políticas y sociales, que hacen que el derecho laboral se separe del derecho civil. .

## 1.2. América Latina

### *A. Contratos generales*

En este apartado, tendremos la oportunidad de ver cómo es la evolución del contrato en América Latina y cuál ha sido su papel a través de la historia. Como

---

<sup>97</sup> De Buen Lozano, Néstor, Castorena J., Jesús Manuel, *Unidad 7* antecedentes históricos del Derecho Laboral, México, INITE, 1998, colección didáctica, pp187-188.

Recuperado de: [http://gc.initelabs.com/recursos/files/r157r/w12842w/DchoLaboral\\_Unidad7.pdf](http://gc.initelabs.com/recursos/files/r157r/w12842w/DchoLaboral_Unidad7.pdf)

<sup>98</sup> De Buen Lozano, *derecho del trabajo y de seguridad social*, op.cit. pp., 35- 36.

hemos visto en planas anteriores, el origen del derecho, no viene de América Latina, sino que se origina y desarrolla en Europa, en la edad media; por lo que la característica de los países de América Latina es, que tienen un sistema jurídico romanista.<sup>99</sup>

De otra manera también podemos decir, que en América Latina el derecho tiene su base en la tradición jurídica occidental del derecho romano, reafirmandose en el siglo XII, siendo impulsado por algunas Universidades, germanas y latinas, que a partir del derecho romano elaboraron una ciencia jurídica el derecho civil.

Cabe decir que, los países de América Latina han combinado al derecho, al utilizar en materia de derecho privado, la tradición jurídica continental romanista, pero también se han basado en la tradición jurídica anglosajona, en materia de derecho público. Las constituciones han partido de los modelos propuestos por las constituciones federales de los Estados Unidos de América.<sup>100</sup>

De tal suerte, que los países de América Latina, comparten la tradición romanista del derecho escrito y, se le da primordial importancia a la ley, tienen un derecho privado y público en común.

Por consiguiente, David Esborraz propone esta definición del contrato “el contrato es el acto jurídico plurilateral que tiene por fin inmediato constituir entre las partes relaciones jurídicas crediticias, reciprocas de naturaleza patrimonial, así

---

<sup>99</sup> Adame Goddard, Jorge. “Esborraz, Davit Fabio, contrato y sistema en América Latina” *Boletín mexicano de derecho comparado*, vol. 41 no.123 México, sep./dic. 2008.

Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0041-86332008000300018&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0041-86332008000300018&script=sci_arttext)

<sup>100</sup> Sánchez Castañeda, Alfredo, “Las tendencia del derecho social en América Latina, Brasil Colombia, Perú y México,” *Boletín Mexicano de derecho comparado*, nun.99, septiembre – diciembre – 2000.

Recuperado en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3659/4457>

como su regulación, modificación, interpretación, transmisión o extensión; pudiéndose también beneficiar con él a terceros.”<sup>101</sup>

Aunado a lo anterior, en la actualidad podemos decir que el contrato tiene elementos de validez, siendo el consentimiento de las partes, capacidad legal de las mismas, ausencia de vicios del consentimiento. El contrato de trabajo es un documento esencial en la relación entre patrones y empleado.

### *B. Contratos Laborales*

Con la elaboración de sus códigos de trabajo en América Latina en 1931, éstos ofrecían muchas ventajas a los trabajadores, entre otras, se establecía un salario mínimo, seguridad social, vacaciones pagadas, protección a mujeres y menores de edad.

De ahí, que antes de la creación de OIT en 1919, algunos de los países latinoamericanos ya habían establecido en sus leyes las 8 horas diarias de trabajo, siendo Uruguay en 1915, Ecuador en 1916, México con el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y Perú en 1919. Posterior al inicio de esta organización Internacional en el siglo XX de los años 20, se inicia las ratificaciones de la misma, en América Latina.<sup>102</sup>

Con relación a lo anterior, David H. Blelloch en 1941 dijo:

Puede afirmarse con justicia, que la parte más importante de la legislación del trabajo de la América Latina, ha sido adoptada a partir de la fundación de la OIT, inspirándose directamente en los estándares fijados por la Conferencia Internacional del Trabajo, y en muchos casos, después de

---

<sup>101</sup> Adame Goddard, Jorge, “Contrato y Sistema en América Latina”, *Boletín de derecho comparado*, op cit.,

<sup>102</sup> Villasmil Prieto, Humberto, “Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo”, *revista latinoamericana del derecho social*, segunda parte, no 22, México, 25/2/ 2016.

Recuperado en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n22/1870-4670-rlds-22-00008.pdf>

haber consultado con los servicios técnicos de la Oficina Internacional del Trabajo.<sup>103</sup>

Cabe decir, que las dos principales obligaciones de un trabajo son: por una parte el trabajo que representa la prestación de un servicio ajeno, a cuenta de un salario a través de la subordinación a un patrón; así como el criterio delimitador del contrato de trabajo.

La historia de la legislación de trabajo en Chile nos dice Humeres Magnan y Humeres Noguera se presenta en 3 etapas diferentes:

La primera en rigor, muy del estilo de los códigos civiles, con referencias a los contratos de arrendamientos de servicios, corresponde a la legislación tradicional y en particular al Código Civil de Andrés Bello donde es difícil encontrar alguna nota de interés social (14 de diciembre de 1855).

El Código de Comercio vigente, diez años después agrega algo, en cuanto menciona a dos clases de trabajadores: factores, mancebos o dependientes y hombres del mar, pero no pasa de ahí. Algo se dice también en el Código de Minas de 1888 y en el Código de Procedimientos Civiles el cual otorga ciertas preferencias de inembargabilidad a los salarios de los trabajadores.

La segunda corresponde, a las leyes especiales anteriores al 8 de septiembre de 1924, que abordan diversos temas: habitaciones para obreros, descanso dominical, sobre accidentes de trabajo y sobre salas, cunas y abarcan periodos entre 1906 y 1917.

En 1924, con motivo de un movimiento revolucionario se promulgan diversas leyes que según dicen los señores Humeres, no eran otra cosa que capítulos del Proyecto de ley. Sus temas son sin duda, interesantes: contrato de trabajo, seguro obligatorio de enfermedades e invalidez,

---

<sup>103</sup> Villasmil Prieto, Humberto, Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo, en revista latinoamericana del derecho social op.cit, s/p.



indemnizaciones por accidentes de trabajo, tribunales de conciliación y arbitraje, organizaciones sindicales, sociedades cooperativas y contratos de empleados particulares.

Después de 1924 se dicta una serie de leyes sobre organización de la Secretaría de Estado de Higiene, Asistencia, Previsión Social y Trabajo y Protección de la maternidad obrera, entre otras, y se ratifican diversos Trabajo.

La tercera etapa corresponde a la promulgación del Código de Trabajo, a decir de los señores Humeres, las leyes anteriores sobre trabajo y cuya promulgación, fueron abiertamente inconstitucional, realizada el 13 de mayo de 1931, publicada el 28 del mismo mes y con vigencia a partir de noviembre del mismo año.<sup>104</sup>

De igual forma, lo narrado en párrafos anteriores demuestra como los derechos de los trabajadores en el caso de América Latina, fue un desarrollo lento pero constante; sin embargo en estos últimos 34 años, hubo retroceso a los derechos de los mismos.

### 1.3. México

#### *A. Contratos generales*

La mayoría de los sistemas jurídicos se encuentran en un periodo de transición, entre la libertad de contratar y la intervención del Estado, en virtud de la democracia en el derecho, los códigos de puro derecho privado se transformaron en código de derecho privado social. Esta consideración vale también para el derecho de los contratos, que se socializa y se hace público cada día más.

---

<sup>104</sup> Buen Lozano, Néstor, y Morgado Valenzuela Emilio, (coord.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social: Capítulo 2 el Nacimiento del Derecho de Trabajo* Néstor de Buen Lozano, op.ct., pp. 32-33.

Por otro lado, la evolución del contrato en el derecho mexicano, tuvo mucha influencia el pensamiento neoliberal, y las escuelas clásicas, los códigos civiles del 1970 y el 1984, se inspiraron en los principios de libertad de contratación.<sup>105</sup>

Cabe decir que, en la evolución jurídica de México se marca entre dos modelos económicos, entre el sistema liberal y la intervención del Estado en la economía, este último modelo, restringen la libre contratación con ideas de protección al más débil; la primera tiene su antecedente expresadas por la ideología del liberalismo económico del siglo XIX, provocando injusticias sociales y la segunda con la idea del Keynes, de que el Estado debe de participar en la economía.

Por lo que, la separación del derecho civil de algunos contratos, se debe al nacimiento de los contratos agrarios y laborales, dando como resultado la creación del derecho social, extendiendo los alcances del derecho a las clases humildes y a todos los individuos sin ningún exclusivismo.

Al mismo tiempo, la revolución de 1910 tiene importancia en México, ya que trajo muchas transformaciones sociales al país, al cambiar las ideas en el sentido de la privatización al de socialización. También estos cambios sociales traen consigo decretos modificadores a los contratos, un ejemplo de ellos fue en septiembre del 2016 que se estableció la prórroga forzosa de los contratos de arrendamiento por el lapso de seis meses, con sólo un aumento del 25% del importe de la renta.<sup>106</sup>

En efecto, con el código de 1928, se da la evolución de derecho privado mexicano a uno social, ya que representa el cambio del código civil, con

---

<sup>105</sup> Aguilar Gutiérrez, "evolución de los contratos" *Boletín del Instituto de Derecho Comparado de México No 22*, Instituto de Investigaciones Jurídicas s/f, p.44. Recuperado en: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/boletin-derecho-comparado/article/view/9023/8120>

tendencia privada, al del derecho social, dejando de lado las ideas de libertad y privatización, tiende a derogar el interés particular y favorecer a la colectividad.<sup>107</sup>

En otras palabras, diremos que en México al igual que a nivel mundial la evolución del derecho tiene que ver con las corrientes ideológicas predominantes, en este caso nos referimos, a que en el siglo XIX fue el liberalismo y ya para la segunda década del siglo XX el modelo mixto, apoyado por John Maynard Keynes.

### *B. Contratos Laborales*

En este punto, iniciaremos diciendo, que en la época colonial en México, los conquistadores se repartieron a los indígenas, para que trabajaran sus tierras, por lo que éstos fueron víctimas de los españoles, se hizo el compromiso de educarlos y evangelizarlos, cosa que no se cumplía ya que los explotaban laboralmente.

Agregando a lo anterior decimos que, las leyes de Burgos, fueron el primer antecedente del derecho laboral en México, se explica que estas fueron expedidas en el siglo XV, por el rey de España, para evitar en lo posible la explotación de los indígenas, ya que eran obligadas a trabajar y tratadas de manera cruel. Así como también el rey expidió las leyes de indias a favor de los indígenas, en estas leyes ya se establecen las 8 horas como jornal para los trabajadores, y también se señalaba el salario mínimo; además que los derechos consagrados en la misma eran irrenunciables.<sup>108</sup>

Además, otros importantes acontecimientos podemos mencionar, es en relación al artículo 5° Constitucional, fue el primer antecedente con la Constitución de Apatzingán al disponer que ningún género de cultura, industria o comercio pueda ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública.

---

<sup>107</sup> *Ibíd*em p. 45.

<sup>108</sup> De Buen Lozano, Néstor, y Castorena J, *op.cit.*, pp, 189-190.

Por lo tanto, como consecuencia surge la ley de Riesgos en 1904, en el Estado de México, como producto de la Constitución mexicana de 1857, además con esta Constitución se lograron algunos derechos que beneficiaron tanto al trabajador como al patrón, siendo los siguientes: la libertad de industria y de trabajo. También se resalta que con el surgimiento de la CPEUM, se expidieron los 2 principales artículos, que hablan de la materia laboral, el artículo 5 y 123 Constitucional; el primero consagró la libertad de trabajo, y el segundo regula principios básicos en toda relación laboral, como la jornada de trabajo, días de descanso, salario mínimo, riesgo de trabajo, despido de los trabajadores, derecho de huelga entre otros.<sup>109</sup>

Es de importancia decir que, en el artículo 123 texto original de la CPEUM, las entidades federativas estaban facultadas para legislar en materia de derecho laboral en 1917, lo que significaba que cada entidad federativa podía crear sus propias leyes de trabajo, esta facultad quedó sin efecto en la reforma en septiembre 1929, y quedó como facultado la Federación; se culminó con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

## II. TIPOS DE CONTRATOS LABORALES EN MÉXICO ANTES DE LA REFORMA DE 2012

### *2.1. Aspectos generales*

Cabe destacar, que la humanidad siempre ha ocupado trabajar como forma de subsistencia; lo que podemos decir que ha cambiado durante toda la historia de vida, es la forma de organización del trabajo. El derecho de Trabajo surge, por la utilización de personas con desigual poder, permitiendo que se cometieran abusos sin que hubiera poder reglamentario que protegiera a la parte vulnerable de esta relación.

---

<sup>109</sup> *Ibíd*em pp. 193 y 197.

Por una parte, el derecho laboral y específicamente los contratos individuales de trabajo, surgen con la idea de que exista un equilibrio entre las partes; cabe señalar que las bases del contrato de trabajo provienen del derecho civil, ya que primeramente se veía al contrato de trabajo, como una forma especial del contrato de arrendamiento de servicios.<sup>110</sup>

Al mismo tiempo, en materia laboral, cuando se establece un contrato de trabajo que garantiza derechos, cuya inexistencia no es fundamental en virtud de que el trabajador tiene los mismos derechos laborales; la falta de formalidad es imputable al patrón. El trabajador que se encuentra empleado en una determinada empresa, en cuanto a los derechos laborales, están garantizados en la legislación, sin interesar si están en presencia de un contrato o una relación de trabajo, los efectos son los mismos.<sup>111</sup>

De la misma forma la LFT, en su artículo 20 define al contrato individual como “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...”

De esta forma, La constitución mexicana de 1917, desde sus inicios tuvo un carácter social, apegado al modelo mixto, con tendencias nacionalistas, que se eleva a nivel Constitucional, favoreciendo los derechos de los trabajadores. El reconocimiento de los derechos sociales, se concretizó por el Constituyente de forma singular al establecer todo un capítulo sobre la materia en la Carta Magna,

---

<sup>110</sup> Zavala Gamboa, Oscar, “La transformación del contrato individual de trabajo en el derecho laboral mexicano” *revista internacional y comparada, de relaciones laborales y derecho del empleo*, volumen 1, número 3, julio-septiembre de 2013, p. 3. Recuperado en: [file:///E:/usuarios/Descargas/helpdesk,+zavala\\_revista\\_n3\\_def.pdf](file:///E:/usuarios/Descargas/helpdesk,+zavala_revista_n3_def.pdf)

<sup>111</sup> Zavala Gamboa, Oscar. En la transformación del contrato individual de trabajo en el derecho laboral mexicano op. cit.; p.4.

que se construyó además un sistema jurídico laboral adelantado para la época, logrando sistematizar las demandas laborales a partir del contrato de trabajo.<sup>112</sup>

Es necesario decir, que desde 1931 con la primera Ley Federal del Trabajo, se tuvo desde esa época un derecho laboral con justicia social, y prosiguió con la LFT de 1970; ley generadora de derechos importantes para los trabajadores, como son la estabilidad laboral, producto de la contratación por tiempo indeterminado, dejando a la contratación por obra y por tiempo determinado como formas excepcionales de contratación.

Por una parte, la LFT de 1970 privilegia por regla general que el contrato de trabajo sea por tiempo indefinido, con la finalidad de que el trabajador tenga más durabilidad en sus labores, y garantizar su estabilidad. El contrato como relación de trabajo, que sirve para establecer los vínculos entre el trabajador y el patrón, ha tenido cambios sustanciales.<sup>113</sup> Si la relación de trabajo es indefinida, no se puede separar al trabajador de su trabajo, excepto que exista causa justificada. El derecho a mantenerse en el trabajo, es muy importante; si es por obra determinada mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando, es decir el patrón no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente.

Aunado a todo esto, corresponde a los sistemas jurídicos laboral de carácter social, impulsar la estabilidad del trabajo, por lo que han establecido, que a falta de estipulación expresa, las relaciones serán por tiempo indeterminado, en virtud de que las relaciones de trabajo pueden ser, para obra o tiempo determinado o indeterminado.

---

<sup>112</sup> Macías Vázquez, Ma. Carmen, "Las nuevas formas de contratación y sus repercusiones en los derechos laborales. Estudio desde el marco laboral vigente" *revista Latinoamericana del Derecho Social*. Volumen 16, enero- junio 2013.

Recuperado en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187046701371964X#fn0025>.

<sup>113</sup> *Idem*.

## *2.2. Contrato por Tiempo Indeterminado*

Para empezar, diremos que, para que se configure un contrato es necesario la prestación de un servicio personal y voluntario, que esa relación sea de dependencia o subordinación del trabajador hacia el patrón, además la obligación de pagar un salario al que presta el servicio.

Así mismo, al analizar el contrato por tiempo indeterminado, diremos que el artículo 123 Constitucional en uno de sus textos señala, que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”.

Por lo que, el artículo 35 de la LFT establece: “que 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”; el artículo 36 de dicha ley establece que “el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza”

Por lo tanto, aun que se establecen modalidades o excepciones a la estabilidad laboral, en las misma se busca apoyar al trabajador, que en este caso puedes ser contratado por o tiempo determinado. Tomando en cuenta que se fija un tiempo de duración del contrato; la terminación del mismo estará supeditada a la conclusión de la obra, y por consecuencia queda también terminada la relación de trabajo.<sup>114</sup>

Acorde con lo que establece el artículo 39 de la LFT mismo que a la letra dice “si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”

---

<sup>114</sup> Ídem.

Claro que existen formas de terminación del contrato, como las que menciona el artículo 47 de la LFT, mismo que establece: son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

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

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

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

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

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



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

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

Es importante señalar lo que, nos dice el artículo 784 fracción V de la LFT que se aplica, en relación a la terminación del trabajo, para obra o tiempo

determinado; ante la terminación de la relación del trabajo, si todavía subsiste la materia de trabajo, el trabajador podrá impugnar haciendo el señalamiento, a lo que el patrón deberá exhibir, el contrato escrito y acreditar la terminación de la obra, además que ya no existe la materia de trabajo.<sup>115</sup>

Al patrón, en un despido, le corresponde la obligación de demostrar que no despidió al trabajador, o que si se dio el despido fue justificado; al trabajador lo que le corresponde, es afirmar que sí ocurrió el despido, aunque no está obligado a demostrarlo, únicamente a expresar que si prestó sus servicios

Por su parte Climént Beltrán manifiesta lo siguiente:

Toda vez, que al disponer el patrón de los medios de prueba, a él le corresponde la obligación de probar, de acuerdo con el principio de que el derecho a la prueba pertenece al juez, más que a las partes, porque representa en el proceso el interés social que tiene primacía sobre el interés de las partes. Como derivación de ese interés social, surge el nuevo principio de participación activa del juzgador en el proceso, no limitándose a ser un observador.<sup>116</sup>

Sin embargo, le corresponde la carga de la prueba al patrón por considerarse que él es el que tiene más posibilidades de presentar la documentación correspondiente.

### *2.3. Contrato por Obra o Tiempo Determinado.*

En el contrato por obra o tiempo determinado, se tiene que comprobar la obra que se va a trabajar, y mientras subsiste la obra, el trabajo seguirá, es por lo que se debe estar atento a la naturaleza del trabajo, de lo contrario pudiera convertirse en contrato indeterminado y el trabajador gozará de los beneficios de un contrato indeterminado.

---

<sup>115</sup> Ídem.

<sup>116</sup> Macías Vázquez Ma. Del Carmen, "Las nuevas formas de contratación y sus repercusiones en los derechos laborales" revista *Latinoamericana del Derecho Social*, *op.cit.*,

Mientras tanto, Lacavex Berumen define el contrato de la siguiente manera: “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”.<sup>117</sup>

Sigue manifestando lo siguiente:

a) El contrato debe de celebrarse por escrito, consignándose tal modalidad, así como duración y tipo de trabajo, entregándose a cada parte un ejemplar y otro a la autoridad competente, que suele disponer un modelo. b) Puede tener como objeto la ejecución de tareas que tienen autonomía y sustantividad propias dentro de las actividades del centro de trabajo; así como también 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. c) Si el trabajador es despedido injustificadamente el patrón debe pagar las prestaciones no cubiertas. d) Se deben pagar las aportaciones que correspondan al sistema de seguridad social aplicable. e) Si se contrata bajo esta modalidad en 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...<sup>118</sup>

Ahora bien, se concluye que en México la forma de contratación por obra o tiempo determinado, está estipulado en los artículos 35, 36 y 37 de la LFT. El artículo 24 de dicha ley, habla de que las condiciones de trabajo deben de constar por escrito, cuando no exista contrato colectivo aplicable.

---

<sup>117</sup> Lacavex Berumen, María Aurora et al, “Recepción de las Nuevas Formas de Contratación Laboral en México” *biblioteca jurídica virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*, enero, 2011, pp. 13 – 14. Recuperado en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9646/11675>

<sup>118</sup> *Ibidem*, pp. 14 – 15.

A propósito, el artículo 36 de la ley en comento establece “que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza”; y el artículo 37 de dicha ley señala que el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

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

En suma, el artículo 38 de esta misma ley LFT también habla del contrato por obra o tiempo determinado; estipulando lo siguiente: “Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado”.

Acorde con lo dicho con anterioridad, el contrato por obra o tiempo determinado, es una excepción a la regla, por lo que se especifica que, para este tipo de contratos se toma en cuenta principalmente la naturaleza del trabajo, además que no se puede contratar más de dos veces, de lo contrario se traduce en trabajo por tiempo indeterminado.

En este orden de ideas, en el contrato por obra o tiempo determinado, es indispensable comprobar la naturaleza del trabajo contratado, además saber que el trabajo terminará cuando termine la obra para la cual fue contratado, no únicamente la comprobación de acuerdo de voluntades. Este tipo de contratos, es utilizado más a menudo, en la industria de la construcción, en el campo.<sup>119</sup>

---

<sup>119</sup> S/a, Relación laboral por obra o tiempo determinado. Principales aspectos por observar” *V lex*, núm. 651, junio 2012.  
Recuperado en: <https://doctrina.vlex.com.mx/vid/determinado-principales-aspectos-observar-403898106>

En concordancia con esto, diremos que si existe un acuerdo de voluntades para un determinado tiempo, pero si la naturaleza del trabajo subsiste el trabajador tiene el derecho de continuar hasta la conclusión del mismo. El contrato por obra o tiempo determinado en México, tiene como característica que no puede sustituir a otro trabajador en forma provisional, tampoco puede ser desempeñado por personal de la empresa.<sup>120</sup>

Aunado a esto, consideramos que en este tipo de contratos, se habla de una autonomía del giro principal, pero que es probable que se contrate en determinadas ocasiones para desempeñar puestos, que estén dentro de este mismo giro de la empresa, en virtud del exceso de trabajo.

### III. NUEVAS MODALIDADES Y CONDICIONES DE TRABAJO

#### 3.1. Aspectos generales

Cabe destacar que con la reforma laboral de 2012, fue necesario dar acceso al mercado laboral, a más personas, con mayor preferencia a jóvenes, mujeres, adultos mayores, así como a personas con discapacidad, teniendo como consecuencia en la legislación laboral, la creación de las nuevas modalidades de contratación, con la idea de hacer más flexible las contrataciones, pero a la vez tener empleos formales y de calidad.

Es importante mencionar que la LFT que data de 1970, y que reflejaba el fuerte proteccionismo hacia trabajador de aquella época, se apoya en el trabajo estable; por lo que se llegó a considerar que no era benéfico para México, y que era necesario más flexibilidad en las contrataciones, para ponerse acorde con las nuevas formas de producción a nivel mundial, y así estar en condiciones de poder competir, aunque estos cambios no resulten un beneficio para el trabajador.

Por esta razón en la conferencia nacional de la Secretaría del Trabajo se establece:

---

<sup>120</sup> Ídem.

Resulta indispensable ofrecer a la población, y en especial a los jóvenes, empleos de calidad, lo cual implica alcanzar una adecuada articulación entre las aulas educativas y las necesidades de las empresas. Incluir las nuevas modalidades de contratación individual: periodo de prueba, capacitación inicial y trabajo de temporada; que permitirá a patrones conocer la aptitud, actitud y competencia de los trabajadores en un breve tiempo, para otorgarles certidumbre y a éstos, apreciar si ese empleo cumple con sus expectativas.<sup>121</sup>

Los contratos de capacitación inicial y el periodo a prueba, por su naturaleza no ha traído beneficios al trabajador, ya que éste trabaja un periodo de tiempo, si no es aceptado, porque no cumplió con los requisitos, se queda sin trabajo, y así puede continuar sin ninguna seguridad para él.

Sin embargo, dentro de la flexibilización del trabajo se buscaron formas parciales de proteger al trabajador, que son las siguientes: que los contratos sean por escrito y por una sola vez, que sean improrrogables, con seguridad social, derechos (tanto individuales como colectivos). Las nuevas modalidades de contratación, también se les paga un salario, aunque no se especifica que se toma en cuenta para determinar el pago.

Cabe destacar, como ya se ha dicho, que las formas de contratación, por temporada, periodo de prueba y capacitación inicial, según se ha pronunciado el (presidente de la República en el 2012) servirán para valorar las competencias de la clase trabajadora, que a la vez también fueron flexibilizadas con la idea de incorporar a un número mayor de personas a trabajos formales.<sup>122</sup>

---

<sup>121</sup> Conferencia Nacional de la Secretaría de Trabajo, Las nuevas formas de contratación que establece la Ley Federal del Trabajo, s/l y s/f. p. 1

Recuperado en: <http://setracoahuila.gob.mx/descargar/contratacion.pdf>

<sup>122</sup> Martínez Soria, Jesuswaldo, "Alcance de la reforma laboral 2012 y decisiones legislativas pendientes en materia", *cuaderno de investigación, Instituto Belisario Domínguez*, Senado de la República, marzo 2015, México. p. 29. Recuperado en:

[http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/1891/CI\\_6\\_DGIE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/1891/CI_6_DGIE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sobre todo, con la reforma laboral se señala algunos aspectos que más que nada beneficiaron a los grandes consorcios, como producto de flexibilización, se crearon contratos temporales, se le dio importancia a la disminución de los costos de seguridad y despido, la eliminación de los sindicatos y la idea de que el nivel de empleo se ajustaría a las necesidades de la producción de las empresas.

### *3.2. Periodo de Prueba*

Al mismo tiempo, esta nueva modalidad de contratación de la reforma laboral de 2012, sirve para que el patrón al momento que decida contratar al trabajador, lo hará poniéndolo a prueba durante un tiempo determinado, con el fin de cerciorarse si cuenta con los conocimientos requeridos, para poder desempeñar el puesto para el cual se está contratando.

Por lo que, con el contrato a prueba, aparte de que se tiene el propósito que el patrón se dé cuenta, si el trabajador contratado posee la calificación que se necesita en el puesto a desempeñar; también es necesario que el trabajador conozca la vida interna del centro de trabajo, donde pretende quedarse a trabajar.<sup>123</sup>

Cabe destacar, que este tipo de contrato lo señala la Ley Federal del Trabajo en el artículo siguiente:

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

En concordancia, con lo anterior en el periodo de prueba, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para

---

<sup>123</sup> Ídem.

puestos de dirección, gerenciales y demás personas, que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

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

Por lo tanto, podemos decir que este tipo de contratos tiene como objetivo probar como su nombre lo dice, qué tanto conocimiento tiene el trabajador en cuanto al trabajo que van a desempeñar, y además que se agreguen más trabajadores a puestos de trabajo formal. Cabe decir que con la aplicación de este contrato, se percibe el crecimiento de la contratación eventual.

### *3. 3. Capacitación Inicial*

Con esta nueva forma de contrato de trabajo, el objetivo es que al incorporar al trabajador, adquiera los conocimientos concretos o de industria necesaria, así como las habilidades específicas, para desempeñar las funciones que requiere su nuevo puesto de trabajo; este tipo de contratos cuenta con particularidades, en caso de puestos directivos, gerenciales, de administración o especialización. Pero, al igual que el anterior no lo consideramos benéfico para el trabajador, como ya se dijo no tiene seguridad en su trabajo.

Por su parte la LFT, lo establece de esta forma:



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

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe.

Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Este tipo de contrato, tiene como característica negativa para el trabajador, que en el caso de que el patrón no lo considera apto para continuar con el trabajo, en virtud de que no reunió las características que se exigían, el tiempo trabajado en la capacitación no le cuenta para la antigüedad; así como también el consecuente alejamiento de apego al principio de estabilidad laboral.

En relación a lo anterior Luis Álvarez, establece:

No se estableció límite alguno en el número de empleados que puedan ser contratados bajo estas modalidades. En caso de terminarse la relación de trabajo, el trabajador tendrá derecho al pago proporcional de prestaciones

que se haya generado al momento de la terminación de la relación de trabajo (vacaciones, prima vacacional y aguinaldo) Es importante mencionar que la reforma no establece ningún procedimiento para determinar si el trabajador reúne las características que el patrón requiere por lo que la terminación de la relación laboral queda a discreción del patrón, previa opinión que emita la Comisión Mixta de Productividad, capacitación y Adiestramiento.<sup>124</sup>

Es de importancia aclarar, que la ley no especifica que una vez que se da por terminada la relación de trabajo por parte del patrón, al no considerarlo con las actitudes necesarias para continuar con el puesto, tenga derecho al pago proporcional de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo. Pero si la LFT textualmente dice, en el artículo 39-B. párrafo segundo, que durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe.

#### *3.4. Temporada (fijo o por tiempo determinado para labores discontinuas)*

El contrato de trabajo por temporada, es aquel en donde la actividad se desarrolla en determinada época del año, por la naturaleza del trabajo. Este tipo de modalidades, se encuentra dentro de los contratos indeterminados, pero discontinuos en el tiempo.

A la vez Lacavex Berumen lo define de la siguiente manera:

El contrato para trabajo fijo y periodos 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,

---

<sup>124</sup>Luis Álvarez, Tania, op.cit, s/p.

y están sujetas a repetirse en cada ciclo, en razón de la naturaleza de la actividad.<sup>125</sup>

La particularidad de esta modalidad de contrato, es la temporalidad. En este tipo de trabajo, el empleado en cada tiempo que lo necesite volverá a ocupar su puesto, por lo que los trabajadores que estén interesados en seguir trabajando, sabrán que cada año podrán ocupar su puesto, para una época determinada. Casi siempre el patrón se interesa por aquellos trabajadores que cumplieron satisfactoriamente la época anterior.

Los artículos de la LFT que hablan de este tipo de contrato son artículo 35 hace mención, que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado; y el artículo 39 -f, especifica que:

Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año. Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

Cabe destacar, que en este tipo de contratos los trabajadores tienen los mismos derechos y obligaciones, que los contratados por tiempo indeterminado; también tienen derecho a la afiliación de IMSS, dándose desde el momento de celebración del contrato. Cuando haya terminado la temporada, el patrón presentará la baja del trabajador ante el IMSS. Ello porque no prestará sus

---

<sup>125</sup>Lacavex Berumen, María Aurora, et al, op cit., p.12.

servicios, y consecuentemente, no generará el derecho a recibir salario artículos, 12, fracción. I y 15, fracción. I, Ley del Seguro Social<LSS>.<sup>126</sup>

En este tipo de modalidad de contrato, se ha considerado que es necesaria, una mayor exigencia para el patrón, para que éste siga contratando al trabajador, en este caso lo que se plantearía es, que a la ley se le adicionen más requisitos, en donde el patrón sea obligado a continuar con dicha contratación.

### *3.5. Nuevas modalidades de ascenso en el trabajo*

Para iniciar diremos, que antes de la reforma laboral de 2012, era la antigüedad que se tenía en el trabajo, la que se tomaba en cuenta, para el ascenso de un trabajador, pero posterior a ésta pasa a segundo término, y para obtener el ascenso y ocupar las vacantes, es necesario en primer lugar, la producción del trabajador, la aptitud y quien demuestre mayor capacitación y en último lugar la antigüedad.

Por una parte, también es relevante hacer mención que lo anterior tiene su justificación en que dicha reforma tuvo como objetivo, que las nuevas normas se adaptaran a lograr la competitividad, por lo que era necesario el aumento de la producción y cambiar la dinámica en relación a los derechos de los trabajadores. Por ello en las propuestas de reforma se estableció que el interés era promover a un trabajador, tomando en cuenta la productividad, calidad en las relaciones de trabajo, sin necesidad de atender los escalafones ciegos.

En relación a lo ya expuesto el artículo 159 de la LFT dice lo siguiente:

Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos por el trabajador que tenga la categoría o rango inmediato inferior, así como mayor capacitación,

---

<sup>126</sup> Paniagua, Ángeles, ¿Cuándo procede el contrato por temporada? Recuperado en: <https://idconline.mx/laboral/2018/06/06/cuando-procede-el-contrato-por-temporada> junio 2018.

con mayor antigüedad, demuestre mayor aptitud, acredite mayor productividad y sea apto para el puesto.

Para continuar con el tema diremos que en este aspecto, se le da preferencia a los más capacitados, así como al que tenga mayor aptitud y conocimiento para la realización del trabajo que se está solicitando. A partir de la reforma laboral, podemos observar que toma un lugar muy importante, las competencias y habilidades.

También, con la modificación del artículo 159 de la LFT, desaparece la preferencia escalonaría, para considerar en las vacantes definitivas, provisionales de más de 30 días y puesto de nueva creación, no sólo a los trabajadores de la categoría inmediata superior, sino por los trabajadores que tengan mayor capacitación, con mayor antigüedad, que demuestre mayor aptitud, que acredite mayor productividad y sea apto para el puesto en cuestión...<sup>127</sup>

Ante todo, podemos decir que, con la reforma laboral, ya no interesa el tiempo que tengas trabajando, para un ascenso, lo que importa es que produzcas para quien trabajes, y que se vean beneficios; quien sale favorecido con estos cambios, más que nada, hablando en la producción, son los empresarios, ya que se percibe que existe más explotación hacia el trabajador.

---

<sup>127</sup> Sánchez Castañera, Alfredo, "Los diez temas fundamentales de la reforma laboral en materia individual," *análisis número 4/2014, mayo 2014. Friedrich Eberto Stiftung*, p.12. Recuperado en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/10789.pdf>

## IV. EFECTOS LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN EN LA REFORMA LABORAL

### 4.1. Efectos al momento de implementar las modalidades de contratación

#### A. Generalidades

En este apartado se hará el análisis de las nuevas formas de contratación que se han propuesto en las iniciativas de reforma a la Ley Federal del Trabajo por distintos partidos políticos. El estudio partirá de la identificación del efecto que ha tenido cada una de estas formas de contrato, en la población que ha encuadrado en ella; como ya lo hemos expresado, el tema de la reforma a LFT, se ha venido dando desde 1980.

Entre las razones se encuentran, los objetivos que se han planteado, dentro de ello está, que los mexicanos tengan una buena producción y así poder competir como lo exige el mercado internacional. El mundo en los últimos cuarenta años, ha tenido amplios cambios, como el acercamiento de la comunicación, producto de la globalización.

Aunado a esto y desde la perspectiva del Gobierno Federal, las reformas a la LFT, traerían cambios considerables positivos a México, como resultado se tendrían crecimiento económico, con el apoyo de la flexibilización, por lo que se impulsó la generación de empleos formales, se planteaba un crecimiento favorable en el crecimiento potencial de la economía, y como resultado una mayor productividad.<sup>128</sup>

---

<sup>128</sup> Esquivel Hernández, Gerardo et al (coordinadores), *Diseño e implicaciones de la reforma laboral de 2012*, Autores: Martínez Soria, Jesús Waldo y Cabestany Ruiz, Gabriela *reformas estructurales avances y desafíos*, Instituto Belisario Domínguez, senado de la república, primera edición diciembre 2016, México, pp. 11-12. Recuperado en: <http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/3402/LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

De cualquier forma, se toma en cuenta que las empresas desde hace tiempo han puesto en práctica contrataciones, muchas de ellas por tiempo determinado, sin que de acuerdo con la ley se expresen los fundamentos o naturaleza de este tipo relaciones laborales.

Cabe señalar, que con las expectativas generadas, el ritmo de crecimiento de la economía se ha mantenido débil y las principales anomalías del mercado de trabajo persisten. Entre 2013 y 2015, la tasa media de crecimiento del PIB fue del 1.9%<sup>129</sup> y las perspectivas para 2016 y 2017 no superan el 3%, de acuerdo a la media de las expectativas de Banco de México Banxico en el 2016. A pesar de la tendencia positiva en el número de trabajadores registrados en el IMSS, este aumento se basa en la creación de puestos temporales de trabajo cuyo ritmo de crecimiento (4.9%) ha sido mayor al del empleo permanente (3.9%), lo que vulnera la estabilidad y la calidad del empleo.<sup>129</sup>

De acuerdo con el Centro de Estudios de las Finanzas Públicas, <CEFP> para el 2019, la economía podría crecer una tasa anual de 1.61%, mientras que para el año 2020 la tasa pronosticada sería de 2.23% promedio, Banxico pronostica para el 2020, de 1.7% a 2.7%; FMI 2.2% y BM 2.4, esto dos últimos también para el 2020, son las perspectivas de crecimiento anual del producto interno bruto <PIB>.<sup>130</sup>

De tal forma, que los objetivos planteados en la reforma se refieren, a que se debe de modernizar, todo lo referente a lo laboral, en este caso está la creación de las modalidades de contratación y lo referente a la producción, con el propósito de que se adapten a las tendencias económicas y tecnológicas del mundo globalizado, con el fin de tener como resultados la generación de empleos, reducir la informalidad laboral, elevar la productividad. Por lo que al estudiar las siguientes

---

<sup>129</sup>Ibídem pp, 12 y 13.

<sup>130</sup> Centro de Estudios de las Finanzas Públicas, Evolución y Perspectivas del producto Interno Bruto (PIB) 2019 y 2020, Cámara de Diputados LXIV, marzo de 2019. Recuperado en: <https://www.cefp.gob.mx/publicaciones/presentaciones/2019/precefp0022019.pdf>

modalidades de contratación, nos daremos cuenta que en parte, si se han venido cumpliendo con dichos objetivos.

### *B. El Periodo de Prueba*

Los contratos a prueba se considera que conllevan a desproteger al trabajador y a crear una inseguridad jurídica, ya que la forma de contrato que se establece, posiona al patrón a desligarse de la obligación que pudiera surgir con motivos de la relación de trabajo, y tomando en cuenta la duración de la relación de trabajo limitada, no se genera el derecho de antigüedad, ni hay condiciones para la intervención de los sindicatos, cuando el trabajador no reúne los requisitos que se le exigen; afectando de manera importante, la condición de vida del trabajador y su familia. Es relevante tomar en cuenta, que si es necesario, poner acorde con la realidad a la LFT, pero que estas reformas fortalezcan los principios del derecho de trabajo.

Se ha considerado, que no ha sido fácil la utilización este tipo de contrato, en virtud de que se han presentado algunas complicaciones, como por ejemplo que las empresas con más de 50 trabajadores a su servicio, están obligadas a que tengan que constituir una Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento <CMPCA>, lo establece el artículo 153 –E de la LFT. El problema se presenta cuando el trabajador no está de acuerdo con la terminación, lo que procede en este caso, es que el trabajador demande, y le toca al patrón acreditar que constituyó la (MPCA), en virtud de que le corresponde la carga de la prueba; de acuerdo a los artículos 153-A, B, C, E, F, G, H, U, y V de la LFT y que los integrantes de dicha comisión tienen la capacidad legal y profesional para emitir dicha opinión, cuestión que sería muy difícil de probar.<sup>131</sup>

---

<sup>131</sup> Martínez F, Juan Antonio, “descargar ejemplo de contrato a prueba nueva reforma laboral y aspectos a considerar”, *contadormx*, 7 de mayo 2013. Recuperado en: <https://contadormx.com/2013/05/07/descargar-ejemplo-de-contrato-a-prueba-nueva-reforma-laboral-y-aspectos-a-considerar>



Es fundamental agregar, que aparte de las complicaciones antes mencionadas, también el espíritu protector de los trabajadores de la actual ley, con las reformas del 2012, queda sin contenido esencial; ya que de manera reiterativa se ha manifestado la importancia de que la ley garantice, tanto la protección como la estabilidad de los trabajadores.

Asimismo otro punto a considerar es, lo qué pasa con las empresas que tienen menos de 50 trabajadores y no constituyan la CMPCA, ya que no están obligados y la opinión de ésta es indispensable para dar por terminada la relación laboral en la modalidad de periodo a prueba.<sup>132</sup>

Este último planteamiento, es ya otro problema en los contratos a prueba, principalmente para el patrón, para poder demostrar que el trabajador no fue apto para continuar con el trabajo, ya que es necesaria la opinión de CMPCA, para dar por terminada la relación laboral.

Se afirma, “que es casi seguro que por todas las lagunas legales que dejan estas reformas hechas a vapor en la LFT en lugar de beneficiar y dar seguridad jurídica tanto a trabajador como al patrón, darán pie a muchas inconformidades que se resolverán en la junta de Conciliación y arbitraje.”<sup>133</sup>

Por lo tanto, Mario de la Cueva señala:

Es indispensable dejar establecido que el término de prueba sólo podría pactarse una sola vez, y que por lo tanto, la práctica seguida por algunas empresas de celebrar, mediante renovación, contratos a prueba, carece de eficacia jurídica, ya que no puede tener otra finalidad que evitar la aplicación de la fracción XXII del artículo 123. Nos referimos al término de

---

<sup>132</sup> Ídem.

<sup>133</sup> Ídem.

prueba que persigue como finalidad juzgar la capacidad del trabajador y no al que sirve de medio para burlar la ley.<sup>134</sup>

De la misma forma, se tiene la idea, de que los contratos a prueba carecen de eficacia, y que esta reforma laboral, fue innecesaria; es cierto que en estos tiempos, la permanencia de una empresa en el mercado, se basa en la competitividad, es por lo que el patrón de acuerdo a lo que necesite, va a solicitar trabajadores, con diferentes capacidades y cualidades para poder competir, y cumplir con objetivos que le exigen las tendencias globalizadoras.

Inclusive se puede afirmar, que cuando un trabajador se contrata con continuidad, la empresa tendrá más tiempo para capacitarlo, y así también tendrá mejores rendimientos, en este caso se estaría acorde con principio de estabilidad, que tanto defienden los trabajadores; se considera que pudiera existir un freno en la producción, por lo tanto en la competitividad, cuando no se da la continuidad de un trabajador, cuando la naturaleza del trabajo subsiste.

Por lo que Sengenberger, Werner expresa:

La no continuidad de los trabajadores en una empresa puede repercutir en la estabilidad de la misma, la permanencia conlleva a realizar programas de corto y mediano plazo que les permiten subsistir en la vida económica de los mercados. La continuidad de los trabajadores permite también la modernización de la empresa, ya que si se emplearan solamente trabajadores eventuales su reestructuración y acoplamiento a las necesidades cambiantes del mercado probablemente tardaría más tiempo. En opinión de muchos expertos el éxito de una empresa estriba precisamente en la estabilidad que un trabajador puede llegar a tener en la

---

<sup>134</sup> Macías Vázquez, M. del Carmen, *Contrato de prueba y estabilidad en el trabajo*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, p. 45 Recuperado en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3478/6.pdf>

misma, porque genera sentimientos de colaboración, pertenencia y disponibilidad a su reestructuración...<sup>135</sup>

Por lo que se considera, que al dar por terminado el contrato, cuando se determina que no tiene la capacidad a juicio del empleador y sin responsabilidad; se interpreta que es a favor del empleador, por la reducción de los costos de producción, y con mayor razón si se abaratan los sueldos. Las empresas siempre tendrán el interés de contratar a los trabajadores mayor capacitados, así se logra el aumento de la producción y como consecuencia también aumentaría su ganancia; lo cierto es que la sociedad en general, no están especializadas, y lo poco que han tenido, ha sido por los trabajos que han tenido en el transcurso de su vida, o por algunos cursos que han logrado tomar; de hecho los egresados de las Universidades, no tienen la práctica requerida, por lo que la capacitación que les exigen a los trabajadores, depende más de un sistema educativo, que sea diseñado de manera particular.<sup>136</sup>

Ahora bien, por lo expresado anteriormente, consideramos que la reforma laboral no tomó en cuenta, las condiciones en que se encontraban los trabajadores, en virtud de que no se tiene preparación, en lo cultural ni en lo material, para afrontar este tipo de modalidades de contratación, en donde se les toma en cuenta la capacidad para desarrollar el trabajo, y si no la tienen, se quedaran sin trabajo.

### *C. El Contrato de Capacitación Inicial*

Aunado a esto, diremos que la reforma laboral 2012, dentro de sus objetivos tenía la creación de las nuevas formas de contratación, que tiene como contenido, que el trabajador, debe probar la aptitud, actitud y capacidad; además otro de los objetivos fue, aumentar el salario de los mismos, sin embargo con este último nunca se cumplieron, ya que los salarios continuaron deteriorándose.

---

<sup>135</sup> Macías Vázquez M. Del Carmen, Contrato a prueba y estabilidad en el trabajo, op ct., p. 48

<sup>136</sup> *Ibidem* p.103.

Por lo tanto, cabe decir que el tema de la capacitación y adiestramiento, en México, se suscribe en el artículo 123 Constitucional, fracción XIII, mismo que establece: “Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo” por lo que a finales de los años 70 del siglo pasado, fueron discutidos estos temas, con la finalidad de enfrentar los cambios que a nivel internacional se estaban presentando.

En efecto, en la actualidad con la reforma laboral, a los trabajadores se le pone a prueba, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad que vaya a ser contratado, se les da un determinado tiempo para que demuestren su capacidad, y si el patrón los considera no aptos, son despedidos sin ninguna responsabilidad para el patrón.

Por lo tanto, al periodo probatorio y el de capacitación inicial, incorporados en la reforma laboral, representan una mayor flexibilidad de las relaciones individuales de trabajo; sin embargo, su mal manejo por parte del patrón o de sus representantes, como se ha dicho, podrá acarrear contingencias económicas. Ya se tiene la ventaja para las empresas, de la no carga de la prueba procesal, pero el abuso de estas figuras jurídicas y del no cuidado de los requisitos, conocimientos y habilidades hará que proliferen formatos de contratos que generarán mayores ventajas procesales hacia el trabajador en un juicio. Se ha verificado que en diversas empresas existen comisiones mixtas (contempladas en ley) que carecen de legitimidad desde su creación...<sup>137</sup>

En definitiva, esta modalidad de contratación al igual que la anterior, se consideran innecesarias, tomando en cuenta, que lo relacionado con la capacitación ya estaba estipulado en la LFT, en el artículo 153- A, que en términos

---

<sup>137</sup> Vázquez García, Francisco, Alfa y omega de la contratación a prueba y de la capacitación inicial *contaduría pública*, 5 de febrero del 2013. Recuperado en: <http://contaduriapublica.org.mx/2013/02/05/alfa-y-omega-de-la-contratacion-a-prueba-y-de-la-capacitacion-inicial/>

generales decía, que: “Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores, y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social” en la actualidad se le adicionaron aspectos no importantes para su contenido.

Es así, como se puede advertir que la contratación a prueba o de capacitación de los trabajadores, resulta ser una figura atractiva para la parte patronal, en virtud de que le da más confianza, para contratar personal, con poca experiencia. Sabemos que estos tipos de contrataciones se presta para que los patronos abusen de sus empleados; pero esperemos que en breve se generen criterios por parte del sistema judicial, que determinen la existencia de los excesos y abusos, además cómo deben ser castigados.<sup>138</sup>

Por consiguiente, la modalidad de capacitación inicial, es parecida al de prueba, es decir a ambas se les contrata para ponerlos a prueba durante un determinado tiempo, condicionando la primera contratación a una segunda, al señalar, que es con el fin de saber si tiene los conocimientos necesarios para desempeñar el puesto. Es necesario reflexionar en este tipo de contratos en virtud de que se da un consecuente alejamiento al principio de estabilidad, lo cual consiste en la reducción de los derechos laborales.

En este mismo contexto, diremos que la figura del contrato de capacitación inicial no ha tenido resultados, como se había planeado por el legislador, tampoco se ha, observado efectos positivos en la generación de empleos, con el fin de que tanto mujeres, jóvenes y discapacitados tengan trabajo formal. Para resolver parte del problema en cuanto a la capacitación de los trabajadores, se han tenido que celebrar acuerdos entre empresas e instituciones educativas, o en ocasiones se realizan cursos dentro del centro de trabajo.

---

<sup>138</sup> Sánchez García, José Luis, contratación a prueba, existencia legal, contaduría pública, 1° de febrero 2013. S/p Recuperado en: <http://contaduriapublica.org.mx/2013/02/01/contratacion-a-prueba-existencia-legal/>

Mientras tanto, con la ley laboral de 1970, al trabajador se le identifica como el sujeto principal de las relaciones laborales, y se eleva a la categoría de humano el trabajo, se considera como un derecho que toda la población tiene.

En cambio, en la actual práctica el trabajador es considerado un elemento más del proceso productivo que puede ser maleable para lograr los fines económicos de la empresa, el trabajador como sujeto pierde su calidad de humano; el trabajo por tanto se convierte en una mercancía, echando abajo uno de los principios superiores de la ley laboral, de la Organización Internacional del Trabajo y demás ordenamientos internacionales. Partiendo de este hecho, dentro del ámbito económico queda poco o nada en defensa de los trabajadores.<sup>139</sup>

Mientras tanto Lacavex Berumen explica que:

No se capacita adecuadamente a los trabajadores. Deben encontrarse soluciones factibles y útiles a esta problemática. Las opciones son desde instalar duplicados de empresas en los centros escolares, intensificar la formación de los alumnos en un puesto laboral, en lugar de limitarse a cursos de capacitación y adiestramiento impartidos en los centros de trabajo o, aun, en instituciones educativas, pero que suelen estar desvinculados del mundo laboral real, a pesar de que se pudiesen impartir en cumplimiento de los planes y programas de capacitación

Asimismo, con fundamento en el Convenio 142 de la OIT y las opiniones de trabajadores y patronos, resulta necesario, que en México, se constituya un organismo rector de la formación de mano de obra, para la capacitación de los trabajadores. Deberá ser un organismo descentralizado, con personalidad jurídica, patrimonio propio, autonomía presupuestal,

---

<sup>139</sup> Lacavex Berumen, María Aurora de la Concepción, "Capacitación y adiestramiento para el trabajo en el Derecho Mexicano", Universidad Autónoma de Baja California, *Revista de derecho de la pontificia Universidad Católica (Valparaíso)* número 41 dic. 2013, s/p. Recuperado en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-68512013000200003](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512013000200003)

sectorizado a la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social, constituido como organismo fiscal autónomo...<sup>140</sup>

Por ello es interesante que se pudiera preparar a la persona desde los centros escolares en la formación de puestos laborales, o por lo menos empezar por los organismos rectos de formación de mano de obra capacitada en el país; así ya no se tuviera la justificación de mantener vigente estos tipos de contrato, que no benefician en nada al trabajador.

#### *D. Contrato por Temporada (Trabajo Fijo y Periodos Discontinuos)*

Sin embargo, este tipo de trabajadores temporales despiertan un interés, se suele argumentar que estamos ante un fenómeno creciente, y que las escasas ganancias en el mercado de trabajo formal se deben a la contratación temporal. Se indica que los trabajadores temporales tienen la característica, de que en la actualidad están aumentando en México. Este tipo de trabajadores reciben salarios más reducidos que los trabajos por tiempo indeterminado y sólo ligeramente superiores a aquellos trabajadores sin contrato alguno.<sup>141</sup>

El trabajo por temporada, también conocido como (trabajo fijo y periodos discontinuos), una de las ventajas que tiene este tipo de contratos es que también le cuenta la antigüedad, en lo relacionado a su seguridad social; lo negativo de esta situación radica, que para poder jubilarse el trabajador, tendría que laborar de 120 a 150 años, laborando, según se ha estimado tratándose del trabajo temporal en la agricultura.

En todo caso, con las nuevas facilidades para contratar temporalmente, lo que se espera es la transferencia del empleo permanente a temporal, que trae como consecuencia la precarización en el mercado, en virtud de que se corre el

---

<sup>140</sup> Ídem.

<sup>141</sup> García Guzmán, Brígida, "Precariedad Laboral y Desempleo en México" *Instituto de investigación Jurídicas de la UNAM*, p.174. Recuperado en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3538/10.pdf>

riesgo de perder fuentes de trabajo estable, y además no se espera la creación de fuentes de trabajo.<sup>142</sup>

Por lo que en la actualidad se ha difundido, la necesidad de que los salarios aumenten, sin interesar si éstos, están asegurando al trabajador un futuro estable, respetando los derechos humanos, que toda persona debe de tener, e interesa más la ganancia de los empleadores.

---

<sup>142</sup> ibídem. p.30.



## CAPÍTULO TERCERO

### LAS FIGURAS DE CONTRATACIÓN LABORAL A LA LUZ DEL DERECHO COMPARADO MEXICO CON ESPAÑA ARGENTINA Y BOLIVIA

#### I. FIGURAS DE CONTRATACIÓN LABORAL EN EL DERECHO COMPARADO

Para iniciar este tema, es conveniente realizar una explicación del porqué de la comparación de México con los 3 países, en primer lugar, buscar que se puede aportar al derecho mexicano, en la idea de mejorarlo, y resulte benéfico para la sociedad mexicana; en segundo término, tener conocimiento, si el hecho de ser de un mismo continente y de otro diferente, influye para que existan diferencias en el derecho, con lo cual nos da una pauta para saber si existe mucha o poca semejanza en sus culturas.

##### *1.1. España y sus formas de contratación laboral*

###### *A. Breve historia de los contratos de trabajo*

###### *a) Contrato Temporada (para Trabajo Fijo y Periodos Discontinúo)*

La historia de España en lo relacionado con el contrato de trabajo temporal, ha tenido una evolución a partir de 1976, al igual que en México ha servido para la precariedad del trabajo, por lo que también se fueron tomando medidas con el fin de disminuir la participación de este contrato, de ello es, que del contrato temporal surge el contrato denominado trabajo fijo y periodos discontinuos.

Cabe decir, que desde 1976, ya se venía luchando para obligar a las empresas a contratar trabajadores indefinidos en las actividades permanentes. Por lo que en 1980-1984, nuevamente se apuesta por la contratación temporal, e implementar contratos precarios de fomento de empleo; aunado a esto, en los años 1984 a 1994, se realiza la reforma laboral que flexibiliza los contratos

temporales de empleo, y se margina la contratación indefinida, iniciándose un proceso de precarización de mercado laboral español.<sup>143</sup>

Sin duda alguna, para los años 2001 al 2005, la tasa de temporalidad, fue la más alta de los países de la Unión Europea <UE>. En el 2006, se derogan los contratos temporales, con un mismo trabajador en la misma empresa y en dos años y medio, se convierten en trabajos fijos precarios.<sup>144</sup>

Podemos decir que en cuanto a los trabajos temporales, la contratación es más frecuente en mujeres y en segundo lugar los jóvenes, así como también con algunos asalariados con estudios básicos. Si hacemos una comparación entre regiones, concluimos que existe mucha diferencia, en relación a la totalidad de los asalariados, ya sea por género o niveles educativos.

Mientras tanto, en España, el contrato de temporada, nuevamente aumenta la tasa en 26.8%, por lo que ha sido, la más elevada de todos los países de la Unión Europea. Se ha podido percatar que en el 2006 hasta 2013, el empleo temporal descendió un 32% España.<sup>145</sup>

De cualquier forma, el trabajo temporal, tanto en México como en otros países ha sido necesario, para adaptar determinado trabajo a las circunstancias que se presentan, pero en ocasiones los empleadores han abusado de sus empleados, en virtud de que no les proporcionan los derechos que les corresponde.

Por otro lado, las actividades laborales estacionales o de temporada siempre han sido una realidad económica en México, por lo que a medida que se ha venido desarrollando esta modalidad, se ha recibido apoyo en algunas áreas

---

<sup>143</sup> Lahera Fortaleza, Jesús y García Quiñonez, Juan Carlos, “la transformación de la contratación laboral, el trabajo a tiempo parcial y el despido”, *revista científica complutenses*, Universidad Complutense de Madrid, 2007, España, pp. 40-41. Recuperado en: <https://core.ac.uk/download/pdf/38812104.pdf>

<sup>144</sup> Ídem.

<sup>145</sup> Esenciales fundación BB-lvie, N° 35/2019. Recuperado en: [https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2019/05/FBBVA\\_Esenciales\\_35\\_Temporalidad.pdf](https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2019/05/FBBVA_Esenciales_35_Temporalidad.pdf)

que utilizan este tipo de contrataciones, entre otros, están los del sector turístico, la hotelería en las actividades turísticas, el comercio. El hecho de considerarlos, dentro de los contratos por tiempo indeterminados, es sin duda un avance para los trabajadores.<sup>146</sup>

Por la razón anterior, en las bases de trabajo adoptadas por los Jurados Mixtos se reconoció a los trabajadores ocupados en este tipo de trabajos, un derecho preferente para ser contratados cada vez que hubiera la necesidad de trabajo.

Aunado a esto, la Ley de Relaciones Laborales <LRL> de 1976 estableció el principio de causalidad en materia de contratación temporal y consecuentemente reconoció a los trabajadores ocupados en tareas de reiteración estacional la condición de fijos, en los trabajos discontinuos artículo 16 de la LRL, con derecho a ser llamados por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad, pudiendo instar el trabajador el procedimiento de despido en caso de incumplimiento.<sup>147</sup>

Es necesario decir, que en el contrato para trabajo fijo y periodos discontinuos en 1993, hubo una ruptura con esta regulación que había sido el fruto de una larga evolución histórica. Finalmente, el nuevo texto refundido del Estatuto de Trabajo, <ET> aprobado por el Real Decreto Legislativo <RDLeg>. 2/2015, de 23 octubre, ha reubicado en su artículo 16 el texto del anterior artículo, 15.8 del ET, dedicado ahora exclusivamente al contrato fijo-discontinuo, más en consonancia con la incidencia social de esta modalidad contractual.<sup>148</sup>

---

<sup>146</sup> García Ortega, Jesús, “el contrato fijo discontinuo, retos actuales de una modalidad contractual histórico” *Universitat de Valencia*, 2017, p.94. Recuperado en: [https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N110/06%20El%20contrato%20fijo%20discontinuo%20\(Garc%C3%ADa%20Ortega\).pdf](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N110/06%20El%20contrato%20fijo%20discontinuo%20(Garc%C3%ADa%20Ortega).pdf)

<sup>147</sup> *Ibíd.*, p. 94

<sup>148</sup> *Ibíd.* Pp. 95 – 96.

Por lo anterior, podemos afirmar, que las modificaciones realizadas a los ordenamientos jurídicos, es consecuencia de la evolucionando de la sociedad, y que no siempre es positivo, en virtud de que se pueden dar retrocesos.

### *b) Periodo a Prueba*

Para iniciar diremos, que el periodo de prueba mantiene su raíz, en la ley del aprendizaje, que a la vez ha ido evolucionando, e históricamente fue configurándose en el ordenamiento jurídico.

En consecuencia, sabemos que el periodo a prueba, su actuación ha sido según la época; ésta encuentra su origen en la regulación de las relaciones de aprendizaje, inicialmente en la ley de aprendizaje de 1911, de donde pasa al Código de Trabajo de 1926 y posteriormente a Ley de Contrato de Trabajo <LCT>de 1931y 1944, en este contexto jurídico, la finalidad fue la relación que vincula al aprendizaje con el maestro.<sup>149</sup>

Ante todo, se entiende que la Leyes de 1931 y 1944, en lo referente al periodo de prueba, estaban más relacionadas con la regulación del aprendizaje; lo que significa, que el contrato a prueba, se origina de los contratos que anteriormente le llamaban de “aprendizaje”.

Por lo que en “la Ley de Relaciones Laborales de 1976, que por primera vez se produjo el reconocimiento de la figura, en una norma legal de carácter general (válida para todos los contratos de trabajo) el periodo de prueba sería la base de la que con algunas modificaciones se insertaría en la redacción original del artículo 14 del ET de 1980, que mantendría su vigencia hasta la reforma de 1994”.<sup>150</sup>

---

<sup>149</sup> Gallegos Moya, Fermín, “Aspectos esenciales del período de prueba: formación, duración y extinción (transformación y tendencias de una institución clásica)”, Universidad de Murcia, departamento de Derecho de Trabajo y de la seguridad Social, 2015, pp. 56- 57. Recuperado en: <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/46980/1/TESIS%20Fermin%20Gallego%20Moya.pdf>

<sup>150</sup> *Ibidem*, pp. 57, 59, 64.

Sobre todo, se ha considerado que el periodo a prueba, en sus inicios tuvo la intención de aplicar la política de empleo, con la reforma de 1994; en los últimos años abandonó dicho objetivo, y se empezó la aplicación de las relaciones de flexibilización en los contratos laborales.

En este sentido, Módena explica que:

Por medio de la Ley N. ° 24.465, Ley de Fomento del Empleo (LFE) Sancionada en el año 1995, se incorporó el artículo 92 bis a la Ley del Contrato de los Trabajadores (LCT). En su primer párrafo se expresaba: “El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres meses. Los convenios de trabajo podrán ampliar dicho plazo hasta seis meses”. Lo establecido no ofrecía dudas interpretativas sobre la extensión del plazo expresada en el artículo según fuere la situación. Sin embargo, se comenzaron a suscitar dudas con respecto a si se trataba de un contrato distinto, independiente que luego podría transformarse en un contrato por tiempo indeterminado o no.<sup>151</sup>

En España como podemos percatarnos la modalidad del contrato a prueba, fue diferente a México, en virtud de que esta modalidad tiene mucho más tiempo funcionando y uno de sus objetivos fue el empleo y posteriormente cambia su objetivo por relaciones flexibles, en cambio en México desde que surge, la idea es flexibilizadora.

Por lo que, la incertidumbre encontraba sustento en el propio texto del artículo antes mencionado, que en su octavo inciso expresaba: “Los convenios colectivos de trabajo podrán establecer porcentajes con relación a la contratación de trabajadores a prueba, así como la prioridad para el ingreso en el incremento de la planta efectiva”, esta mención del porcentaje,

---

<sup>151</sup> Modena, Laura, “Protección de la Maternidad durante el Periodo de Prueba en la relación laboral”, *Universidad del siglo 21*, p.21 Recuperado en: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/15888/MODENA,%20LAURA.pdf?sequence=1>

al establecer algunos sectores empresarios se quiso aprovechar la oportunidad para que se le tuviera como un contrato autónomo; en tanto desde las organizaciones sindicales se bregaba porque el mismo fuera entendido como parte del contrato. Esta discusión finalmente fue zanjada en el año 1997 mediante el dictamen 1548/97 que estipulaba: El instituto del período de prueba no es una modalidad nueva de contratación o contrato promovido, sino el transcurso de los tres primeros meses de un contrato laboral por tiempo indeterminado...<sup>152</sup>

Lo más importante es saber que el periodo a prueba ha tenido una evolución constante y que eso ha ayudado a entender si los cambios que se están presentando, son para mejorar la situación de los trabajadores, o para perjudicarlos.

### *c) Contrato por Obra o Servicio Determinado*

El contrato por obra o servicio determinado, forma parte de los contratos por temporada. En donde se contrata trabajadores para desempeñar un determinado trabajo, que se necesita dentro de una empresa.

Es importante decir que La Ley de Relaciones Laborales <LRL>de 1976 consagra legalmente con todas sus consecuencias, el principio de causalidad en la contratación temporal, regulando tres contratos de duración determinada: obra o servicio, eventual e interinidad. Con una regulación parcial, el contrato de obra o servicio determinado estaba previsto para cubrir obras o servicios determinados, sobre todo en la construcción, el contrato eventual para responder a aumentos de actividad empresarial y el contrato de interinidad para sustituir a trabajadores con reserva de su puesto de trabajo.<sup>153</sup>

---

<sup>152</sup> *Ibidem*, pp. 21 – 22.

<sup>153</sup> Lahera Forteza, Jesús y García Quiñonez, Juan Carlos, la transformación de la contratación laboral, el trabajo a tiempo parcial y el despido, op.cit., p. 40.

Por lo tanto, podemos decir que el contrato por obra o servicio determinado, fue producto de la LRL de 1976, que junto con los contratos eventuales, y de interinidad, tienen una duración determinada; y forman parte del contrato temporal.

Asimismo, se establece que tras la aprobación de la Constitución Española y la Ley de 1976, el avance ha sido bastante radical desde el sindicalismo vertical en la etapa del general Francisco Franco Bahamonde. La ley antes mencionada tiene mucha importancia, porque es la que derogó en su totalidad a la Ley de Contrato de Trabajo <LCT> de 1944; esta ley rompe con la normativa de la dictadura y trata de alcanzar un propósito de actualización y perfeccionamiento de la normativa de trabajo, adaptándose a la realidad.<sup>154</sup>

De cualquier forma, se entiende que los antecedentes del contrato por obra o servicio determinado en España, se desprenden de los cambios que se dieron de una sociedad dictatorial a otra sin dictadura, por la muerte de dicho dictador. Fue el tiempo de reformas y de surgimiento de algunas Leyes, en específico la LRL de 1976, en la que se estableció dicho contrato.

## *B. Comparar las figuras*

### *a. Periodo de Prueba*

El periodo de prueba en España, ha tenido un gran significado en su trayectoria, ya que a diferencia de México ha sido muy polemizada, tiene mucho tiempo de su creación y surge con objetivos distintos a los que actualmente tiene.

Al mismo tiempo se expresa que el periodo de prueba se trata de una institución típica de la rama social del derecho auténticamente, se trata de una situación coyuntural para comprobar si las expectativas que primitivamente tenían

---

<sup>154</sup> López Exposito, Rocío, "Cambios en las Relaciones de Trabajo durante la Transición a la Democracia (1975 -1980)", *Universidad de jeas, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas*, pp. 17 – 18, s/f. Recuperado en: <https://crea.ujaen.es/bitstream/10953.1/6371/1/El%20contrato%20de%20trabajo.%20pdf.pdf>

las partes contractuales, efectivamente trascienden del plano de las expectativas a la realidad.<sup>155</sup>

De la misma manera podemos decir, que en el período de prueba, se establece el plazo en el que el trabajador demostrará si es competente en el trabajo que pretende desempeñar, y pueden extinguir la relación laboral una de las dos partes, sin que se tenga que dar aviso previo. No es obligación aplicar la modalidad de la prueba, queda a elección de la empresa; quedando especificado que este tipo de contratos, también son parte de los temporales, y de los contratos por tiempo indeterminado.

Además, también se señala que el periodo de prueba, está compuesta por dos fases, la primera, tiene como objetivo, que el patrón conozca la actitud, aptitud de una persona, que tiene el interés de ser contratado; se trata de una prueba que es anterior a la decisión de realizar el contrato definitivo; la segunda fase se presenta cuando la persona demostró tener esas aptitudes para el puesto, es cuando el trabajador, firma el contrato definitivo, o de lo contrario, no es contratado sin responsabilidad para el contratista.<sup>156</sup>

Por otra parte, el objetivo del periodo de prueba, es que el trabajador muestre que está capacitado para desempeñar el trabajo de su interés, y que puede formar parte de manera definitiva, de la empresa que lo contrató. Así como también es necesario mostrar que se tiene capacidad de organizarse, relacionarse con los más trabajadores y sus superiores.

Ahora bien, continuando con las características de formación de dicho periodo de prueba, que se inicia con una experimentación en cuanto a la

---

<sup>155</sup> Asquerino Lamparero, María José “El periodo de prueba en los contratos de trabajo” departamento de derecho de trabajo y de seguridad social, Universidad de Sevilla, 2015. Recuperado en: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/34788/EI%20per%C3%ADodo%20de%20prueba.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<sup>156</sup> Santiago Rivera, Carlos Alá, “La duración del periodo de prueba en la jurisprudencia constitucional española”, *revista de administración pública volumen 47 (2016) s/f*, p.318. Recuperado en: <https://revistas.upr.edu/index.php/ap/article/view/5183/4108>



capacidad que tiene la persona contratada para el trabajo a desempeñar; al terminar este periodo de experimento, el resultado puede ser, positivo, para el trabajador, cuando se resuelve que continuará con su trabajo de manera indefinida; o una negativa, que no fue posible continuar en el puesto de su interés, sin responsabilidad para el patrón.<sup>157</sup>

De cualquier forma, este tipo de modalidades, se afirma que también el trabajador decide ya sea seguir con el experimento o prueba en la que se encuentra, o se retira y desiste del ambiente de trabajo, si por cualquier causa no le conviene, ya sea el ambiente de trabajo, el tipo de supervisión, a la vez también se informa que no es necesario pre a visar al trabajador, ni al patrón.

Por esta razón, Martin Valverde ha considerado, como un “desistimiento empresarial artificioso”, en donde el periodo de prueba se ha utilizado a favor del empresario, en virtud de que el despido queda libre sin exigencias formales, y sin previo aviso, limitando la protección de la estabilidad en el empleo. También en ocasiones no se le da buen uso, por parte de los empresarios, propiciando el desempleo.<sup>158</sup>

Por otra parte, el período máximo de prueba en España antes de la reforma laboral del 2012, para titulados era de 6 meses, para el resto de personas de 2 meses o de 3 en el caso de que se trate de una empresa de menos de 25 trabajadores. Con los contratos temporales, en el periodo a prueba no puede ser mayor de un mes, cuando la duración de los contratos, no excedan más de los 6 meses, con excepción de que las partes lleguen a un acuerdo.

Por lo que, en la mayoría de los estados miembros de la Unión Europea, en estos últimos tiempos, al igual que en los demás países, han sufrido los embates de la crisis económica, y se les ha obligado a realizar reformas, por la

---

<sup>157</sup> *Ídem.*

<sup>158</sup> *Ibidem*, p.123.

ayuda financiera de algunos organismos, quienes les han impuesto políticas económicas a seguir.<sup>159</sup>

Por ende, la aprobación se justificó teóricamente, tomando en cuenta la necesidad de los sujetos económicos y laborales al mismo tiempo que se les prometió darles seguridad jurídica y confianza, mismos que se encontraban afectados ante la crisis económica.

Es importante hacer mención que la concesión de los préstamos está supeditada a la adopción de todo un conjunto de medidas, y consiguientes modificaciones normativas, de tipo fiscal, laboral, mercantil, de mercado, carácter restrictivo, en donde todos los Estados miembros están obligados a mantener un déficit controlado, estando el incumplimiento del mismo en el origen de la crisis económica actual. Un ejemplo de lo señalado en España, es que, en los primeros meses de 2012, se modificó el marco normativo laboral, con una de las normas, el Real Decreto Legislativo <RDL> 3/2012.<sup>160</sup>

Con respecto a este tema podemos decir, de que a los países se les concesionan préstamos, con el fin de que apliquen determinadas políticas restrictivas, fiscales, laboral, mercantil etc., estos cambios tienen que ver con la imposición del denominado modelo neoliberal.

No obstante, la reforma laboral de 2012 en España se puede considerar en dos aspectos, como un antes y un después de las relaciones laborales, el otro aspecto fue, la continuación de los cambios que se habían iniciado en el

---

<sup>159</sup> Salcedo Beltrán, Carmen, “Jurisprudencia del Comité Europeo de Derechos Sociales y Periodo de Prueba del Contrato de Apoyo a Emprendedores: La Aplicación del Control de Convencionalidad en España” *revista jurídica de los derechos sociales*, volumen 4, número 2/2014, julio a diciembre de 2014, p.30. Recuperado en: [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/1101/881](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/1101/881):

<sup>160</sup> *Ibidem.*, pp.30 y 31.

2010; dentro de una crisis económica, que se había venido presentando en el país, desde el 2008, sufriendo fuertes presiones del exterior.<sup>161</sup>

Es importante decir, que parte de estas reformas son producto de los cambios que se estaban realizando a nivel mundial, y que tiene como objetivo, preparar las condiciones para la libre empresa y ser competitivos hacia el exterior.

Asimismo se establece que la reforma de la legislación laboral en España en 2012 fue aprobada por el Consejo de Ministros de España, en su reunión del 10 de febrero de 2012, a través de un Real Decreto-ley y modificó la anterior reforma laboral aprobada en septiembre de 2010. Mediante la aprobación del Real decreto- Ley 3/2012, de medidas urgentes para las reformas del mercado laboral; el gobierno presidido por Mariano Rajoy, del partido Popular, se propuso facilitar la contratación, con especial atención a los jóvenes y a los parados de larga duración, además de acabar con la rigidez del mercado de trabajo.<sup>162</sup>

Cabe destacar, que el Gobierno de Mariano Rajoy, realizó promesas a favor de los trabajadores, como son crear empleos, estabilidad, y en el año de 2011, ante los diputados, se comprometió a modernizar la legislación laboral.

De la misma forma la pretensión de una nueva reforma laboral, ya estaba recogida en el programa electoral con el que el Partido Popular concurrió a las elecciones generales de 2011, en las que se impuso con una amplia mayoría absoluta. La consigna fue el empleo seguro y flexible para todos se propuso como objetivo dotar al marco laboral español de unas nuevas reglas e instituciones modernas, adaptadas a la economía global del

---

<sup>161</sup> Vallejo, Mario, "La crisis marca un antes y un después en la normativa laboral: Lo que ha cambiado desde el 2010", rtve, 10 de febrero del 2012, s/f. Recuperado en: <https://www.rtve.es/noticias/20120210/crisis-marca-antes-despues-relaciones-laborales-cambiado-desde-2010/497338.shtml>

<sup>162</sup> [https://es.wikipedia.org/wiki/Reforma\\_laboral\\_espa%C3%B1ola\\_de\\_2012](https://es.wikipedia.org/wiki/Reforma_laboral_espa%C3%B1ola_de_2012)

conocimiento en el ámbito de la moneda única europea, para la generación de empleo y oportunidades para todos, aprobando para ello, una reforma integral a la altura del reto planteado por casi cinco millones de desempleados.<sup>163</sup>

Al mismo tiempo, la crítica de la doctrina no se hizo esperar, respecto al carácter indefinido que se le atribuyó al periodo de prueba, al considerar que si se tiene un plazo de término, se convierte por lo tanto en un contrato temporal, con un despido libre, sin indemnización; por lo que se logró que se incluyera una disposición adicional en la que se determinó que sólo podrá utilizarse la modalidad contractual, hasta que la tasa de desempleo en el país se sitúe por debajo del 15%.

Respecto a lo anterior Salcedo Beltrán expresa:

Que una de las novedades, que se incluyeron con la aprobación de la reforma laboral fue, la creación de un nuevo contrato laboral, el contrato indefinido de apoyo a emprendedores, con un período de prueba de un año, dando cumplimiento con ello a la propuesta concreta de la Unión Europea consistente en ampliar el uso de acuerdos contractuales por tiempo indefinido, con un periodo de prueba suficientemente largo y un aumento gradual de los derechos de protección del empleo recogida en la agenda de nuevas calificaciones y empleo de 23 de noviembre de 2014, iniciativa encuadrada dentro de la Estrategia Europea 2020.<sup>164</sup>

En otro sentido podemos decir, que estas reformas, que son impuestas por los organismos externos, aparentemente vienen beneficiar al pueblo, pero en la práctica resulta todo lo contrario.

---

<sup>163</sup> Ídem.

<sup>164</sup> Salcedo Beltran Ma. Del Carmen, Jurisprudencia del Comité Europeo de Derechos Sociales y Periodo de Prueba del Contrato de Apoyo a Emprendedores: La Aplicación del Control de Convencionalidad en España op.cit., p. 31.

Como se puede señalar, que como tope se tuvo hasta el 2010, la garantía que tenían los trabajadores, en el contrato indefinido, al momento de un despido injustificado, a los cuales se les pagaba 45 días de indemnización por año trabajado, con un límite de 42 mensualidades; con la reforma de 2012, éstas disminuyeron en cualquier contrato indefinido, a 33 días por año, y como límite de 24 mensualidades. Ahora se basan en esta regla para pagar las indemnizaciones posteriores, Incluso los que firmaron su contrato indefinido antes, no cobrarán íntegramente ya esos 45 días por año, sino que se reducirá proporcionalmente al nuevo tope desde la entrada en vigor de la norma.<sup>165</sup>

Sobre todo, lo que sí se ha facilitado es el despido procedente, no ya por una sanción, sino por causas económicas. Según esto si la empresa que tenga pérdidas durante tres trimestres seguidos puede acogerse al supuesto de despido justificado. Además, el preaviso para el despido se redujo la mitad: de 30 a 15 días.

#### *b) Contrato para Trabajo Fijo y Periodos Discontinuos*

Para empezar diremos que, este contrato juega un papel importante en España, para aquellos trabajadores que no tienen un trabajo fijo, en virtud de que no se les toma como un contrato temporal, sino como indefinido, tiene como característica ser discontinuo en el tiempo.

De este modo, el contrato fijo discontinuo se define como:

Una variedad de contratación fija mediante la cual se establece, que un trabajador llevará a cabo actividades propias de una empresa, que surgen en ciertas épocas del año. Hay una alternancia entre periodos de actividad y de inactividad. Se da por razón de la discontinuidad de su actividad, que

---

<sup>165</sup> Vallejo, Mario, La crisis marca un antes y un después en la normativa laboral: Lo que ha cambiado desde el 2010, op.cit. s/p.

no exige la prestación de servicios todos los días u horas, dentro del carácter normal y permanente de la actividad empresarial.<sup>166</sup>

En otras palabras, también se define, como aquél que se presenta en determinadas épocas del año y el establecimiento de una relación entre el empresario y el trabajador, por un tiempo determinado, debiéndose considerar indefinido.

En efecto el contrato fijo y periodos discontinuos se produce en:

Contratos en empresas de ciclo continuo, que tengan exceso de trabajo en puntos estacionales, cuando éstos se repiten o en empresas que no funcionen permanentemente, cuyo funcionamiento sea discontinuo, cíclico o intermitente, sea o no estacional (campaña, temporada, curso escolar, etc. Existen dos formas de trabajo de fijo discontinuo, el fijo y periódico que se repite en fechas ciertas indicadas en el contrato y; el que no se repite en fechas ciertas y está sujeto a llamamiento.<sup>167</sup>

Por lo tanto, el artículo 16 del Estatuto de los trabajadores, es el que regula el contrato, de trabajo fijo discontinuo, que está caracterizado por ser indefinido, además sirve para que se realicen trabajos, que sean estables y no se repitan en fechas ciertas.<sup>168</sup>

De este modo en el contrato fijo discontinuo, las personas trabajadoras tienen el derecho a que cada temporada, sean contratados, a conforme lo dice el contrato colectivo de trabajo. La clase trabajadora, pueden tener jornadas parciales o completas indefinidas; en caso de que llegue la temporada y el trabajador no sea llamado, podrá reclamar el despido como procedente.

---

<sup>166</sup> Barceló Moil, Agnés, "El contrato fijo discontinuo", Facultad de Ciencias del Trabajo, Universidad de León, curso 2016-2017, s/f, p. 5. Recuperado en: <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/10696/Barcel%F3%20Moll,%20Agn%E8s.pdf;jsessionid=8B82A5AD12580357F154CCD1CECD66BA?sequence=1>

<sup>167</sup> ibídem, p. 6.

<sup>168</sup> Yebra serrano, Irene, Contrato de trabajo fijo discontinuo, características principales, INEAT, 15 de octubre 2019. Recuperado en: <https://www.ineaf.es/tribuna/contrato-de-trabajo-fijo-discontinuo-caracteristicas-principales/>

Por lo tanto, cabe señalar que el trabajo fijo discontinuo, al término de cada temporada, el empresario deberá entregar el finiquito de liquidación o pagar deudas al trabajador. Esta relación laboral no se extingue al terminar la misma, ya que se tienen el derecho, que cuando se inicie nuevamente el trabajo, sea llamado para prestar sus servicios.<sup>169</sup>

Por lo tanto, con el fin de que quede más claro, podemos decir que, el contrato de trabajo fijo-discontinuo tiene como objetivo, que las empresas que mantienen actividades discontinuas, o empresas en donde la actividad se da por ciclos, y se repite en el tiempo; que a pesar de ser discontinuos, se les garantice el contrato indefinido.

Sin embargo, el reingreso del trabajador fijo-discontinuo a la empresa, será a través de lo que se conoce como “el llamamiento”. Se trata de un procedimiento para reincorporarse a su puesto de trabajo cada temporada, que regula en el convenio colectivo. Por ejemplo, Ana trabaja como camarera en la piscina al aire libre de un hotel. Sabe que sobre el mes de junio se incorporará, pero no se conoce de antemano la fecha concreta en la que la empresa le llamará, porque depende de la climatología y de las contrataciones que hagan operadores turísticos...<sup>170</sup>

Sin duda alguna, a pesar de que este tipo de contratación, es un trabajo por temporada, se considera un contrato fijo e indefinido, en virtud de que la relación laboral que existe entre el trabajador y el empresario, no se rompe, por lo que se tiene que cada temporada el trabajador tiene derecho, a ser llamado para continuar con sus labores.

---

<sup>169</sup> S/a, contrato indefinido fijo discontinuo, *III ley, wolterskluwer, s/f. Recuperado en: [https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMTY3MztbLUouLM\\_DxblwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAFHqwITUAAAA=WKE](https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMTY3MztbLUouLM_DxblwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAFHqwITUAAAA=WKE)*

<sup>170</sup> S/a, “Contrato fijo discontinuo”, 3 de enero de 2020. Recabado en: [https://loentiendo.com/el-contrato-de-fijo-discontinuo/#%C2%BFQue\\_es\\_un\\_contrato\\_fijo\\_discontinuo](https://loentiendo.com/el-contrato-de-fijo-discontinuo/#%C2%BFQue_es_un_contrato_fijo_discontinuo)

No obstante, el empleador cada temporada tiene la obligación de llamar a sus trabajadores, para continuar con las labores, en virtud de que es un contrato por tiempo indeterminado. Si el empresario, al iniciar la temporada no comunica al trabajador dicho inicio, se puede considerar como un despido, y el trabajador tienen el derecho de presentar una papeleta, de conciliación por el despido injustificado, dentro de los 20 días hábiles siguientes desde el momento que se dio cuenta de la falta del llamamiento, no cuentan días inhábiles.<sup>171</sup>

Siguiendo con el anterior párrafo y para concretizar daremos un ejemplo:

Si a principios de julio Ana sigue esperando a que la empresa le realice el llamamiento, pero sabe que la temporada de ocupación del hotel ya está en marcha con plena ocupación y no le han llamado. Ana tiene 20 días hábiles para presentar una papeleta de conciliación por despido. Los trabajadores serán llamados en el orden y la forma que se determine en el convenio colectivo.<sup>172</sup>

De cualquier manera, se pueden dar las siguientes situaciones en el llamamiento:

**Baja laboral:** El trabajador fijo discontinuo que en el momento del llamamiento se encuentre en situación de incapacidad temporal, la empresa debe incorporarlo al llamamiento, ya que en caso contrario se trataría de un despido improcedente. Esto significa que el trabajador tiene que ser dado de alta en la empresa, y tramitar la baja por la incapacidad que corresponda.

**Baja voluntaria:** Si el trabajador no acude al llamamiento de forma voluntaria, se consideraría una baja voluntaria del trabajador, y por tanto,

---

<sup>171</sup> Ídem.

<sup>172</sup> Ídem.



finalizaría la relación laboral sin derecho a indemnización por despido ni a desempleo...<sup>173</sup>

El trabajador en España, finalmente tendrá derecho a recibir la prestación por desempleo, siempre y cuando tengan un mínimo de cotización de 360 días; por lo que en el contrato fijo discontinuo se tiene derecho a esa prestación desde el momento que se interrumpe el contrato. Esta prestación se termina cuando nuevamente el trabajador se incorpora a las labores, 25 de Real Decreto Legislativo 2/2015.<sup>174</sup>

A pesar de que ya hemos mencionado en varias ocasiones, de que el contrato fijo discontinuo es indefinido, y a la vez depende de una necesidad temporal a lo largo del año.

### *c) Contrato de Obra o Servicio Determinado*

Para empezar, diremos que el contrato por obra y servicio determinado, se justifica a través de actividades, como obras o servicios de la empresa, y se ha considerado como un contrato temporal, que tiene una duración limitada, aunque inicialmente ésta sea incierta.

Sandalio y Contreras lo definen de la siguiente manera, “A manera de definición diremos que son aquellos contratos concebidos para la realización de una obra o la prestación de un servicio, determinados de antemano, con autonomía e independencia, propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución es, en principio, de duración incierta, aunque limitada en el tiempo.”<sup>175</sup>

---

<sup>173</sup> S/a, “El contrato fijo discontinuo” cuestiones laborales, diciembre 12 de 2019. Recuperado: <https://www.cuestioneslaborales.es/el-contrato-fijo-discontinuo/>

<sup>174</sup> Barceló Moll, Agnés. op.cit. p.15.

<sup>175</sup> Gómez, Sandalio, et al, “Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo, en el periodo 1985-2008”, IESE cátedra SEAT de relaciones laborales, Universidad de Navarra, 11 de septiembre 2008, Barcelona España. Recuperado en: <https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0764.p>

Ahora bien, en este tipo de contratos, tiene como característica que su duración es limitada, y se utiliza en la prestación de servicios de una obra o servicio determinado, que en ocasiones es considerada incierta, en virtud de que algunas actividades se pueden alargar.

La idea es que, esta forma de contratar por obra o servicio determinado, que se identifica para trabajo determinado, sin inmiscuirse en los puestos principales y permanentes que realicen las actividades o funciones habituales de las empresa, como actividad normal. Los convenios colectivos son los que tendrán que identificarlos.<sup>176</sup>

En primer lugar, hay que decir, que el contrato antes mencionado, no puede durar más que la obra o servicio para la que fue contratada; además, es conveniente que los trabajadores conozcan de manera específica, cuál va a ser su trabajo, con el fin de que se pueda considerar ajustado a derecho.

“En cuanto su límite de tiempo, estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa, pasarán a ser trabajadores con contrato indefinido.”<sup>177</sup>

Por lo tanto, estamos frente a un contrato, que su duración depende de la obra que se esté trabajando y no de un determinado plazo, por lo que esta duración siempre es incierta, teniéndose como característica, que está dentro de los contratos por temporada, así como también lo definen, como la realización de una obra o servicio determinado.

---

<sup>176</sup> S/a, “El contrato por obra y servicio: definición y tiempo de duración”, IMF, *Blog de Recursos Humanos*, 25 de junio de 2019. Recuperado en: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/contratos/contrato-obra-servicio-definicion-duracion/>

<https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/contratos/contrato-obra-servicio-definicion-duracion/>

<sup>177</sup> *Idem.*

En consecuencia, los trabajadores que están contratados, por tiempo indefinido, quienes tienen preferencia a cubrir sus vacantes, son los trabajadores temporales o contrato por obra o servicio determinado, en ocasiones en este tipo de contratos puede ser estipulado el tiempo, pero en otras ocasiones es necesario hasta que la obra esté terminada.<sup>178</sup>

El Estatuto de los trabajadores en España, en el artículo 15, se refiere a la duración de los contratos, por lo que expresa lo siguiente:

1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:
  - a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados. Los convenios colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza;
  - b) cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo sectorial podrá modificarse la duración máxima de estos contratos o el período dentro del cual se pueden realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir;
  - c) cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución;
  - d) cuando se trate de lanzamiento de una nueva actividad. En este caso la duración de los contratos no podrá exceder de tres años, pudiendo

---

<sup>178</sup> S/a, “El contrato por obra y servicio” M marben abogados, Recuperado en: <https://www.marbenabogados.com/el-contrato-por-obra-y-servicio/>

prorrogarse por acuerdo entre las partes por períodos no inferiores a los mínimos que en su caso se establezcan.

Por ende, tomando en cuenta, la redacción del estatuto antes narrado, al igual que en México, los trabajadores con este tipo de contrato, vienen en ocasiones a cubrir las vacantes que los trabajadores por tiempo indefinido dejan; y a la vez tienen como fin realizar tareas que no son la actividad principal de la empresa.

Además, los Convenios Colectivos son los encargados de determinar qué actividades de la empresa pueden o no llevarse a cabo mediante esta modalidad contractual, en cuyo caso dicha actividad debe regirse por lo establecido en el correspondiente Convenio Colectivo. Otro de los aspectos a tener en cuenta de dicha redacción del art. 15.1 a) del ET, es que el contrato para obra o servicio determinados dispone de un régimen jurídico en base a los siguientes aspectos:

- a) El contrato debe especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto.
- b) La duración del contrato debe ser la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio...<sup>179</sup>

Se puede señalar que, en este contrato, como ya se ha mencionado, que la duración de trabajo, será el tiempo que sea necesario, hasta la terminación de la obra o servicio, no se fija fecha de término, por lo que la duración es incierta.

### *C. Semejanzas y diferencias del contenido de los contratos con México*

#### *a) Periodo de Prueba*

---

<sup>179</sup> Díaz Sánchez, Carlos, "Análisis jurídico del contrato de obra o servicio determinado" Universidad Autónoma de Barcelona, 13 del 2016, pp. 8- 9. Recuperado en: <https://core.ac.uk/download/pdf/78544356.pdf>

Para comenzar diremos que parte de las semejanzas que tiene México con España en relación a este contrato son las siguientes:

- El propósito es que el patrón se cerciore de que el trabajador contratado posee la calificación profesional requerida y, a su vez, que el trabajador se informe sobre la vida interna del centro de trabajo donde prestará sus servicios.
- España al igual que lo que pasaba anteriormente con México, se le hicieron préstamos por organismos internacionales, con el fin de que adoptara una política supeditada a la adopción de todo un conjunto de medidas, y consiguientes modificaciones normativas, de tipo fiscal, laboral, mercantil, de carácter restrictivo.
- En México, los contratos a prueba se considera que conllevan a desproteger al trabajador y a crear una inseguridad jurídica, ya que la forma de contrato que se establece, posesiona al patrón a desligarse de la obligación que pudiera surgir con motivos de la relación de trabajo; en España, también se planteó acabar con la rigidez del mercado e implementar la flexibilidad; e incluso los doctrinarios han criticado, por el carácter indefinido que se le quiere atribuir al periodo de prueba, al considerar, que al tener un plazo de término, se convierte en un contrato temporal, con un despido libre y sin indemnización. También se señala que con las reformas del 2010 y 2012 en España, al igual que en México, en lugar de traer beneficios a los trabajadores, les ha resultado más perjuicios.
- La consigna de la reforma de 2012 en España, era la flexibilidad del mercado de trabajo y se propuso como objetivo dotar al marco laboral de nuevas reglas, e instituciones modernas, adaptadas a la economía global, con el fin de la generación de empleos y oportunidades para todos; lo mismo sucedió en México, cuando se hablaba de modernizar la ley laboral, hacer más flexible el mercado de trabajo, que, como consecuencia, surgen las nuevas modalidades de contratación.

Las diferencias que existen son las siguientes:

- El Periodo de prueba en España ha sido muy polemizada, surge en 1997, mediante el dictamen 1548/97, a diferencia de México, esta fue creada con la reforma laboral de 2012.
- También existe diferencia en el tiempo de duración, en España tiene un período de prueba de un año, aplicados de manera general; en México, es un mes de prueba y se puede extender hasta 6 meses, cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección o administración en la empresa, o desempeñen labores técnicas o profesionales.

#### *b) Contrato para Trabajo Fijo y Periodos Discontinuos*

A continuación, haremos la comparación de las semejanzas que tiene México con España en relación a este contrato, siendo las siguientes:

- Ambos consideran que es un trabajo temporal, pero regulado por el contrato indefinido, que existe un contrato fijo de carácter discontinuo, en intervalos temporales, separados pero reiterados. El trabajo se desarrolla en ciertas épocas del año, que no exige la prestación de servicios todos los días.

Respecto a las diferencias que se encontraron en la modalidad contractual, en el análisis de México con respecto a España, se mencionan las siguientes:

- Cabe decir que, este contrato en España, se aplicó por primera vez en 1976, con el principio de causalidad, en materia de contratación temporal, y consecuentemente reconoció a los trabajadores ocupados, en tareas de reiteración estacional, la condición de fijos de trabajos discontinuos en el tiempo. La diferencia radica, en que, en España este contrato tiene más de 40 años que surgió y en México, es relativamente reciente, en virtud de que esta forma de trabajo fue formalizada apenas en el 2012.
- Como resultado del estudio, consideramos que en España, por la antigüedad que tiene en su creación el Contrato para Trabajo Fijo y

Periodos Discontinuos, en todos los aspectos es más concreto y también es más utilizado que en México.

*c) Contrato de Obra o Servicio Determinado.*

Las semejanzas que existen en este contrato ente España y México, es que:

- ambos lo definen como el contrato que es concebido para la realización de una obra o prestación de servicio determinado; es decir, la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado.
- A groso modo explicaremos la diferencia de este contrato entre los dos
- países; la diferencia radica, en cuanto a la manera de como este contrato puede pasar a ser un contrato indefinido; en México para que esto suceda, se necesita que un trabajador sea contratado por un contrato o servicio determinado, pero si el servicio que está desempeñando por naturaleza es continuo, entonces los trabajadores pasaran a tener un trabajo por contrato indefinido. En cambio, en España, en este tipo de contratos para que el trabajador tenga derecho a un contrato indefinido, se necesita que transcurran 3 años, que se pueden ampliar doce meses más por convenio colectivo. Transcurrido este plazo pasarán los trabajadores a ser por contrato indefinido.
- La forma que utiliza México, de la conversión de un contrato de obra o servicio determinado, a un contrato indefinido, consideramos que se apega más a la lógica, y se aplica más justicia para los trabajadores.

*1.2. Argentina*

*A. Breve historia de la forma de contratación*

*a) Contrato para Trabajo Fijo y Periodos Discontinuos*

Con lo ya estudiado, nos percatamos que el contrato indefinido, no se le da la misma importancia, ha antes que apareciera el modelo neoliberal, a pesar de eso,

todavía es un principio que se encuentra en las leyes actuales, y tienen sus prioridades.

Para continuar diremos que el artículo 90, de la ley de LCT Ley de Contrato Colectivo y artículo 20.744 privilegia al contrato indefinido al establecer que en principio todos los contratos son por tiempo indefinido, a pesar de privilegiar dicho contrato indefinido, también se establece que en determinadas circunstancias se pueden celebrar contratos a plazo fijo y periodos discontinuos, a sabiendas que la tarea así lo justifica.<sup>180</sup>

Por tal motivo se entiende, que el contrato que funciona en un término, debe demostrarse cuál es el objetivo de utilizarlo, debiendo resultar de la naturaleza del trabajo, al no ser así, traería como consecuencia perjuicio al trabajador en su estabilidad.

Dentro de la modalidad de los contratos por tiempo indeterminado, en la actualidad, es utilizado de diferente manera, puede ser que los trabajos se presenten de manera continua, en este caso son todos los días de la semana, hay otros en donde la prestación de servicio, se da por periodos o ciclos, de labores por temporada, interrumpidos entre sí por paréntesis de recesos.<sup>181</sup>

De cualquier manera, la primera forma se identifica con la prestación normal continuada en este caso no existen interrupciones; la segunda, con la de temporada o discontinuada que se presenta con las necesidades que se tiene en una determinada época del año.

Sin embargo, en Argentina a finales del siglo XX, las exigencias de mayor productividad en el ámbito de un mercado globalizado, así como la desregulación del mismo con el imperativo de reducir los costos laborales, llevaron a que las

---

<sup>180</sup> Neffa, Julio C, "Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el periodo 1989-2000, con impactos directos o indirectos sobre el empleo" Buenos Aires, octubre 2005, p.6. Recuperado en: <https://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ceil-conicet/20110409044222/47443877d01.pdf>

<sup>181</sup> Ídem.



relaciones de trabajo se establecieran en un marco de creciente precariedad contractual, favoreciendo la diferenciación y la segmentación del mercado laboral.<sup>182</sup>

A pesar de que la prestación del servicio sean discontinuas y por temporada, siguen siendo por tiempo indeterminado, a la vez de carácter permanente. Así, el contrato será de carácter permanente, aunque las prestaciones del trabajador sean discontinuas.<sup>183</sup> Esto quiere decir, que a pesar de que es un contrato por tiempo indeterminado, la actividad no es permanente, es por temporada, lo que se podría llamar una continuidad por ciclos.

#### *b) Periodo de Prueba*

En Argentina, las leyes de reforma laboral, no se encuentran estructuradas como en México; son a la vez llamadas Ley, con una determinada numeración y así sucesivamente; la nueva deroga lo que establecía la anterior. Los antecedentes de las reformas laborales de flexibilización se encuentran desde 1991. Argentina vivió ese proceso en su derecho del trabajo, a partir de entonces se incorporan modalidades flexibles de plazo determinado y sin indemnización o protección en oportunidad de la extinción de dichos contratos.

Sin embargo, en Argentina el proceso flexibilizado tuvo sus inicios, antes que en otros países, en virtud de que en 1976, se dio un golpe de Estado. Por lo que en 1990, se inicia otra etapa que fue el inicio de la libre empresa, afectando los principios proteccionistas en el derecho de trabajo Argentino, que se había logrado en años anteriores.<sup>184</sup>

---

<sup>182</sup> Andrea Lavín, Analía, "El derecho de permanencia del trabajador de temporada y la precarización laboral", *misterio de justicia y derechos humanos de Argentina*, noviembre 2008. Recabado en: [http://www.sajj.gob.ar/doctrina/dacc080101-lavin-derecho\\_permanencia\\_trabajador\\_temporada.htm](http://www.sajj.gob.ar/doctrina/dacc080101-lavin-derecho_permanencia_trabajador_temporada.htm)

<sup>183</sup> Ídem.

<sup>184</sup> Arrellanes Jiménez, Paulino Ernesto y Monserrat Llairó María, "Reforma laboral en México y Argentina: periodo a prueba, violación a la estabilidad de trabajo" *Revista jurídica UNAM DIKE*, Universidad Autónoma de Puebla, octubre de 2015 a marzo 2016, p. 54. Recuperado en:

En este caso, las condiciones se dieron diferente en México, en cuanto al fenómeno de la flexibilización; en Argentina se dio en dos etapas, en cambio en México, inicia entre los 80 y 90 del siglo pasado.

Entre tanto Broinstein, establece que:

A medida que la legislación laboral pasó a ser más sofisticada, y que se enriquecía gracias a los convenios colectivos y a las decisiones judiciales, fue cada vez más imprescindible contar con un texto consolidado, lo que se logró en 1974 adoptando la forma de Ley de Contrato de Trabajo (LCT), que fue sometida a una revisión importante en 1976. La LCT fue enmendada de nuevo en diversas ocasiones. Las enmiendas de mayor alcance fueron las realizadas en 1991, que dieron un marco jurídico a muchos contratos de empleo *atípicos* en 1995, 1998 y 2000.<sup>185</sup>

Es importante agregar, que nos interesó indagar los antecedentes del tema, por el interés de conocer la problemática que vivió Argentina, en lo relacionado con el periodo de prueba. Se puede considerar entre los antecedentes la Ley de 1998.

De cualquier manera, en la Ley de 1995 encontramos los antecedentes de nuestro tema, por razones de la crisis de empleo que vivía Argentina: el período de prueba era de tres meses y con probabilidad de extenderse a seis meses. En 1998 el período de prueba se modificó por una duración de tres meses y se permitió la extensión convencional hasta de un año para las pequeñas empresas, sin indemnización...<sup>186</sup>

---

<https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/dike/article/view/32318/29313>  
file:///E:/usuarios/Descargas/32318-29340-1-PB%20(1).pdf

<sup>185</sup> Broinstein, Arturo, "Perfil de derecho laboral nacional: República de Argentina" OIT Organización Internacional del Trabajo, s/f. Recuperado en: [https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_159145/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159145/lang-es/index.htm)

<sup>186</sup> Arrellanes Jiménez, Paulino Ernesto y Monserrate Lladó María., op. cit., p. 55.

Para profundizar un poco, diremos que en Argentina el período de prueba se consideró por mucho tiempo, no parte de la ley de trabajo. Esta prueba perteneció a la ley laboral en el año de 1995, que tuvo como fin fomentar el empleo, al igual que en México y otros países, se implementó, que todo empleo por tiempo indeterminado se considera a prueba durante los primeros tres meses.

Mientras tanto en 1998, cuando los índices del desempleo habían trepado a 18%, se aprobó otra reforma laboral con la ley 25.013. Sin embargo, reduce el período de prueba a treinta días. En el año 2000, el nuevo gobierno tuvo a su cargo otro episodio de reforma laboral con la ley 25.250. Esta ley eleva el período de prueba a tres meses en todos los casos. Previene que puede elevarse a seis meses tratándose de pequeña y mediana empresa.<sup>187</sup>

Se puede señalar, que el período de prueba ha tenido bastantes modificaciones, y es de importancia decir, que se establece con la idea de que el patrón conozca al trabajador, en su aptitud actitud y la capacidad para desarrollar el trabajo encomendado; además que cualquiera de las partes podrá extinguir la relación, sin derecho a indemnización.

### *c) Tiempo Obra o Servicio Determinado.*

Cabe destacar que, en Argentina el contrato determinado por obra o servicio prestado, se encuentra como categoría del contrato temporal, dentro del estilo de contratación temporal, existen tres categorías bien diferenciadas que debemos tener en cuenta, el contrato eventual por circunstancias de la producción; contrato de interinidad, y el contrato determinado por obra o servicio prestado.

Por otro lado, la Ley de Contrato de Trabajo, <LCT> sancionada en 1974, por impulso de la Confederación General del Trabajo <CGT>; en la Ley 20.744, en el artículo 21 ya se establece, que los contratos podrán ser durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo. Uno de los principios de los contratos

---

<sup>187</sup> Ibídem, p. 56

laborales, es que son por tiempo indeterminado; excepto los contratos por tiempo determinado, artículo 90 de la LCT.<sup>188</sup>

Al mismo tiempo, ante el desequilibrio del modelo económico intervencionista, también llamado mixto, basado en los sectores la industria protegida por el Estado, y la producción para el mercado interno; el gobierno Constitucional que toma el poder en 1989, inició un proceso de transformación económica. Estos cambios traen como característica, la amplia apertura externa, disminución de aranceles, ajuste fiscal, disminución de la participación del sector público, se privatizan empresas estatales, se disminuyen los subsidios.<sup>189</sup>

De la misma forma podemos decir que, el contenido del párrafo anterior, consiste en que Argentina al igual que otros países de América Latina, sufrió el cambio de un modelo nacionalista, en donde se daba preferencia al mercado interno y no tanto al externo, por lo que la industria nacional era protegida de los embates externos; y el cambio consistió, en darle preferencia a la apertura externa, con la aplicación del modelo neoliberal, que influyó en todos los aspectos, entre ellos en lo laboral, en donde hubo necesidad de realizar reformas en este ámbito. Como se dijo anteriormente los cambios sociales de privatización lleva aparejado el proceso de reforma, y uno de los campos en las modalidades contractuales fue el contrato por tiempo determinado.

Por consiguiente, a fines de 1991, se impulsa el empleo, la Ley Nacional de Empleo incorpora nuevos cambios, en los contratos temporales, a través de la ley 24.465, en donde se permite la contratación de mujeres, discapacitados, los trabajadores que tuvieran más de 40 años.<sup>190</sup>

---

<sup>188</sup> Nafa, Julio, op. cit., pp. 11- 12.

<sup>189</sup> Goldin, Adrian, "Reforma y contrarreforma laboral en Argentina, crónica simple de un proceso pendular", *revista de la facultad de Derecho Pucp N° 68,2012*, s/f, p. 68. Recuperado en: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2826/2755>.

*file:///C:/Users/Nelly\_2/Downloads/Dialnet-ReformaYContrarreformaLaboralEnArgentinaCronicaSim-5085206.pdf*

<sup>190</sup> *Ibidem* p. 71.

Sobre todo, durante la década de los noventa, el deterioro en lo laboral, se hicieron visible, los contratos laborales que se hacían, fueron precarios, así como también los contratos por tiempo indeterminado.

Al mismo tiempo en Argentina, con el avance del modelo neoliberal, y el impulso a la política orientada al mercado, el contrato de trabajo por tiempo indeterminado fue objeto de varios y fuertes debates posteriores a la época de la Industrialización por Sustitución de importaciones <ISI> se alegó la rigidez de dicho contrato de trabajo. Se sostenía, que limita la necesidad de flexibilidad que demanda un empleador en una economía globalizada para contratar y despedir libremente a la fuerza de trabajo en función de las necesidades productivas.

De cualquier forma, al igual que en México, al implementarse el modelo neoliberal, durante la década del noventa, se realizaron reformas a las leyes que fue el sustento ideológico, ya que la idea fue reducir los costos laborales para las empresas, afectando a los trabajadores, en riesgo de trabajo, contrataciones más flexibles y se disminuyó las contribuciones a la seguridad social.

Dado que el contrato por tiempo indeterminado tuvo su desvaloración, en la última dictadura militar, cuando se empezó a favorecer con las relaciones de trabajo al capital. Por lo que la reforma que se llevó a cabo en la Ley de Contrato de Trabajo de 1976, se dio impulso a la contratación eventual, al suprimir obligaciones que tenían las empresas, respecto al trabajo. Se permitió evadir con más facilidad requisitos exigidos en contratos directos, como el contrato de temporada, a plazo fijo y el eventual.<sup>191</sup>

Como podemos observar, al igual que en México, al introducirse el modelo neoliberal se realizaron cambios en todos los aspectos, en este caso, se programaron reformas a las leyes laborales, mismas que han traído más perjuicios a los trabajadores que beneficios.

---

<sup>191</sup> Ídem.

Tratemberg y Hernán Varela explican:

Desde principios de la década del noventa, se fueron eliminando en las modalidades de contratación las restricciones para la utilización de trabajadores temporales, en puestos permanentes por medio de la aprobación de las modalidades promovidas de contratación. Fue la Ley de Empleo (Ley 24.013, de 1991) la que estableció distintas modalidades promovidas, y para su utilización se debían aprobar por convenio colectivo. No obstante, vale aclarar que esta ley no reconocía entre las “modalidades promovidas” a los empleos por temporada y eventuales, los cuales fueron objeto de una nueva regulación.<sup>192</sup>

Tal como ya se mencionó anteriormente, estas reformas tenían como objetivo, e ir eliminando el amplio margen que tenía el contrato por tiempo indefinido, y darle más amplitud o flexibilizar los contratos y que disminuyeran las restricciones, a favor del contratante.

## *B. Comparar figuras*

### *a. Periodo de Prueba*

Como inicio de este tema diremos, que es importante entender que el periodo de prueba, se toma en cuenta el conocimiento que el trabajador tenga del puesto para el cual fue contratado, la visión que el patrón tenga de la aptitud, actitud, habilidades del trabajador, va a depender la continuidad o el desenlace de dicha relación.

Ahora bien, el periodo de prueba define como un contrato a través del cual nos permite conocer la forma en que un trabajador podrá, ser contratado, dentro

---

<sup>192</sup> *Ibíd*em, p. 12.

de una empresa. También el empleador tendrá más seguridad de poder contratar a una persona, una vez que conoce como se desempeña.<sup>193</sup>

De cualquier manera, el periodo a prueba, tiene como finalidad, que las partes puedan lograr su objetivo, el empleador probar si el trabajador tienen habilidades para desarrollar el puesto para el cual ha sido contratado, y el trabajador la idea es que conozca las condiciones en que desarrollará su trabajo.

En otro orden de ideas diremos que desde el análisis de la epistemología de la palabra prueba, ésta viene del significado de las palabras enseñanza y de examen. Del punto de vista del significado de la palabra enseñanza, es el arte de aprender un oficio nuevo, y desde el punto de vista de la palabra examen hablamos de la aptitud y de las habilidades y/o destrezas respecto a este oficio nuevo. De allí que el legislador introdujo la figura de periodo de prueba dentro de la Ley de Contrato de Trabajo.<sup>194</sup>

Por lo que, se supone que al trabajador al momento de entrar a trabajar, está aprendiendo o está adquiriendo enseñanza con el fin de superar la prueba o el examen que el patrón le está supervisando, con la idea de tener el derecho de continuar en ese centro de trabajo, como otro trabajador más, que integran esa planta.

Es importante agregar que, en materia de derecho del trabajo en la República Argentina, rige la Ley de Contrato de Trabajo N. ° 20.744 que regula el marco general exclusivo y excluyente de las relaciones individuales del trabajo. El principio general en el marco del contrato o relación de trabajo es el carácter de la duración indeterminada. Esto en razón que, como principio general, la ley consagra la estabilidad impropia relativa, esto quiere decir, que el empleador se

---

<sup>193</sup> Chiesa, Juan Pablo, periodo de prueba, de la ley a la práctica, condiciones para su beneficio, asesoría legal laboral, s/f, Recuperado en: [http://asesoriachd.com.ar/p\\_97periodo-de-prueba-de-ley-a-la-practica-condiciones-para-su-beneficio-html](http://asesoriachd.com.ar/p_97periodo-de-prueba-de-ley-a-la-practica-condiciones-para-su-beneficio-html)  
[https://www.eldial.com/nuevo/nuevo\\_diseno/V2/doctrina2.asp?id=11690&base=50&id\\_publicar=&fecha\\_publicar=2018/8/22&indice=doctrina&suple=Derecho%20del%20Trabajo](https://www.eldial.com/nuevo/nuevo_diseno/V2/doctrina2.asp?id=11690&base=50&id_publicar=&fecha_publicar=2018/8/22&indice=doctrina&suple=Derecho%20del%20Trabajo)

<sup>194</sup> Ídem.

encuentra facultado a despedir sin justificar causa bajo el pago de una indemnización de orden tarifado en la LCT, que involucra el abono de los conceptos de los artículos 231, 232, 233 y 245 LCT.<sup>195</sup>

Se puede señalar, que al momento que se inicia el contrato, existe una extensión primeramente por 3 meses el periodo a prueba, teniendo como objeto principal, que el contratante conozca mejor las cualidades del empleado.

Por consecuencia y para mejor entendimiento, haremos mención del artículo 92 bis de la LCT de Argentina, mismo que establece lo siguiente:

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros noventa 90 días. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin derecho a indemnización alguna, con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 231 y 232.

El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

1. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba, de hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al período de prueba.
2. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores podrá sufrir sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.
3. El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral, con el período de prueba. Caso contrario, sin perjuicio de las

---

<sup>195</sup> Rodríguez, Sergio Omar, “Las dos posiciones frente a los despedidos en el periodo de prueba (artículo 92 bis LCT) en plena vigencia del decreto 329/2020 que prohíbe los despedidos” 6 de mayo, 2020, Recuperado en: <http://www.saij.gob.ar/DACF200090>



consecuencias que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período.

4. Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.
5. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.
6. El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad incurable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso. Queda excluida la aplicación de lo prescrito en el cuarto párrafo del artículo 212.
7. El período de prueba, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad.<sup>196</sup>

De lo anterior, se puede inferir que, el trabajador durante el periodo de prueba, tendrá los derechos y obligaciones de la categoría o puesto de trabajo que desempeñe, se tiene el derecho de desistir cualquiera de las partes, pero al momento de hacerlo, tiene que ser con días de anticipación, se le denomina preaviso, si esto no ocurre existen sanciones.

*b). Temporal (Contrato para Trabajo Fijo y Periodos Discontinuos)*

Comenzaremos diciendo que, en Argentina este tipo de contratos lo denominan “contrato permanente discontinuo”, y es utilizado bastante en el campo agrario; la idea es intentar encontrar un equilibrio entre los intereses de los empleadores, la seguridad en el ingreso y la protección social de los trabajadores. En el contrato para trabajo fijo y periodos discontinuos, con el fin de tratar de equilibrar intereses,

---

<sup>196</sup> Artículo 92 bis de la Ley N° 20.744 del contrato de Trabajo en Argentina. Recuperado en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/25552/actualizacion#:~:text=Habr%C3%A1%20contrato%20de%20trabajo%2C%20cualquiera,el%20pago%20de%20una%20remuneraci%C3%B3n.>

se crea, un nuevo modelo de contrato permanente discontinuo. Este contrato es una necesidad para los productores, que necesitan asalariados temporales; y a la vez los trabajadores necesitan la seguridad de que el próximo año puedan ser contratados nuevamente.

A fin de ir esclareciendo el tema continuaremos con la definición del mismo, para lo cual decimos, que es aquel en el cual un trabajador temporario **es** contratado por un mismo empleador en más de una ocasión de manera consecutiva, para la realización de tareas de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad agrícola, pecuaria, forestal o de las restantes actividades comprendidas, y las que se realicen en ferias y remates de ascienda, en cuyo caso serán considerados a todos sus efectos como un trabajador permanente discontinuo.<sup>197</sup> Lo relevante de este contrato en Argentina es, la especificación de que son procesos temporales, propios de la actividad agrícola, pecuaria, forestal y las que se realicen en ferias y remates.

Efectivamente esta nueva modalidad, enunciada en la Ley 26.727 implica que en los casos en que un trabajador temporario, si este es contratado por el empresario más de una vez, para las tareas cíclicas o estacionales. En este caso el trabajador adquiere derecho de un contrato por tiempo indeterminado, y sería permanente en el tiempo y temporal en el trabajo. Su efectividad depende de que las empresas no eviten contratar a los mismos trabajadores dos temporadas seguidas, como estrategia para reducir costos laborales.<sup>198</sup>

En definitiva, coincidimos en que el contrato permanente discontinuo, surge del contrato temporal, pero con el fin de darle más seguridad a los trabajadores, pasó a ser un contrato permanente, con los mismos derechos que

---

<sup>197</sup> Bianchi, Fernando Roberto, “¿Qué es una contratación permanente discontinúa en el ámbito laboral rural?” *Ius humani*, revista de derecho, vol. 4, 13 de julio 2016, s/f. Recuperado en: <https://news.agrofy.com.ar/noticia/159344/que-es-contratacion-permanente-discontinua-ambito-laboral-rural>

<sup>198</sup> Sánchez Enríquez, Daniela Verónica, “Sembrar derechos, reconfiguración del trabajador rural como sujeto de derecho en los procesos de integración regional y universal”, 14 de febrero de 2015. Recabado en: <https://pdfs.semanticscholar.org/4a98/a485bd6c1aadab4f11dbb26cd88c85375024.pdf>

tienen los contratados por tiempo indefinido, la diferencia radica en que son discontinuos en el tiempo, o sea que trabajan por temporadas.

Para reafirmar lo ya dicho, señalaremos primeramente el artículo 18 y 21 de la Ley 26.727 de Argentina, expresando lo siguiente:

Cuando un trabajador temporario es contratado por un mismo empleador en más de una ocasión de manera consecutiva, para la realización de tareas de carácter cíclico o estacional o demás supuestos previstos en el primer párrafo del artículo 17, será considerado a todos sus efectos como un trabajador permanente discontinuo. Este tendrá iguales derechos que los trabajadores permanentes ajustados a las características discontinuas de sus prestaciones, salvo aquellos expresamente excluidos en la presente ley. El trabajador adquirirá los derechos que otorgue la antigüedad en esta ley a los trabajadores permanentes de prestación continua, a partir de su primera contratación, si ello respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación.

El artículo 21, habla en lo referente a la antigüedad, por lo que nos señala lo siguiente:

El despido sin justa causa del trabajador permanente discontinuo, en este caso, los plazos pendientes, previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones previstas en el Título XII de la ley 20.744, de 1976 y sus modificatorias o las que en el futuro las reemplacen, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa con los que justifique, haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o el tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato. La antigüedad se computará en función de los períodos efectivamente trabajados. En los casos del párrafo primero de este artículo, si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato fuese

igual o superior al que corresponda al de preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá al que corresponde por omisión de éste, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo.

### *c. Contrato por Tiempo Obra o Servicio determinado*

La legislación de Argentina le da preferencia al contrato de trabajo por tiempo indeterminado, pero esta regla también es admitida en el contrato de trabajo por tiempo determinado, estipulando algunos requisitos.

Este tipo de contrato se utiliza cuando el empleador y el trabajador acuerdan establecer una relación laboral por un periodo específico de tiempo, que puede ser por días, semanas, meses o años. A diferencia del contrato por tiempo indeterminado, el contrato por tiempo determinado tiene una duración predeterminada y termina automáticamente al cumplirse el plazo acordado, sin necesidad de dar aviso previo ni pagar indemnización por despido.<sup>199</sup>

Aunado a lo anterior consideramos, que como lo establece el artículo 90 de la LCT, el contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que se manejen determinadas circunstancias como el tiempo de duración, que la actividad así lo justifique.

Por lo tanto, aunque el plazo concluya, si el trabajo sigue existiendo, este deberá prolongarse dicho contrato, hasta que se haya terminado la causa por la que fue contratado. El patrón es el que tiene que demostrar que el contrato es por tiempo determinado.<sup>200</sup>

Es importante decir, que el contrato de trabajo a plazo fijo, durará hasta

---

<sup>199</sup> S/a, contrato individual por tiempo determinado, concepto jurídico, 24 de mayo 2023. Recuperado en: [https://definicionlegal.blogspot.com/2015/05/contrato-individual-por-tiempo\\_13.html](https://definicionlegal.blogspot.com/2015/05/contrato-individual-por-tiempo_13.html)

<sup>200</sup> *Idem.*

el vencimiento del plazo convenido, no se puede celebrar por más de 5 años. En caso de extinción del contrato con antelación, las partes deberán pre avisar, artículos 93 y 94 del LCT.

Cabe destacar que al vencer el plazo o se termine la obra para la que fue contratado, se extingue el contrato, sin derecho a indemnización a favor del empleado, a excepto que se prevé indemnización reducida.<sup>201</sup>

En relación con la indemnización por el despido antes del vencimiento del plazo el artículo 95 de la LCT, señala lo siguiente:

En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato en tales condiciones, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa de los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato.

Cuando la extinción del contrato se produjere mediante preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá una suma de dinero equivalente a la indemnización prevista en el artículo 250 de esta ley.

En los casos del párrafo primero de este artículo, si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda al de preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá al que corresponde por omisión de éste, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo...

---

<sup>201</sup> Schiel, Eduardo y Orozco, Néstor, "Los contratos de trabajo por tiempo determinado" *el cronista*, 9 de julio 2019. Recuperado en: <https://www.cronista.com/fiscal/Los-contratos-de-trabajo-por-tiempo-determinado-20190709-0028.html>

Para este caso, podemos afirmar, que el contrato determinado en Argentina, cuando se termina antes de lo estipulado, la ley establece de manera específica, lo que corresponde para cada situación.

### *C. Semejanzas y diferencias con México.*

#### a) Semejanzas.

- Ambos países, en el periodo a prueba tienen el mismo objetivo, que es comprobar que el trabajador cuenta con los conocimientos necesarios, así como las habilidades para que puedan desempeñar el trabajo, para el cual se le está contratando; y si el trabajador no cuenta con los conocimientos necesarios, a juicio del patrón, se dará terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.
- En relación al Contrato para Trabajo Fijo y Periodos Discontinuos, la semejanza radica en el contenido principal de ambos países, ya que ambos lo definen de la siguiente manera, “el contrato de trabajo por temporada, es aquel en el que las partes, empleador y empleado, acuerdan por escrito en que la actividad del trabajador se prestará en épocas del año predeterminadas”. Es una modalidad de trabajo por tiempo indeterminado pero discontinuado en el tiempo.

El contrato por tiempo determinado, en Argentina, al igual que en México, tienen el mismo contenido, se definen de la misma forma. Dicho contrato en ambos países tuvo sus modificaciones, al momento de tener influencia el modelo neoliberal.

#### b) Diferencias

- Las diferencias, en cuanto al periodo de prueba, son respecto a que, en México es de un mes, y 6 meses para los puestos de dirección; en Argentina, el periodo de prueba es de 3 meses, pudiendo ampliarse hasta 6 meses por convenio colectivo.

- Una de las diferencias en el Contrato para Trabajo Fijo y Periodos Discontinuos es, que en Argentina, este tipo de contratos es más antiguo que en México, ya que tuvo sus inicios desde 1976, por lo tanto consideramos que por ello, se tiene una redacción más completa que en México, en virtud de que no se establece de manera específica, como en Argentina que si mencionan las indemnizaciones por despido, así como tampoco se especifica de manera concreta la obligación que tienen el patrón de seguir contratando al trabajador cada temporada. En Argentina, este tipo de contratos es utilizado con más frecuencia en el campo agrario.
- El contrato por tiempo determinado, la diferencia consiste en que, en México, se exige comprobar la naturaleza del trabajo contratado, de lo contrario se vuelve indeterminado; en Argentina, dicho contrato no se puede celebrar por más de 5 años, y en México no se señala termino.

### 1.3. Bolivia

#### *A. Breve historia de la evolución de las relaciones laborales y los contratos.*

En principio diremos, que la historia laboral en Bolivia, como en muchos otros países, tuvo elevada influencia la revolución industrial, en virtud de que la máquina transformó por completo el ritmo de la producción. Constituyéndose grandes empresas y abundante mano de obra; como consecuencia salarios bajos, por lo que la deshumanización del trabajo que iba en contra de su salud física y mental, desembocó en las normas de legislación del trabajo. En Bolivia el contrato de trabajo fijo y periodos discontinuos, se llama simplemente, por temporada, y el contrato por obra o tiempo determinado, se divide en contrato obra o servicio y contrato fijo.

Cabe destacar, que en Bolivia la Ley General de Trabajo <LGT> fue promulgada mediante D.S (Decreto Supremo) de 24 de mayo de 1939 y elevado a rango de Ley en fecha 8 de diciembre de 1942, y que a la fecha por supuesto con varias modificaciones y ampliaciones. Durante el gobierno de Germán Busch

(1937-1939) se destaca la dictación de la LGT, que se llegó a denominar Código Busch; dicta abundante legislación con tendencia marcadamente obrerista.<sup>202</sup>

Al mismo tiempo, cabe destacar que en la LGT existen principios que deben ser respetados, como los principios de que el Estado debe de ser proteccionista, y que el trabajador debe de tener la condición de beneficio, agregando otros principios, no menos importantes como el que la relación laboral se le debe de dar continuidad, además que no exista la discriminación; todos estos principios, su finalidad es proteger a los trabajadores.

De cualquier forma, ya para el año 1952 en las relaciones obrero laborales se establecen una serie de medidas que benefician al trabajador. El Código Procesal de Trabajo, se promulgó con el decreto de la Ley 16896 de 25 de Julio de 1979, que es el que establece pautas para la tramitación de juicios; aunque se conoce, que existe incumplimiento, al momento de darse la prestación de servicio y la remuneración percibida, al darse una desigualdad, se sabe de antemano, que no todas las personas que componen el poder judicial, dan cumplimiento con la protección de los trabajadores.<sup>203</sup>

Ante todo, podemos decir que ya para el año 1952, los preceptos fundamentales que se establecen en la Constitución, tienen un contenido profundo digno de señalar. Por lo tanto, cabe destacar, que en el artículo 49 de la Constitución Boliviana se prioriza la estabilidad laboral, mismo artículo que en su fracción III dice: “Se protegerá la estabilidad laboral a través del Estado. Se prohíbe todo tipo de acoso laboral, así como el despido injustificado; las sanciones que corresponden se señalan en la ley.”

---

<sup>202</sup> S/a, “Introducción al derecho de trabajo”, *educa Bolivia*. Recuperado en: <https://www.educa.com.bo/derecho/derecho-de-trabajo#googlevignette>

<sup>203</sup> Antezana de Guzmán, Patricia, “Historia del derecho laboral” *Fides el Ratio*, v.5 n.5, revista de difusión cultural y científica de la Universidad Lasalle en Bolivia la Paz, abril 2012. Recuperado en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2012000100007&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2012000100007&script=sci_abstract)



Al mismo tiempo existe una crítica al artículo 13 de la LGT y artículo 8 del Decreto Supremo 224 de 23 de agosto de 1943, en virtud de que estos artículos aceptan el despido del trabajador por causas ajenas a él.

Asimismo la Resolución Ministerial N.º 193/72 de 15 de mayo de 1972, regula todo aquello que adquieren la calidad de contratos a plazo indefinido, en este caso a partir de la segunda contratación y como requisito se requiere la realización de labores propias del giro de la empresa, cuando los contratos de trabajo, sean pactados sucesivamente por un tiempo menor al término de prueba o por plazos fijos renovados periódicamente. Los postulados del Derecho de Trabajo, están establecidos en la legislación boliviana, tanto en la Constitución como en el texto de las leyes, se reconoce la estabilidad laboral.<sup>204</sup>

De cualquier forma, se reconocen en las relaciones laborales, los contratos por tiempo indeterminado, que al mismo tiempo han limitado las suscripciones de los contratos a plazo fijo, en el tiempo máximo de dos años, en las labores ajenas a la empresa.

Cabe aclarar que el periodo a prueba, que se acepta en los contratos por tiempo indefinido, ya en el Decreto Supremo 224 de 23 de agosto de 1943, ya se estipulaba, en el artículo 8, en donde se especifica “se reputa como período de prueba sólo el que corresponde a la inicial de los primeros tres meses, más no a los subsiguientes que resulten en virtud de renovación o prórroga”.<sup>205</sup>

Ante todo, lo que podemos constatar con este decreto, es que en Bolivia el periodo a prueba en los contratos indefinidos, se establecen desde el año de 1943.

Vásquez Sánchez establece:

---

<sup>204</sup> Loayza Viera, Mirtha Janeth, “El ajuste estructural y sus efectos en la estabilidad laboral y el empleo en Bolivia” programa de maestría en derecho económico, programa, Universidad Andina Simón Bolívar sede ecuador, 2002, pp. 61-66. Recuperado en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2756/1/T0155-MDE-Loayza-El%20ajuste.pdf>

<sup>205</sup> Decreto Supremo No 224 de 23 de agosto de 1943 en Bolivia. Recuperado en: <https://www.lexivox.org/norms/BO-DS-224.html#:~:text=%2D%20La%20vacaci%C3%B3n%20anual%20no%20ser%C3%A1,turnos%20que%20formule%20el%20patrono>

Que desde la promulgación del D.S. 21060 y en lo que concierne a este trabajo de investigación, en los últimos cinco años, se ha podido establecer que el empleador en general a fin de generar mayor riqueza, ha hecho uso y abuso de los términos de prueba, contratos eventuales y contratos a plazo fijo con el único fin de burlar los derechos sociales, sin respetar las normas laborales vigentes, e induciendo a que el trabajador acuda ante instancias judiciales para hacer “respetar” sus derechos, sin que exista la más mínima condición de igualdad en lo económico, moral, jurídico y en una condición de indefensión.<sup>206</sup>

Sobre todo, con el Decreto Supremo No. 21060 de 1985, se inicia una política económica de corte neoliberal, que estuvo conformado por medidas de estabilización y de ajuste estructuras.

Podemos incluir que con el Decreto Supremo N. ° 21060 de 29 de agosto de 1985, se analiza el artículo 55, y como concepción doctrinal la contratación libre, en este caso el análisis se realiza de lo que se pone en vigencia, que son la rescisión de los contratos de trabajo, la libre contratación, la igualdad de las partes en las relaciones laborales y la ley de la oferta y la demanda.<sup>207</sup>

Además, podemos señalar que el principio de la libre de contratación, con el modelo neoliberal se estableció a nivel internacional. La idea de que exista la libertad de contratar, está basado en un orden económico internacional, que se orienta hacia el libre comercio, aumento de la productividad y la calidad del mismo, así como la competitividad.

Ante todo, podemos decir que al patrón, se le otorga todas facultades para contratar y lo más importante la rescisión de los trabajadores, contradiciendo al artículo 16 de la LGT, al reconocer que se puede despedir a los trabajadores, sin

---

<sup>206</sup> Vásquez Sánchez, Rino “La indefensión del trabajador frente al termino de prueba, contratos eventuales y contratos a plazo fijo” *Universidad mayor de San Andrés, facultad de derecho y ciencias políticas carrera de derecho*, la Paz Bolivia, 2007. Recuperado en: <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/13033/TD-3528.pdf?sequence=1>

<sup>207</sup> Loayza Viera, Mirtha Janeth. op. cit. pp. 67-68.

causa justificada, como una norma para la conclusión de los contratos de trabajo.<sup>208</sup>

Cabe destacar que en el artículo 12 de la LGT, habla de los tipos de contrato laborales que existen y la rescisión del mismo, estableciendo lo siguiente:

El contrato podrá pactarse por tiempo indefinido, cierto tiempo o realización de obra o servicio. En el primer caso, ninguna de las partes podrá rescindirlo sin previo aviso a la otra, conforme a las siguientes reglas: 1) Tratándose de contratos con obreros, con una semana de anticipación, después de un mes de trabajo ininterrumpido; con 15 días, después de 6 meses y con 30, después de un año; 2) Tratándose de contratos con empleados con 30 días de anticipación por el empleado y con 90 por el patrono después de tres meses de trabajo ininterrumpido. La parte que omitiere el aviso abonará una suma equivalente al sueldo o salario de los períodos establecidos...

De cualquier forma, el despido injustificado se encuentra establecido en el artículo 55 del D.S. 21060, quedando como una modalidad general en el despido, dejando de ser una medida con carácter de excepción. Sin embargo se tiene como exigencia el pago de los beneficios sociales a favor del trabajador despedido, tal como lo prevé el artículo 13 de la LGT.

## *B. Comparar Figuras*

### *a) Por temporada (trabajo fijo y periodos discontinuos)*

Es importante decir que, en Bolivia al contrato que le llaman por temporada, en México, también es llamado de temporada, (trabajo fijo y periodos discontinuos). Se le llama trabajo por temporada, cuando el trabajador, presta el servicio durante un tiempo, sin posibilidad de prolongarlas, por la carencia del trabajo del patrón.

---

<sup>208</sup> *Ibíd*em p. 69.

De allí que, Guillermo Cabanellas expresa que: "trabajo de temporada es aquel que se cumple en determinados períodos del año, previstos anticipadamente, de acuerdo con la influencia y necesidades que respecto a la producción tienen las diversas estaciones anuales..."<sup>209</sup>

Asimismo, el autor antes citado establece que "el trabajo de temporada se ha confundido en ocasiones, con el eventual transitorio, pero que no son sinónimos, toda vez que, en el trabajo de temporada existe la seguridad de que durante un lapso determinado, con duración más o menos prolongada, se produce nuevamente la ocupación del trabajador..."<sup>210</sup>

Como sabemos el trabajo por temporada, se le llama al trabajador, cada vez que el patrón lo necesita, dependiendo la naturaleza de la actividad que se preste, y el eventual transitorio, como su nombre lo dice, es transitorio, por un tiempo determinado y termina.

Así también este contrato por temporada se define como:

Aquel en el que las partes, empleador y empleado, acuerdan por escrito en que la actividad del trabajador se prestará en épocas del año predeterminadas. Es un contrato que perdura en el tiempo, pero solo en determinados períodos, a causa de la naturaleza de la actividad que se presta. La ley lo considera un contrato permanente a partir de que se contrata en la primera temporada, si las necesidades de la empresa así lo requieren.<sup>211</sup>

Se ha verificado, que para el contrato por temporada el periodo de prueba no existe, se sobreentiende el derecho a la estabilidad laboral es solo por una

---

<sup>209</sup> Luna Valdez Maximiliano Alberto, "La necesidad de una reglamentación jurídico laboral para el trabajador eventual dentro de la cooperativa de ahorro y crédito santísima trinidad" monografía, la Paz Bolivia, 2013. p.31. Recuperado en: <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/21729/TD-4130.pdf?sequence=1>

<sup>210</sup> Ídem.

<sup>211</sup> Hilda, Contrato de Trabajo por Temporada, la guía derecho, 10 de mayo 2009. Recuperado en: <https://derecho.laguia2000.com/derecho-laboral/contrato-de-trabajo-por-temporada>

temporada, también se ha constatado, que en otros países se tienen legislado la recontractación, dándoles preferencia a los que ya laboraron en la anterior temporada.

Por otro lado, en página de internet, denominada “mi Trabajo Bolivia” se establece lo siguiente:

Los contratos por temporada son los que, se requieren en ciertos periodos del año, con periodos de descanso en el restante y se repite cada ciclo interrumpido inevitablemente según la naturaleza de la actividad; son típicos, cuando en ese tiempo (estación) todos los trabajadores laboran y fuera de la temporada no labora nadie, como el caso de la zafra, o la vendimia y son atípicos, cuando existiendo un cierto número de trabajadores regulares, la empresa se encuentra con un tiempo pico de producción o servicio por la alta demanda existente, solo en ciertas épocas del año, lo que, hace necesaria la contratación de más trabajadores para ese tiempo específico, como es el caso de hoteles, una librería al inicio de clases, o una juguetería etc.<sup>212</sup>

Ante todo, el contrato antes mencionado, no debe confundirse con un contrato de trabajo eventual, en virtud de que no acontece una sola vez, ya que el trabajador tiene la labor en épocas determinadas; así como tampoco puede confundirse con el contrato a plazo fijo, en virtud que este contrato termina, cuando concluye el plazo, y ya no se repite, excepto cuando se realice otro nuevo.

Si bien, ya están pactadas las épocas del año en que la relación laboral se reinicia, el empleador debe notificar al trabajador treinta días antes de la fecha de reinicio en forma fehaciente su voluntad de continuar con el contrato. Si no lo hace, el trabajador puede ser considerado despedido sin causa y con derecho a ser indemnizado. Una vez recibida la notificación, el

---

<sup>212</sup> Contrato por temporada, mi trabajo Bolivia. Recuperado en: <https://mitrabajobolivia.com/contrato-por-temporada/>

empleado tiene cinco días para manifestar su acuerdo, o presentarse a su puesto de trabajo. Si no lo hace, se considera que renuncia.<sup>213</sup>

Se puede demandar, si el trabajador es despedido durante el tiempo, en que los plazos de prestación de servicio estuvieran pendientes; así como también las indemnizaciones que corresponden por daños y perjuicios. En el trabajo por temporada, existe la seguridad para el trabajador, de que tendrán una duración más o menos prolongada, en su ocupación.

“Las relaciones de trabajo por temporada, se encuentran incorporados a los alcances de la aplicación de la LGT, según Resolución Ministerial 235/80, del 21 de abril de 1980. Este tipo de contrato se da en las empresas agroindustriales del oriente con las actividades propias de la agricultura, como son la cosecha del algodón, el café y la castaña.”<sup>214</sup>

La Resolución Ministerial 235/80, del 21 de abril de 1980, estableció entre otras disposiciones:

- 1) Las relaciones de trabajo asalariadas, generadas en las empresas agroindustriales, agrícolas y pecuarias, con modalidades de subordinación y dependencia, por su naturaleza y características, se encuentran comprendidas en los alcances de la Ley General del Trabajo; b) El trabajo de temporada o estacional, es aquel realizado en actividades propias de la agricultura, como es el caso de la recolección de castaña y su procesamiento industrial; el cual genera relaciones de trabajo asalariado;
- 2) Los trabajadores estacionarios, tienen derecho a percibir indemnización por tiempo de servicios y el derecho preferente de contratación para la próxima temporada de cosecha.<sup>215</sup>

---

<sup>213</sup> Hilda, contrato de trabajo por temporada, op.cit., s/p.

<sup>214</sup> Luna Valdez Maximiliano Alberto, op.cit. p.30.

<sup>215</sup> Tribunal Constitucional Plurinacional de Bolivia, sentencia constitucional plurinacional o323/2020-s2, sucre, 4 de 2020, sala segunda, Acción de amparo constitucional, expediente 31188-2019-63-AAC, departamento. Recuperado en:

### *b). Periodo de Prueba*

Ante todo, sabemos que el periodo de prueba, como ya se ha manifestado anteriormente, sirve para que el empleador conozca el grado de experiencia que tiene el trabajador en el trabajo que va a desempeñar, y a la vez también se dice que el trabajador conoce las condiciones en que va a trabajar; cualquiera de las 2 partes puede dar por terminada la relación cuando se cumpla con el plazo establecido. En el caso de que se termine antes de lo establecido, las partes están obligadas a otorgar un preaviso de rescisión de la relación laboral.

Cabe destacar que el periodo de prueba, ha sido definido como el tiempo durante el cual el trabajador demuestra su aptitud profesional, así como su adaptación a las tareas encomendadas y durante el cual, cualquiera de las partes puede hacer cesar la relación que los vincula. Por lo que cada uno de los contratantes puede disolver el vínculo contractual, si no está satisfecho con el trabajo o con la prestación del servicio. El período de prueba es característico de los contratos indefinidos o sujetos a relación de subordinación y dependencia...<sup>216</sup>

Asimismo podemos decir que, el periodo a prueba, se establece la prestación de servicio en un tiempo determinado, concluido ese tiempo, sino existe desacuerdo en las partes.

, el contrato se consolida, y se establece como un contrato indefinido. Y por otra parte, como ya se ha venido señalando, consideramos que el periodo de prueba es parte de la inestabilidad para el trabajador.

Cabe aclarar que el periodo de prueba lo regula el artículo 13 de la L.G.T. y el artículo 8 de su reglamento, al disponer: “Se reputa como periodo de prueba, sólo el

---

*R*<https://jurisprudenciaconstitucional.com/resolucion/112232-sentencia-constitucional-plurinacional-0323-2020-s2>

<sup>216</sup> Gallardo Flores, Moisés, “periodo de prueba, preaviso”, *derecho 911*, 28 de agosto 2013. Recabado en: <http://derecho911.blogspot.com/2013/08/periodo-de-prueba-preaviso-derecho.html>

que corresponde a la inicial de los tres meses, más no a los subsiguientes que resulten en virtud de renovación o prórroga” permitiendo al patrón conocer el desarrollo del trabajador, pero a la vez también trae beneficio al trabajador, ya que terminado el tiempo de prueba, el empleado sabe que gozará de estabilidad laboral, quedando contratado de manera indefinida.<sup>217</sup>

Continuando con lo relacionado con el periodo de prueba, es importante señalar lo que establece el artículo 13 de la LGT, el cual a la letra dice:

Cuando fuere retirado el empleado u obrero por causas ajenas a su voluntad, el patrón, estará obligado, independientemente del desahucio, a indemnización por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo; y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional a los meses trabajados, descontando los tres primeros que se reputan de prueba. Si el trabajador tuviese más de ocho años de servicio, se percibirá la indicada indemnización, aunque se retirare voluntariamente...<sup>218</sup>

Por otra parte, en el artículo 12 de la LGT, se encuentra establecido el preaviso, que consiste en comunicar, ya sea el trabajador o el patrón, depende de quien quiera rescindir el contrato de trabajo, si es por parte del trabajador, tendrá que comunicarle al patrón, que ya no continuará trabajando. De esta manera la parte que omite el aviso previo, por el hecho de no haberlo realizado, y en caso de que ocasionara daño a la otra parte, se le obliga a que pague los daños y perjuicios, con una suma de dinero de carácter indemnizatorio por falta de preaviso.

---

<sup>217</sup> Dick, Der Marco. A. “Periodo de prueba, mi Trabajo Bolivia, octubre 2020” Recuperado en: <https://mitrabajobolivia.com/periodo-de-prueba/>

<sup>218</sup> LGT de Bolivia. Recuperado en: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/46218/65057/S92BOL01.htm>



Como consecuencia de lo dicho anteriormente y con la finalidad de que se entienda mejor, se plasma el contenido del artículo 12 de la LGT, el cual establece lo siguiente:

El contrato podrá pactarse por tiempo indefinido, cierto tiempo o realiza obra o servicio. En el primer caso, ninguna de las partes podrá rescindirlo previo aviso a la otra, conforme a las siguientes reglas:

1) Tratándose de contratos con obreros, con una semana de anticipación, de un mes de trabajo ininterrumpido; con 15 días, después de 6 meses y con 30 después de un año;

2) Tratándose de contratos con empleados, con 30 días de anticipación por el empleado, y con 90 por el patrono, después de 3 meses de trabajo ininterrumpido. La parte que omitiese el aviso abonará una suma equivalente al sueldo o salario de los períodos establecidos...

### *c) Plazo Fijo y Contrato de Obra o de Servicio*

Para empezar diremos, que lo que en México es el contrato por obra o tiempo determinado, en Bolivia, está integrado en 2 contratos denominados: Plazo fijo y por obra o servicio; los mismos que se investigan con la finalidad de saber cuáles son sus semejanzas y diferencias, y cuál resultan más benéficos para la población.

#### *c.1. Plazo Fijo*

Ante todo, podemos decir que el ordenamiento jurídico boliviano reconoce y otorga plena vigencia al principio de continuidad de la relación laboral, establecido en el artículo 4, inciso b) del Decreto Supremo N.º 28699 de 1 de mayo de 2006, además, del principio de estabilidad de la relación laboral que junto al principio de continuidad, gozan de jerarquía Constitucional en el marco del artículo 48, párrafo II de la norma suprema. Para denotar la

amplia protección que goza el principio de estabilidad laboral, basta con observar el Decreto Supremo No. 0495 de 1 de mayo de 2010.<sup>219</sup>

Mientras tanto, de lo analizado, se puede constatar que los principios que rigen el derecho en Bolivia, es que los trabajadores tengan estabilidad laboral, por lo que buscan como regla general que los contratos de trabajo, sean por tiempo indefinido, con la finalidad de que tengan una larga duración, la relación laboral, a fin de cuidar el medio de subsistencia del trabajador y su familia por medio de la continuidad y estabilidad de su fuente de trabajo.

Entonces, el contrato a plazo fijo que se analiza, es la excepción a la regla, por lo que al momento de regularla se hace más limitada, debido a que se confronta con los principios ya mencionados.

Es así que empezamos por definir al contrato de trabajo a plazo fijo como “aquel documento suscrito de forma escrita que da inicio a una relación laboral, que tiene una fecha de inicio y una fecha o plazo de conclusión, dada la naturaleza propia de la actividad a realizarse, siendo por lo tanto un contrato excepcional y temporal”.<sup>220</sup>

Por lo tanto, podemos decir que el contrato a plazo fijo en Bolivia, es como ya se dijo, es una excepción a la regla general, por lo que es de naturaleza temporal.

Cabe destacar, que:

Los contratos de trabajo a plazo fijo, no pueden ser celebrados para trabajadores que realicen tareas propias y permanentes correspondientes al giro habitual, o actividad económica principal de la empresa. Esto en virtud de que en el artículo 1, del Decreto Ley N. ° 16187 de 16 de febrero de 1979, prohíbe expresamente esta práctica, y si un empleador contradice

---

<sup>219</sup> Contrato a plazo fijo en Bolivia, súper contrato. Recuperado en: <https://www.supercontrato.com/contrato-laboral-plazo-fijo-en-bolivia/>

<sup>220</sup> Ídem.

esto, la ley dispone que, a falta de estipulación escrita, se presume que el contrato es por tiempo indefinido.<sup>221</sup>

Por lo tanto se analizarán, las características que tienen el contrato a plazo fijo con el fin de tener una mejor comprensión del mismo.

Por consiguiente, la Resolución Administrativa MT No 650, de fecha 27 de abril, establece lo siguiente:

Artículo primero: Aprobar el instructivo para el refrendado de contratos por cierto tiempo, a plazo fijo, bajo los siguientes términos:

1) Ante innumerables consultas sobre la vigencia y regulación de los contratos por cierto tiempo o plazo fijo, es necesario precisar los alcances de la normativa a fin de unificar diversos criterios que viene aplicando la Dirección General del Trabajo, las Jefaturas Departamentales y Regionales, en cumplimiento del principio de unidad de gestión, administrativa gubernamental.

2) Que para una correcta y uniforme aplicación de la normativa vigente se debe precisar la definición de tareas propias y permanentes, contrario sensu, se debe precisar las tareas propias y no permanentes de la empresa.

En este contexto las tareas propias y permanentes son aquellas vinculadas al giro habitual o principal actividad económica de la empresa, aquellas sin las cuales no tendría objeto la existencia de la unidad económica.

Las tareas propias y no permanentes son aquellas que siendo vinculadas al giro habitual o principal actividad económica de la empresa, se caracterizan por ser extraordinariamente temporales, señalándose a continuación entre otras las siguientes:

---

<sup>221</sup> Contrato a plazo fijo en Bolivia, op. cit., s/p.

a) Las tareas de suplencia por licencias, bajas médicas, descansos pre y post natales declaratorias en comisión.

b) Las tareas por cierto tiempo por necesidad de temporada (art. 3 de DL 16187) exigencias circunstanciales del mercado, demanda extraordinaria de productos o servicios que requieren contratación adicional de trabajadores.

c) Las tareas por cierto tiempo en organizaciones o entidades cuya fecha de cierre o conclusión de actividades se encuentre determina...

Es importante, saber que en el contrato a plazo fijo, las actividades que se realizan, son aquellas, que a pesar de que están relacionadas con las del giro principal de la actividad económica de la empresa, no son permanentes, sino temporales.

Por consiguiente, el decreto ley número 16187, de fecha 16 de febrero 1979, que se refiere a los contratos sucesivos a plazo fijo, y, además, que no se permiten contratos a plazo en tareas propias y permanentes de la empresa. Por lo que establece lo siguiente:

Artículo 1°.

El contrato de trabajo puede celebrarse en forma oral o escrita, por tiempo indefinido, a plazo fijo, por temporada, por realización de obra o servicio, condicional o eventual.

A falta de estipulación escrita, se presume que el contrato es por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

En estos párrafos se especifica, que en Bolivia los contratos pueden celebrarse, por tiempo indefinido, por temporada a plazo fijo, por realización de obra o servicio, y éstos últimos son en donde se pueden realizar tareas propias, pero no permanentes en la empresa.

Artículo 2°. -No está permitido más de dos contratos sucesivos a plazo fijo. Tampoco están permitidos contratos a plazo en tareas propias y permanentes de la Empresa.

En caso de evidenciarse la infracción de estas prohibiciones por el empleador, se dispondrá que el contrato a plazo fijo se convierta en contrato de tiempo indefinido.

Artículo 3°. - En los contratos de trabajo de las empresas de consultoría y de construcción, el plazo del contrato de trabajo será hasta la terminación de la obra y/o de los trabajos específicos.

Artículo 4°. -Las indemnizaciones por tiempo de servicios, pagados por terminación de contratos, suscritos a plazo fijo para ocupaciones permanentes, se reputarán como anticipo de liquidación final, siempre que no hubiere discontinuidad alguna entre uno y otro contrato, considerándose como fecha original la de la primera contratación.

Artículo 5°. - Para la aplicación de lo que se tiene dispuesto en el artículo segundo del presente Decreto, se verificará la existencia de trabajadores, realizando tareas propias, y permanentes de la empresa, con contratos a plazo fijo, se realizarán inspecciones periódicas en los centros de trabajo.

Artículo 6°. - Quedan derogadas las disposiciones contrarias al presente decreto.<sup>222</sup>

En el artículo dos, establece, que los contratos por temporada, o a plazo fijo no se pueden realizar 2 contratos de manera sucesiva, si esto pasa se convierte en un contrato por tiempo indefinido.

El artículo 3 habla de los contratos temporales, y de manera en particular de las empresas de consultoría y de construcción, aclarando que el plazo del

---

<sup>222</sup> Decreto ley 16187, 16 de febrero de 1979, ciudad de la Paz. Recuperado en: <https://bolivia.infoleyes.com/norma/1146/decreto-ley-16187>

contrato de trabajo será hasta la terminación de la obra, de los trabajos específicos o fijos.

Con relación al tiempo máximo que debe contemplar un contrato a plazo fijo la resolución ministerial 283/62 señala:

Que el contrato de trabajo se pacta esencialmente por tiempo indefinido. Sin embargo, podrá ser limitado en su duración si así lo impone la naturaleza misma de la obra a ejecutarse o del servicio a prestarse. En este caso el contrato deberá ser forzoso e imprescindible suscrito en forma escrita y su duración no excederá de un año; podrá ser renovado por una sola vez, siempre que el empleador pruebe ante la autoridad administrativa competente la necesidad absoluta de renovación que en ningún caso se extenderá por más de un año. Si vencido el término estipulado subsisten las actividades para las que el trabajador fue contratado, se operará la tácita reconducción del contrato por tiempo indefinido.

Ahora bien, el contrato de trabajo celebrado por escrito requiere para alcanzar eficacia jurídica, ser refrendado por el Inspector de Trabajo o en su defecto, por la autoridad administrativa superior del lugar, lo establecen los artículos 21, del reglamento de la Ley General del Trabajo, de 21 de agosto de 1943, y el artículo 22 de la LGT.

Mientras tanto, el artículo 48 fracción I de la Constitución Política del Estado de Bolivia, establece:

Las disposiciones sociales y laborales que son de cumplimiento obligatorio; fracción II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores, como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral, de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.

De la misma forma, recalcamos que en Bolivia en su Constitución, le da determinada importancia, a los principios de protección al trabajador, en relación a la continuidad y estabilidad, del trabajo que desempeñan.

### *c. 2. Contrato de obra o servicio*

El contrato de obra o servicio, se presta únicamente para las actividades independientes de los trabajos principales de la empresa, por lo que no podrán contratarse en actividades que desempeñan los trabajadores que tienen contrato por tiempo indefinido. Tiene como característica que es un acuerdo temporal, o una obra determinada.

Por consiguiente el decreto 2720/98, del 18 de diciembre, por el que se desarrolló el artículo 15 de Estatuto de los Trabajadores, en materia de contratos de duración determinada, en el artículo segundo, define el contrato para obra o servicio determinados de la siguiente manera: “es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta”.<sup>223</sup>

Por lo que, el contrato para obra o servicio determinado, como su nombre lo dice, se utilizan únicamente para actividades que no tienen continuidad, y a la vez, tampoco tienen relación con los servicios permanentes, que surgen por un contrato indefinido.

A la vez el decreto 2720/98, del 18 de diciembre, en relación al contrato por obra o servicio, también en el artículo 2 establece lo siguiente:

El contrato para obra o servicio determinados tendrá el siguiente régimen jurídico: a) el contrato deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto. b) La

---

<sup>223</sup> <https://www.boe.es/buscar/pdf/1999/BOE-A-1999-346-consolidado.pdf>

duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido en el párrafo anterior...

Por lo tanto, se considera obligatorio que el contrato se realice por escrito, y establecer las funciones que tendrá que desempeñar el trabajador. El tiempo establecido de trabajo será lo que dure la obra en terminarla. Las labores podrán ser tiempo parcial o completo.

En este tipo de contrato la duración máxima es de 3 años, para contratos firmados a partir del 18 de junio de 2010, prorrogables por un año. Además el trabajo que se va a desempeñar, no debe de ser actividad principal de la empresa, y a la vez se le debe especificar su trabajo, sin que se le asigne otras tareas distintas.<sup>224</sup>

Por lo que en el artículo 8 del decreto 2720/98, inciso a) menciona que: “el contrato para obra o servicio determinados se extinguirá por la realización de la obra o servicio objeto del contrato”. Así mismo el artículo 9, en el párrafo primero, menciona: 1. “Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos de duración determinada, cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario, que acredite su naturaleza temporal”. En los contratos a tiempo parciales, sino se realiza de forma escrita, se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario, que se acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.

### *C. Semejanzas y diferencias con México*

#### *a) Semejanzas*

- En este aspecto, del periodo a prueba, ambos países lo definen de la misma manera. En relación al contrato temporal con periodos discontinuos,

---

<sup>224</sup> <https://www.conceptosjuridicos.com/contrato-por-obra-y-servicio/>



ambos países, también lo definen de la misma manera y lo consideran, como un contrato por tiempo indefinido.

- En el contrato por obra o tiempo determinado, en Bolivia, se divide en contrato fijo y el contrato por obra o servicio, tienen la misma definición en México, hay que demostrar la naturaleza del trabajo, en caso contrario, pudiera volverse por tiempo indeterminado; en Bolivia este tipo de contrato lo establecen como excepción a la regla, en virtud de que el ordenamiento reconoce el principio de continuidad y estabilidad en la relación laboral.

#### *b) Diferencias*

- En cuanto a las diferencias, en el periodo a prueba en México, se exige un mes y hasta 6 meses para los trabajadores de puestos de dirección, gerencia; en cambio en Bolivia, se establecen 3 meses; en México para terminar con la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, se tiene que tomar en cuenta la opinión de una comisión denominada mixta de productividad; en Bolivia, si una de las partes quiere terminar la relación de trabajo de manera anticipada, se utiliza el preaviso.
- Alguna de la diferencia en el contrato laboral temporal o estacional, entre México y Bolivia, es lo referente a que en México se establece, que este tipo de contratos tiene los mismos derechos que en los contratos por tiempo indeterminado, sin especificar; en cambio Bolivia, especifica que en el trabajo por temporada o estacional no existe el periodo a prueba, y es propio de la agricultura, así como establece, que este tipo de trabajadores tienen derecho a percibir indemnización.
- Ahora bien, el contrato que es denominado en México, como contrato por obra o tiempo determinado, la diferencia en relación a Bolivia, es que con este último país, se divide en dos, denominados: contrato fijo y contrato de obra o servicio. Otras de las diferencias que podemos mencionar, es que en México, se establece que la falta de contrato no priva de los derechos al trabajador; y en Bolivia en cambio se establece, que el contrato celebrado por escrito, requiere para alcanzar eficacia jurídica ser refrendado por el

inspector de trabajo o en su defecto, por la autoridad administrativa superior del lugar.

## **CAPÍTULO CUARTO**

### **ESTUDIO DE CAMPO EN RELACIÓN A LA OPINION DE LOS PROFESIONALES DEL DERECHO LABORAL EN LO REFERENTE A LOS EFECTOS DE LAS NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL**

#### **I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN**

##### *1.1. Planteamiento del problema*

Para empezar, diremos que a partir 1982, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y prácticamente todas las leyes en México, sufrieron múltiples modificaciones, y el motivo fue la implementación en México del modelo neoliberal.

Es importante decir, que el modelo neoliberal inicia en México, en la época del presidente Miguel de la Madrid Hurtado en los años ochenta, en un tiempo de crisis económica; para cumplir con la implementación de este modelo económico, fue necesario realizar una serie de reformas, que se caracterizaron, por la autorización de inversión de capitales extranjeros, la reducción de la participación del Estado en la economía, así como también la reducción de gastos públicos, privatización de empresas estatales.

Cabe destacar, que las reformas implementadas por el presidente de México Miguel de la Madrid Hurtado, es con el fin de dar cumplimiento a un modelo económico que está funcionando a nivel internacional, por lo tanto también América Latina, impuesto por organismos internacionales.

Asimismo, las políticas neoliberales en materia económica, impuestas por el Fondo Monetario Internacional <FMI> Banco Mundial <BM> Organización Mundial del Comercio <OMC> fueron continuadas por Carlos Salinas de Gortari, presidente de la República Mexicana (1988-1994) y sus sucesores en la jefatura del Estado mexicano, lo que dio paso a que México firmara el Tratado de Libre Comercio, <TLCAM> con Estados Unidos y Canadá en los años noventa, que

ahora lleva el nombre de Acuerdo, Estados Unidos, México y Canadá <AEUMC><USMCA> esta última denominación por sus siglas en inglés; se le otorga autonomía al Banco de México.

Mientras tanto, se puede señalar que uno de los objetivos principales para el modelo neoliberal es la competencia, por ello se permiten las inversiones, así como también se hace necesario mejorar la calidad de la producción, para estar en condiciones de poder competir y acorde con las nuevas tendencias globales, sobre todo, impulsar que exista competencia, provocando un impacto a las empresas que funcionan en México.

Por lo anterior se plantea la privatización de empresas públicas, en virtud de que se tiene la idea que únicamente los empresarios tendrán el interés de mejorar la calidad de la producción, en cambio a las empresas públicas no hay quien las impulse a mejorar, y por lo tanto no podrán competir.

Por lo que, se pretendió modernizar el régimen laboral, para estar acorde con las nuevas tendencias, primeramente, incrementando la flexibilidad en las relaciones de trabajo, y crear oportunidades de empleo a jóvenes y mujeres mayores de 50 años, para lo cual era necesario la creación de programas de capacitación, con el fin de que los mexicanos fueran más productivos y competitivos, por lo que también se promovió la competencia, el equilibrio en las relaciones entre el obrero y patrón; y así poder competir a nivel mundial.

De la misma forma, para poder lograr el objetivo antes mencionado, fue de suma importancia realizar reformas a la LFT, toda vez que su contenido, estaba apegado a un modelo económico más nacionalista, denominado modelo mixto, que tenía como ideas principales, que el Estado participara regulando la economía, y que existiera empresas públicas y privadas, con el propósito de que se apoyara a las clases más desprotegidas, a través de las empresas públicas.

Por otra parte se plantea la flexibilización, modernización y actualización de la LFT; surgiendo nuevos principios, que sirvieron para implementar las

modificaciones, siendo los siguientes: Acceso al mercado y nuevas formas de contratación: los contratos a prueba, capacitación inicial, por temporada. Con el fin de que las nuevas modalidades de contratación individual, permitiera a patrones conocer la aptitud, actitud y competencia de los trabajadores en un breve tiempo, y otorgarles certidumbre a éstos, apreciar si ese empleo cumple con sus expectativas.

Cabe destacar que con la reforma de 2012 y las tendencias a la flexibilización, la ley laboral resultó contraria al espíritu protector de los trabajadores, que establecía la Ley Federal del Trabajo, que data de 1970, quedando sin contenido esencial, ya que de manera reiterativa se ha manifestado la importancia, de que a los trabajadores se les garantice la estabilidad, a través de la ley.

Por lo consiguiente y verificando el problema planteado, hablaremos de manera general del papel que han tenido las nuevas formas de contratación, que fueron creadas con la reforma laboral 2012, en donde la idea principal es saber, qué efecto trajeron a los trabajadores, y saber si se logró cumplir con los objetivos planteados.

Sin embargo, al referirnos al periodo de prueba y el contrato de capacitación inicial, en donde se establece, que de no acreditar competencia el trabajador, o, el patrón no lo considera apto para continuar con el trabajo, por no reunir las características que se exigen a juicio del patrón, dándose por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. En donde se pone de manifiesto, la inseguridad que tienen los trabajadores, con este tipo de contratos.

Es importante decir que, LFT que data de 1970 y protege la estabilidad del trabajador, se apoya en el trabajo estable; por lo que al analizar el contenido de estos contratos, se considera que conllevan a desproteger al trabajador y a crear inseguridad jurídica, ya que la forma de contrato que se establece, posesiona al patrón a desligarse de la obligación que pudiera surgir con motivos de la relación

de trabajo, y tiene como característica el consecuente alejamiento de apego al principio de estabilidad.

Ahora bien, el contrato para trabajo fijo o labores con periodos discontinuos, al que se le ha venido llamando también, contrato por temporada, es aquel, que se cumple en determinadas épocas del año, y se repiten cada ciclo, dependiendo de la actividad que se esté manejando. Por lo que también se ha considerado que no ha sido benéfico para los trabajadores, ya que esta modalidad de contrato es de temporalidad, por lo que se afirma, que el trabajador no tiene seguridad en su trabajo, y ayudó al crecimiento de la contratación de trabajadores eventuales.

### *1.2. Justificación del estudio de campo*

Consideramos importante, realizar trabajo de campo en éste capítulo IV, en virtud de que éste nos permitirá obtener opiniones de los expertos del derecho laboral, respecto a cuáles considera que han sido los efectos que ha traído la reforma laboral de 2012, específicamente en lo relativo a la implementación de las nuevas formas de contratación laboral.

Al mismo tiempo, es importante conocer qué idea se tiene de esta reforma, y si se considera que las condiciones de los trabajadores mexicanos mejoraron o resultaron perjudicados, por lo que nos avocamos a investigar las modalidades de contratación instauradas. Y resulta necesario llevarse a cabo la investigación de campo, que va dirigida a los abogados laboristas, con el fin de que se logre indagar, si los trabajadores, al implementarse las modalidades de contratación instauradas con la reforma laboral 2012, resultaron beneficiados o perjudicados, y tener conocimiento si se logró cumplir con los objetivos planteados.

Asimismo, consideramos relevante esta investigación de campo, en virtud de que, sabemos que con los resultados que se obtengan, estaríamos dándole sustento también a lo abordado en nuestros tres capítulos anteriores; a sabiendas que, este trabajo de campo, nos acerca a conocer mejor la posición jurídica en la que se encuentran los trabajadores ante la reforma, y a la vez decidir qué hacer,

ya sea que se propongan nuevas iniciativas de ley, con el fin de que se legisle, se deroguen o se hagan adiciones a las modalidades de contratación, con el fin de que vayan encaminadas a mejorar las condiciones de los trabajadores.

### *1.3. Objetivos*

Objetivo General: Analizar sobre la opinión que tienen los juristas laboristas en relación a los efectos que ha traído, la implementación de las modalidades de contratación, instauradas con la reforma laboral de 2012 en México.

Objetivos específicos:

- Identificar, quiénes resultaron beneficiados con las modalidades de contratación instauradas en la reforma laboral de 2012 en México, desde el punto de vista de los juristas laboristas.
- Identificar en qué forma salió afectado o beneficiado el trabajador mexicano con la reforma laboral de 2012 en México, esto desde el punto de vista de los juristas laboristas.
- Cuestionar si los fines y objetivos planteados en la reforma laboral de 2012, se están cumpliendo.
- Seleccionar aspectos importantes que nos permitan hacer una propuesta contundente ante la problemática.

### *1.4. Diseño de Investigación*

#### *1. 4.1. Método*

Para dar respuesta a la pregunta de investigación planteada que refiere ¿Cuáles son los efectos que se pudieran estar presentando con la implementación de las modalidades de contratación, instauradas en México con la reforma laboral de 2012?

Utilizamos la metodología de investigación cualitativa, porque es este tipo de metodología la que nos permitirá alcanzar nuestros objetivos planteados y la

que se consideró más adecuada, en virtud de tener elementos acordes con lo que se está investigando, toda vez que la investigación cualitativa, se emplean técnicas, que son diferente a la encuesta, utilizando, entrevistas, abiertas, así como también grupos de discusión, la observación; se ha dicho que es el procedimiento de recopilación de la información, que se emplea, con más frecuencia en las ciencias sociales.

El método cualitativo en lugar de utilizar números, se avoca a recolectar información completa, en relación a un tema en particular, su objetivo es enfocarse en los aspectos ideológicos, culturales, para luego proceder a interpretarlos; por lo que es necesario entender el fenómeno estudiado. Se plantea comprender lo que la gente piensa y hace.<sup>225</sup>

Asimismo Roberto Hernández, la define de la siguiente manera:

La investigación cualitativa se enfoca a comprender y profundizar los fenómenos, explotándolo desde la perspectiva de los participantes, en un ambiente natural y relación con el contexto. En este caso cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de personas a los que se investigará) acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad.<sup>226</sup>

Sin embargo, sabemos que en esta investigación el objetivo es conocer y analizar los efectos que han provocado las modalidades de contratación, para poder determinar si los trabajadores resultaron beneficiados o perjudicados con la reforma laboral ya mencionada; se concretó que conducir este trabajo de campo bajo la metodología cualitativa es lo correcto, en virtud de que permite conocer aspectos relevantes que no son medidos a través de cantidades, sino de

---

<sup>225</sup><https://concepto.de/metodo-cualitativo/>

<sup>226</sup> Hernández Sampieri, Roberto, et. al, *Metodología de la investigación*, quinta edición, editorial Mc Graw Hill, México, p. 364.



cualidades, es decir, nos proporciona información sobre las reacciones y sentimientos que se manifiestan al momento de presentarse esta problemática, y así como sentimientos que se expresan hacia el exterior por las condiciones que se pudieran estar presentando, y a la vez, permitir conocer otra forma de mirar y definir las condiciones de vida del trabajador y no contestar de manera condicionada a un instrumento metodológico que le influye hasta cierto punto a dar alguna respuesta, como es el caso de la metodología cuantitativa.

Por lo antes expuestos, se considera la importancia que tiene el método cualitativo, en virtud de que analiza, a la vez interpreta los hechos, que se están estudiando y también, observa la forma de cómo piensan las personas que fueron entrevistadas, al interpretar su realidad; produce datos descriptivos, las propias palabras de las persona.<sup>227</sup>

Sin duda alguna, la investigación cualitativa nos permitirá sumergirnos en el fenómeno social que se investiga, considerando cada elemento suyo como un todo, y a su vez nos permitirá describir, interpretar, analizar y relacionar el problema, con la opinión de los profesionales del derecho laboral, frente a las respuestas que se dieron al tema investigado, esto resulta importante porque con esta descripción, interpretación y análisis relacional se podrá contestar nuestros objetivos de investigación.

En efecto con este método de investigación, se podrá analizar la forma de pensar de las personas frente a la interrogante, ¿cuáles son los efectos que se pudieran estar presentando con las modalidades de contratación instauradas en México con la reforma laboral 2012? mediante una recolección sistemática y análisis de datos producidos llevándonos a la creación de una teoría explicativa con respecto a la interrogante antes señalada.

---

<sup>227</sup>Rojano Jairo, "La importancia de la Investigación Cualitativa", *Capacita Perú, educación sin límite ni fronteras*, 7 de diciembre de 2012. Recuperado en: <https://www.e-capacitaperu.com/2012/12/07/la-importancia-de-la-investigacion-cualitativa/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20cualitativa%20ha%20ido%20evolucionando%20con%20los%20a%C3%B1>

#### *1.4.2. Participantes*

Asimismo elegimos a 4 personas para realizar las entrevistas. Las y los participantes fueron personas de 25 años o más, licenciados en derecho que ejercen la abogacía y especialistas en materia laboral, se realizaron de manera individual por motivos metodológicos de investigación. Todos los participantes fueron de nacionalidad mexicana, que radican en la ciudad de Culiacán Sinaloa, siendo estos nuestros criterios de inclusión sin existir criterios de exclusión.

El muestreo fue intencionado, con muestras homogéneas, como estrategia de muestreo, se eligió a las personas que se consideraron que tenían los conocimientos necesarios para poder contestar las interrogantes realizadas. La muestra final queda supeditada a la saturación de datos. Esto último se presenta, en el momento en que ya se ha saturado el levantamiento de la información, que se está realizando.

#### *1.4.3. Criterios Éticos*

Este apartado, es con la idea de dejar en claro, que se les dio la explicación necesaria a los participantes, de la naturaleza de la investigación, así como la importancia de su colaboración, que se llevó a cabo en el momento en que se empieza el trabajo. Primeramente se les informó a los participantes la importancia de realizar el estudio, y qué es lo que se pretende lograr con el mismo, se les entregó el consentimiento informado, haciéndose constar que dieron su consentimiento, firmando para constancia, en éste se explica el objetivo de la investigación, el carácter voluntario de la misma, así como el resguardo de sus datos personales y confidencialidad; es importante que supieran que el carácter voluntario de participar en esta investigación es permanente, quedando en completa libertad de desistir, en participar.

De la misma forma, se procedió a explicar el que se publicarán los resultados una vez que la investigación esté finalizada, pero sin publicar características que identifiquen a las personas participantes. Se les informó, que la

participación sería estrictamente voluntaria, además, que la entrevista será grabada, pero que una vez transcrita, las grabaciones se destruirán. Se les dio a conocer, que se les garantiza que toda la información que se recoja en dichas entrevistas será confidencial, y que no se utilizará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Las respuestas que aporten durante el desarrollo de la entrevista, serán anónimas y resguardados los datos en la computadora, durante dos años.

#### *1.4.4. Procedimiento*

En este apartado, se explica todo el procedimiento que se realizó, para lograr el objetivo de entrevistar a las personas elegidas.

Por lo que, iniciamos diciendo que el día 05 de Julio del 2021, nos constituimos a dos lugares, primeramente, a la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sinaloa, posteriormente a la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Sinaloa, ambas ubicadas en esta ciudad de Culiacán. En la Junta de Conciliación se entrevistaron 3 personas y 1 persona en la facultad de Derecho; haciéndose lo anterior, sin antes haberles explicado el objetivo y la importancia de la investigación y en el caso particular, la importancia de su participación en este estudio.

Cabe aclarar que por la explicación antes mencionada, se pudo contar con el consentimiento por parte de los participantes a colaborar en la investigación, procediéndose a entregar el consentimiento informado, debidamente requisitado y firmado por los entrevistados y por la entrevistadora, en éste se explica el objetivo de la investigación, el carácter voluntario de la misma, así como el resguardo de sus datos personales y confidencialidad.

Al mismo tiempo, se procedió a darles la confianza necesaria, comprometiéndonos a resguardar los datos personales que serán anónimos, y se les informa que estos datos estarán resguardados en la computadora durante un

año. Una vez que terminaron de contestar la entrevista, se resguardó la grabación y se procedió hacer el análisis de los datos.

#### *1.4.5. Estratégicas de Producción de datos*

Las estrategias de producción de datos que se utilizaron en la investigación de campo fueron las siguientes:

##### 1. Técnicas de Investigación:

a). Observación: Se utilizó esta técnica, para la observación del comportamiento de los fenómenos en la investigación.

b). Entrevista semiestructurada: Para las entrevistas, se utilizaron preguntas abiertas elaboradas, conformadas por 3 módulos, en el primer módulo, se tiene como objetivo, obtener los datos personales de la persona encuestada; en el segundo módulo, el objetivo radicó en obtener conocimientos generales de la investigación, que puede tener la persona encuestada; en tercero y último, el interés fue, obtener la información necesaria, para lograr el objetivo central de la investigación.

##### 2. Instrumentos de Investigación:

a). Cuaderno de Notas: Este instrumento, fue utilizado para recabar la información, obtenida durante todo el tiempo de la investigación.

b). El cuestionario o pliego de preguntas: Instrumentos en donde se encuentran plasmadas, las interrogantes, que se le realizaron a los entrevistados.

c) Grabadora: este instrumento de investigación fue utilizado, con el fin de grabar la información y respuestas que nos dieran los participantes, durante la entrevista.

#### *1.4.6. Limitaciones del proyecto*

En este apartado se explica las limitaciones que se presentaron durante el desarrollo de la investigación de campo.

En principio, en esta investigación se planeaba realizar encuestas a los trabajadores de empresas, pero no fue posible, en virtud de que las empresas no permitieron que se realizaran las mismas, argumentando de que no podían proporcionarnos la cantidad de trabajadores que laboran en la empresa, ya que dicha información era confidencial, limitándonos esto, por lo que se tuvo que dar un giro a la investigación, optando por entrevistas a abogados especialistas en derecho laboral.

Otra limitación a la que nos enfrentamos, fue en la Junta de Conciliación y Arbitraje, por las restricciones de acción por el Virus SARS-COV-2. Por ende no se nos permitió entrevistar a los secretarios de acuerdos, por esta razón al final se entrevistó a representantes de la Universidad Autónoma de Sinaloa, adscritos a esa dependencia.

## II. RESULTADOS

### 2.1. Resultados descriptivos

#### 2.1.1. Categorías

##### 1. Reforma Laboral de 2012

###### A. Elementos que otorga la reforma laboral

- a) Da seguridad jurídica {P.16. P.1}
- b) Da certeza jurídica a las nuevas contrataciones: {P.16.P.1.}
  - Al trabajador
  - Al patrón
  - A los contratos de temporada
  - Al contrato a Prueba
  - Al contrato de Capacitación Inicial

###### B. La reforma laboral de 2012, no benefició a los trabajadores

- a) No beneficia a la clase obrera les quitó prestaciones {P.11.P2}
- b) A los trabajadores los hacían firmar en blanco, la renuncia {P.11.P.2}
- c) Perjudicó a la clase trabajadora. {P. 22.P.2}
- d) La reforma laboral junto a las nuevas contrataciones, no trajo beneficios a la clase trabajadora. {P.28.P.2}

- e) Con la reforma se beneficiaron empresas, se priva de las prestaciones al trabajador {P.28.P2}
- f) La reforma es aceptable de manera general, se trató de que hubiera mayor paridad entre los litigantes del derecho de trabajo. {P.24. P.3}
- g) La reforma en cuanto a los salarios no fue muy adecuada {P.24.P.3}
- h) El procedimiento el lugar de hacerlo más rápido, se extendió más. {P.24.P3}

### **C. La reforma laboral de 2012 no reguló algunos aspectos**

- a) La reforma laboral, fue insignificante: {P.28.P4}
  - Le faltó. regular algunos aspectos de la relación de trabajo, no dejarlos tan sueltos.
  - Ejemplo las nuevas formas de contratación descontextualizan la contratación:
  - Ya existían las contrataciones por tiempo determinado y obra
  - Lo que se hubiera hecho es agregarles, el contrato a Prueba y el de capacitación

## **2. Origen de la reforma laboral 2012**

### **A. Lo que motivó a la reforma**

- a) Los gobernantes se prestaron para favorecer a la clase empresarial {P.14.P.2}
- b) Las conquistas laborales fueron destruidas {P.14.P.2}
- c) Se debió a la incertidumbre de la clase obrera {P.18.P1}
- d) Con el fin de hacer más flexibles las actividades {P.18.P1}
- e) La idea de perpetuar la actividad patronal {P.18.P.1}
- f) Para que las empresas sigan subsistiendo {P.18.P1}
- g) Un requerimiento a nivel internacional {P.16.P.3}
- h) Los diversos convenios, que México forma parte {P.16.P.3}
- i) Tener un trabajo más globalizado {P.16.P.3}
- j) Tener una justicia más globalizada {P.16.P.3}
- k) Por las formas de contratación, que ya se venían practicando

## **3. Objetivos de la reforma laboral de 2012**

### **A. Función que tuvieron los objetivos en la reforma laboral**

- a) Favorecer a la clase empresarial. {P.18.P2}
- b) A los trabajadores sindicalizados: {P.20.P.2}
  - Quitó la jubilación
  - Prestaciones contractuales, y laborales, que establece la LFT

### **B. Diferentes aspectos de los objetivos**

- a) Los objetivos de la reforma se cumplieron parcialmente {P.24.P.1}
- b) Que exista justicia laboral. {P.20.P.3}
- c) Que existieran contratos globales, para abrir las puertas, a empresas transnacionales. {P.20.P.3}
- d) Tener una forma más segura de contratación {P.20.P3}
- e) Regular algo que ya existía, en relación a las formas contratación laboral. {P.24.P.4}

### **C. Aspectos jurídicos regulados antes de la reforma 2012**

- f) Ya existía la obligatoriedad patronal. {P.24.P1}
- g) Ya se encontraban regulados en la anterior ley. {P.24.P.1}
- h) Se eliminaron formalidades para los patrones. {P.24.P.1}

#### **4. Efectos de la reforma laboral 2012**

##### **A. Efectos generales**

- a) Efecto social, quitándole a los trabajadores las prestaciones. {P.36.P.2}
- b) Se privó a los trabajadores, de la estabilidad laboral, al firmar contratos a prueba. {P.36.P2}
- c) No se llevaron a cabo las expectativas, al parecer por la infraestructura de los tribunales {P.36.P.3}
- d) No existe ningún impacto {P.40.P.4}
- e) Existe un ordenamiento que ya se venía practicando {P.40.P.4}

#### **5. Nuevas formas de contratación en la reforma laboral 2012**

##### **A. Beneficios para el trabajador**

- a) Beneficios a la clase trabajadora. (P.14.P.1)
- b) Existe más oportunidad de trabajo {P.36.P1}
- c) Beneficia al trabajador por las actividades formales {P.28.P.1}
- d) Es bueno tener este tipo de contratos porque: {P15.P3}
- e) Benefician al trabajador porque tienen seguridad en las prestaciones que se derivan de las relaciones de trabajo {P.34.P4}
  - Mejoró la regulación del proteccionismo al trabajador
- f) La seguridad del trabajador consiste: {P.18.P4}
  - Que está contratado por un periodo y disfrutará de las prestaciones derivadas del trabajo.
  - El trabajador que demuestre tener aptitud o adquirirla, se quedará en el trabajo.

##### **B. Perjuicios para el trabajador**

- a) Perjudican a la clase obrera {P.13.P.2}
- b) No trajo beneficios a la clase trabajadora. {P.24.P.2}
- c) No favorecieron a la clase trabajadora. {P.32.P.2}
- d) En la práctica no beneficia al empleado, al contrario se abusa. {P.32.P.3}
- e) No ha beneficiado la creación de empleos. {P.32.P.3}
- f) No favorecen al trabajador, al contrario, los obligan a firmar renuncia. {P.30.P.2}

##### **C. Beneficios para el patrón**

- a) Beneficia al patrón {P.14.P.1}
- b) Mayor beneficio para el patrón, ya que se le liberó las cargas y obligaciones. {P.28.P.1}
- c) El beneficio fue cien por ciento al empleador {P.26.P.2}
- d) Favorecieron al patrón {P.32. P.2}
- e) Se le da oportunidad al patrón de decidir si un trabajador está capacitado, o adquiere la capacitación que le brinda el centro de trabajo. {P.18.P.4}

- f) Benefician al patrón porque obtienen seguridad en la contratación {P.34.P4}

**D. No beneficia ni perjudica a las partes**

- a) Se sigue en las mismas, no existe desarrollo en el empleo. {P.32.P2}  
b) Se consideran correctas. {P.12.P.3}  
c) Es bueno tener este tipo de contratos: {P.15 .P3.}  
• Para el patrón tenga un trabajador más especializado  
• Con el proteccionismo al trabajador el patrón quedaba indefenso  
d) Les dan legalidad a las nuevas modalidades de contratación que ya se venían celebrando. {P.16.P.4}  
e) Las condiciones de los trabajadores se mantuvieron igual {P.36.P1}  
f) Se cayó en el vicio de contratar a los trabajadores a prueba. {P.32.P.3}  
• No existe responsabilidad para patrón ni para el trabajador.

**6. Efectos en la Instauración de las nuevas formas de contratación**

**A. Efectos generales**

- a) Las nuevas formas de contratación, son de gran valía y de trascendencia {P.20.P.1}  
b) Hacen más funcional la mano de obra. {P.20. P.1}  
c) Perjudican a la clase obrera. {P.13. P.2}  
d) Favorecieron a la clase empresarial y en perjuicio de la clase trabajadora. {P.13.P.2}  
e) Contrato a prueba es positivo. {P.18.P.3}  
f) El contrato de Capacitación Inicial, puede ser más complicado. {P.18.P.3}  
g) Es correcto que estén reguladas las formas de contratación. {P.18.P.3}  
h) Es legalidad y seguridad en la suscripción de un contrato {P.22.P.4}  
i) Es la seguridad de la suscripción de un contrato y la obtención de derecho y obligaciones, que se generan para el trabajador.{P.22.P.4}

**B. Beneficios en la contratación**

- a) Los beneficios son recíprocos {P.34.P4}

**7. Propuestas para mejorar las condiciones de contratación**

**A. Observación de las disposiciones**

- a) Observar las disposiciones de todo tipo: {P.42.P.1}  
• Legales  
• Estatutarias  
• Contractuales  
• Orgánica

**B. Diferentes propuestas**

- b) Que existan deberes y derechos. {P.38.P2}  
c) Reformar la LFT. {P.38.P.2}  
d) Que regresen las prestaciones que ya estaban. {P.38.P.2}  
e) Que exista estabilidad en la contratación. {P.38.P.2}  
f) Certificar que el contrato fue aceptado por el patrón. {P.34.P.3}  
g) Que no existan violaciones al derecho laboral. {P.34.P.3}  
h) Se tiene que involucrar el Estado. {P.34.P.3}



- i) Que la contratación debe de ser supervisada por una autoridad específica con el fin de: {P.42.P.4}
  - De que no se le inventen, lo que no debe contener
  - Que contenga lo que la ley especifica
- j) Para mejorar las condiciones laborales: {P.44.P.2}
  - Tendrían que mejorar las condiciones económicas
  - Para que exista equilibrio

La investigación que se está realizando, con el tema de tesis, “estudio de campo en relación a la opinión de los profesionales del derecho laboral, en lo referente a los efectos de las nuevas formas de contratación laboral”; de la cual haremos una descripción de las categorías que emergieron. En primer lugar diremos que, esta codificación descriptiva, está integrada por 7 categorías centrales, la primera y la principal, denominada “reforma laboral de 2012” este apartado tiene 3 subcategorías, la primera expone los elementos que otorga la reforma laboral, con los siguientes códigos: a) “da seguridad jurídica” b) “da certeza jurídica a las nuevas contrataciones”; la segunda subcategoría se le denominó “la reforma laboral de 2012 no benefició a los trabajadores”, y tiene como códigos los siguientes: a) “no beneficia a la clases obrera, les quitó prestaciones”, b) “a los trabajadores los hacían firmar en blanco la renuncia”, c) “perjudicó a la clase trabajadora”, d) “la reforma laboral junto a las nuevas contrataciones no trajo beneficio a la clase trabajadora”, e) “con la reforma se beneficiaron empresas, se priva de las prestaciones al trabajador”, f) “la reforma es aceptable de manera general, se trató de que hubiera mayor paridad entre los litigantes del derecho de trabajo” g) “la reforma en cuanto a los salarios no fue muy adecuada”, h) “el procedimiento en lugar de hacerlo más rápido, se extendió más”. La tercera subcategoría denominada “la reforma laboral de 2012 no reguló algunos aspectos”, tiene un código que dice lo siguiente: “la reforma fue insignificante, le faltó regular algunos aspectos de la relación de trabajo, no dejarlos tan sueltos, las nuevas formas de contratación descontextualizan la contratación, ya existían las contrataciones por tiempo determinado y obra, lo que se hubiera hecho es agregarles el contrato a prueba y el de capacitación”.

En la categoría 2, denominada “origen de la reforma laboral 2012”, y la subcategoría llamada “lo que motivó a la reforma”, el primer código de esta subcategoría expresa, “los gobernantes se prestaron para favorecer a la clase empresarial”, el siguiente código, establece “se debió a la incertidumbre de la clase obrera”, el tercero nos dice “con el fin de hacer más flexibles las actividades”, el cuarto código refiere, “la idea de perpetuar la actividad patronal”, el quinto, “para que las empresas sigan subsistiendo”, el sexto “por un requerimiento a nivel internacional”, séptimo, por los diversos convenios, que México forma parte”, el octavo código dice, que “la idea de tener un trabajo más globalizado”, el siguiente nos indica, “tener una justicia más globalizada”, el décimo y último código, se dice “por las formas de contratación que ya se venían practicando”.

La tercera categoría se denomina “los objetivos de la reforma laboral de 2012”, desprendiéndose de ella 3 subcategorías, la primera de ella es la “función que tuvieron los objetivos en la reforma laboral”, que comprende los siguientes códigos: a) “favorecer a la clase empresarial”, b) “a los trabajadores sindicalizados, les quitó la jubilación, prestaciones contractuales y laborales que establece la LFT”; la segunda subcategoría llamada, “diferentes aspectos de los objetivos,” expresando algunos participantes lo siguiente:

*“que los objetivos de la reforma se cumplieron parcialmente, la idea de que exista justicia laboral, además que existieran contratos globales para abrir las puertas, a empresas transnacionales, y tener una forma más segura de contratación regulando algo que ya existía, en relación a las formas de contratación laboral.” {P.24.P.1} {P.20.P.3} {P.24.P.4}*

La tercera subcategoría que se le denominó, “aspectos jurídicos regulados antes de la reforma de 2012”, en el primer código, se alude a que “la obligatoriedad patronal ya existía”, el segundo código nos dice que, “ya se encontraban regulados en la anterior ley”, el tercero dice “se eliminaron formalidades para los patrones”.

La cuarta categoría denominada, “efectos de la reforma laboral 2012”, compuesta por una subcategoría llamada, “efectos generales”, algunos participantes expresaron lo siguiente:

*“que se tuvo efecto social quitándole a los trabajadores las prestaciones, privándolos de la estabilidad laboral, al firmar contratos a prueba, además no se llevaron a cabo las expectativas al parecer por la infraestructura de los tribunales, no existe ningún impacto y la existencia de un ordenamiento que ya se venían practicando.” {P.36.P2} {P.36.P.3} {P.40.P.4.}*

La quinta categoría que se le denominó, “las nuevas formas de contratación en la reforma laboral del 2012”, contiene 4 subcategorías, la primera llamada, “beneficios para el trabajador”, el primer código, “los beneficios son para la clase trabajadora”, el segundo código, “existe más oportunidad de trabajo”, el tercer código, “que el trabajador se beneficia por las actividades formales”, el cuarto código, “es bueno tener este tipo de contratos porque benefician al trabajador al tener seguridad en las prestaciones que se derivan de las relaciones de trabajo” la segunda subcategoría, se le denomina, “perjuicios para el trabajador”, respecto a este código los participantes dijeron:

*“Que la nuevas formas de contratación, no beneficiaron; sino que desfavorecieron a la clase trabajadora, no beneficiaron el empleo, ni la creación del mismo, en lugar de favorecer al trabajador lo obligan a firmar renuncia.” {P.13.P.2.} {P.24.P2} {P.32.P.3}*

La tercera subcategoría llamada, “beneficios para el patrón”, en donde el primer código es “las nuevas formas de contratación beneficia al patrón” , el segundo, “el mayor beneficio es para el patrón ya que se le liberó las cargas y obligaciones”, el tercero, “el beneficio fue cien por ciento al empleador”, cuarto, “se favoreció al patrón” y el quinto, “se le da oportunidad al patrón de decidir si un trabajador está capacitado o adquiere la capacitación que le brinda el centro de trabajo”; la cuarta y última subcategoría denominada, “no benefician ni perjudican

a las partes”, y tiene los códigos siguientes: a) “se sigue en las mismas, no existe desarrollo en el empleo”, b) “se consideran correctas”, c) “es bueno tener este tipo de contratos , para que el patrón tenga un trabajador más especializado, con el proteccionismo al trabajador, el patrón queda indefenso”, d) “les dan legalidad a las nuevas modalidades de contratación que ya se venían celebrando”, e) “las condiciones de los trabajadores se mantuvieron igual”, f) “se cayó en el vicio de contratar a los trabajadores a prueba, no existiendo responsabilidad para el patrón ni para el trabajador”.

La categoría seis, denominada “efectos en la instauración de las nuevas formas de contratación”, que contiene dos subcategoría, la primera de ellas llamada, “efectos generales,” misma que tiene 9 códigos, que son los siguientes: a) “las nuevas forma de contratación son de gran valía y de trascendencia”, b) “hacen más funcional la mano de obra”, c) “perjudican a la clase obrera”, d) “favorecieron a la clase empresarial, en perjuicio de la clase trabajadora”, e) “el contrato a prueba es positivo”, f) “el contrato de capacitación inicial puede ser más complicado”, g) “es correcto que estén reguladas las formas de contratación”, h) “es legalidad y seguridad en la suscripción de un contrato”, i) “es la seguridad de la suscripción de un contrato y la obtención de derechos y obligaciones, que se generan para el trabajador”; la segunda subcategoría que lleva el nombre de “beneficios en la contratación,” se compone del código “los beneficios son recíprocos”

Finalmente, tratamos la categoría siete denominada “propuestas para mejorar las condiciones de contratación,” misma que tiene dos subcategorías, la primera llamada “observación de las disposiciones,” de la misma se desprende un código que tiene como contenido los siguiente: “observar las disposición de todo tipo, tanto legales, estatutarias, contractuales, orgánica”; la segunda subcategoría denominada, “diferentes propuestas” con nueve códigos, que se señalan de la siguiente manera: a) “existen deberes y derechos” b) “reformular la LFT”, c) “que regresen las prestaciones que ya estaban”, d) “que exista estabilidad en la contratación”, e) “certificar que el contrato fue aceptado por el patrón”, f) “que no

existan violaciones al derecho laboral”, g) “se tiene que involucrar el Estado”, h) “que la contratación debe de ser supervisada por una autoridad específica con el fin de que no se le invente lo que no debe contener, que contenga lo que la ley específica”, j) “para mejorar las condiciones laborales, tendrían que mejorar las condiciones económicas para que exista equilibrio.

## *2.2. Análisis relacional*

Los participantes, la mayoría de ellos, han considerado que con la implementación de las modalidades de contratación, que se crearon en México con la reforma laboral de 2012, se le dieron más beneficios al patrón que al trabajador.

Por lo que se busca responder a la siguiente interrogante: ¿Cuáles son los efectos que se pudieran estar presentando con la implementación de las modalidades de contratación, instauradas en México con la reforma laboral de 2012?

Por los datos obtenidos en teoría, consideramos que la implementación de las nuevas formas de contratación, que fueron producto de la reforma laboral de 2012 en México, y que a la vez ésta es producto de las transformaciones globales, por la implementación del modelo neoliberal, con estos cambios, quienes han tenido mejores resultados a su favor, fueron los patrones; sin embargo los participantes hacen sus narrativas, a como ellos lo consideran.

En este caso se identifican 2 ámbitos, (trabajadores y patrones) que nos ayudan a darnos cuenta, qué efectos se están presentando con la implementación de las modalidades de contratación.

Con las reforma laboral de 2012, se consideró necesaria la flexibilidad en las contrataciones, para estar acorde con las nuevas formas de producción a nivel mundial, y así estar en condiciones de poder competir, aunque estos cambios no fueran benéficos para el trabajador. Por lo que la reforma empezó con la flexibilización del mercado laboral, se considera que el empleo debe de ajustarse,

a las necesidades de las empresas en su producción, por lo que los contratos temporales fueron requeridos, y se procedió, a la eliminación de los sindicatos, se disminuyeron los costos de seguridad social, se legalizó el despido.

*“Se supone que con la reforma laboral de 2012, debe de existir equidad, entre uno y otro, pero en realidad a quien pretendía beneficiar más era a la clase patronal.”{P. 32. P.1}*

Se ha considerado, que las formas de contratación conllevan a desproteger y crear inseguridad jurídica al trabajador, en virtud de que esta forma de contrato, posesiona al patrón a deslindarse de la obligación que pudiera surgir, con motivos de la relación de trabajo, cuando el trabajador no reúne los requisitos que exige el patrón; limita a no generar derecho de antigüedad, ni hay condiciones para la intervención de los sindicatos, afectando la forma de vida del trabajador y su familia.

*“Las formas de contratación, vienen a darle seguridad al patrón, primero en cuanto a la contratación, para efecto de saber, si un trabajador se encuentra capacitado o tiene aptitudes, o si un trabajador adquiere la capacitación que se le brinda, dentro del centro de trabajo, pero a su vez también le da seguridad al trabajador, a sabiendas que está contratado por un periodo en el cual va a gozar y disfrutar de todas las prestaciones que se derivan de la prestación de trabajo, y que sí demuestra tener las aptitudes o adquirirlas para el trabajo, pues se va a quedar, y de otra manera también, no habría responsabilidad para uno o para el otro”. {P. 18. P.4.}*

*“Como lo dije anteriormente, perjudican a la clase obrera y a la sindicalizada y todo tipo de trabajadores, fueron perjudicados”. [P. 15. P. 2.]*

Por lo que, la no continuidad de los trabajadores en una empresa puede repercutir en la estabilidad de la misma, ya que se considera que al dar por terminado el contrato, cuando se determina que no tiene la capacidad a juicio del empleador y sin responsabilidad, se interpreta como un presupuesto jurídico a

favor del empleador para reducir costos y abaratar los sueldos; lo cierto es que la mayoría de la población no está capacitada y la poca o mucha capacitación que ha tenido, se la proporciona su propia trayectoria o algunos cursos que logra adquirir, contando con el siguiente fundamento:

*“Al empleador, creo que las formas de contratación, sí le trajo beneficio principalmente, es a él, ahí es donde se le da la posibilidad de hacer una contratación de personas con actitudes y capacidades más adecuadas, qué es lo que él pretende, entonces ya poner a prueba al trabajador, y él mismo da el análisis y la visión de que si puede, o si es la persona indicada, entonces para mí el patrón es el beneficiado”. [P. 28. P.3]*

*“El beneficio para el empleador, es la seguridad o la certeza de poder terminar, una relación de trabajo, sin consecuencia, en caso de que el trabajador no demuestre tener las aptitud, o no obtenga aptitudes con la capacitación que se otorga por el propio empleador”. [P. 32. P. 4.]*

En cuanto al empleo, con la instauración de las formas de contratación, más que aumento de empleo, se espera la transferencia del empleo permanente al temporal, en la que no se supone la creación de nuevas fuentes de trabajo y se corre el riesgo de perder fuentes de trabajo estable y aumentar la irregularidad, lo que contribuye a la precarización del mercado laboral.

A nivel inter internacional se ha demostrado, que las reformas laborales, con aspecto flexibilizado, no han tenido mayores empleos, por lo que se ha considerado, que este tipo de reformas, benefician la sustitución de los trabajadores permanentes, por los de temporales, sin que ello genere mayor empleo o mejore en el ingreso de los trabajadores.

*“Las modalidades de contratación, en ningún momento favorecen, porque el trabajador al momento de ser contratado, lo obligan a firmar renunciaciones y hojas en blanco, para no cubrirles las prestaciones laborales.” [P. 32. P.2]*

*“Las modalidades de contratación, creo que en teoría debería de beneficiar al empleo, pero en la práctica no beneficia, al contrario ahorita la forma es, que se puede abusar, como se hizo anteriormente, como lo dije, esa forma de contratación ya se había establecido, no específicamente como contratación a prueba, pero si había la posibilidad de que se tomara como tal, y creo que se ha caído en el vicio, de contratar a los trabajadores a prueba, y si no me pareció, te líquido y traigo a otra persona, pienso que esto ya se cayó en un vicio, por ello creo que no ha beneficiado, a generar empleo, o por lo menos no fue la idea que se tenía” [P. 31. P.3.]*

Por lo que, el espíritu protector a los trabajadores en la LFT, con la reforma de 2012, no garantiza ni la protección ni la estabilidad de los trabajadores, tiene como característica el alejamiento de apego al principio de estabilidad, por lo que conduce a la reducción de los derechos laborales.

*“El impacto de la reforma laboral de 2012, ha sido social, porque ha perjudicado, a todos y cada uno de los trabajadores, al privarles las prestaciones y la estabilidad laboral, porque en ningún momento la tendrán, al firmar contratos a prueba, no firmarán la estabilidad.”[P. 38. P. 2].*

Las opiniones de personas expertas, que favorecen la idea de que el éxito de una empresa, es más factible, si toma en cuenta, la estabilidad de los trabajadores, porque genera sentimientos de colaboración pertenencia y disponibilidad.

### *2.3. Discusión*

En este apartado se toma en cuenta, tanto la teoría como los resultados del trabajo de campo realizado, con el fin de contrastarlas, y así concluir con algún resultado, por lo que se inicia diciendo, que con la reforma laboral del 2012, fue necesaria la flexibilidad en las contrataciones laborales con el fin de lograr nuevas formas de producción, y así poder competir hacia el exterior; al mismo tiempo uno de los participantes en las entrevistas contempla que “que el origen de la reforma



laboral 2012 tuvo como fin perpetuar la actividad patronal para que las empresas sigan subsistiendo y hacer más flexibles las actividades”; y como sabemos con esta reforma fueron creadas las modalidades de contratación denominadas periodo a prueba, capacitación inicial, temporada (trabajos fijo y periodos discontinuos).

En teoría se ha dicho que estas formas de contratación conllevan a desproteger y crear inseguridad jurídica al trabajador, en virtud de que en la práctica han posesionado al patrón a desligarse de la obligación que surge con motivo de la relación de trabajo, ya que los trabajadores tienen que demostrar ante el patrón tener actitudes o adquirirlas para el trabajo, con esto lograría quedarse en el mismo, de otra manera se determina que no tiene capacidad a juicio del empleador sin ninguna responsabilidad; lo que se ha interpretado como un presupuesto jurídico a favor del empleador, para reducir costos y abaratar los sueldos.

Comparado con lo anterior, uno de los entrevistados expresa:

“Que las formas de contratación vienen a dar seguridad al patrón, en virtud de que se les contrata por un tiempo para saber si un trabajador se encuentra capacitado o tiene actitudes o si adquiere dicha capacitación que se le brinda dentro del centro de trabajo, pero al trabajador también le da seguridad porque disfruta de prestaciones durante ese periodo, y si demuestra tener actitudes o adquirirlas para el trabajo, pues se va a quedar, de la otra manera no habrá responsabilidad para ninguno”

Por lo que se ha considerado que, en este tipo de contratación, el trabajador no tiene ninguna defensa, no genera antigüedad en el tiempo que lo tienen a prueba, ni existen condiciones para la intervención de los sindicatos, afectando de tal forma la vida del trabajador y el de su familia, al quedarse sin el sustento familiar.

De lo investigado concluimos que, se cumplieron los objetivos planteados en este trabajo, en virtud de que sí se logró identificar, que con las modalidades de contratación instauradas en la reforma laboral 2012, quien resultó mayor beneficiado fue el patrón, porque tanto en teoría como en las entrevistas que se realizaron, se demostró que las modalidades de contratación conllevan a desproteger y crear inseguridad jurídica al trabajador, en virtud de que dichas formas de contratación, posesionan al patrón a desligarse de la obligación que pudiera surgir, con motivo de la relación de trabajo, al ponerlo a prueba durante un periodo determinado y si demuestra tener aptitudes o adquirirlas se va a quedar en el empleo de lo contrario se quedará sin él, y se dice sin responsabilidad para ninguno de los dos (patrón y trabajador).

Por lo que se desprende que, el patrón en este caso es el que se beneficia, en virtud de que, él es el que decide si el trabajador se queda en el puesto o no, y así puede seguir haciéndole pruebas a diferentes trabajadores, en cambio el trabajador se queda sin el sustento económico, mismo que es un derecho humano y la familia es la más perjudicada en cuanto a recibir sus necesidades más básicas; el alimento, la salud y la educación.

En lo referente a la pregunta de investigación, que se buscó responder se plantea la siguiente interrogante ¿cuáles son los efectos que se pudieran estar presentando con la implementación de las modalidades de contratación instauradas en México con la reforma laboral de 2012? La respuesta es que, la implementación de las modalidades de contratación, trajo como consecuencia, que los patrones fueran los más beneficiados, esto en virtud de que la reforma laboral consideró necesario la flexibilización de las contrataciones, para estar acorde con las nuevas formas de producción a nivel mundial, y así estar en condiciones de poder competir. Como ya se ha afirmado, que la reforma laboral, tuvo como objetivo flexibilizar el mercado laboral, para que el empleo se ajustara a las necesidades de las empresas y su producción, teniendo efectos positivos los contratos de temporada, se procedió a la eliminación de los sindicatos,

disminución de los costos de producción, y de seguridad social, así como los despidos se incrementaron.

Por lo que las modalidades de contratación creadas en la reforma laboral 2012, cumplen con los requisitos de flexibilización, dando como resultado que al trabajador se le quita la estabilidad laboral, al ponerlo a prueba durante un tiempo y despedirlo sin ninguna garantía, quedando desprotegido, al arrebatarse el sustento económico que es vital para su vida.

### III. CONCLUSIONES

Primero: Con la implementación de las modalidades de contratación, que se instauraron con la reforma laboral de 2012 en México, se advierte que la creación de estas modalidades, fue en parte con la idea de flexibilizar el mercado laboral, que significa que el nivel de empleo se ajustaría a las necesidades de producción de las empresas mediante este tipo de contratación, dando facilidad para la contratación y los despidos.

Segundo: Los efectos que trajo la implementación de las modalidades de contratación instauradas en la reforma laboral 2012 en México, fue desproteger y crear inseguridad jurídica al trabajador, en virtud de que estas formas de contratación posesionan al patrón a desligarse de la obligación que pudiera surgir con motivo de la relación de trabajo, cuando el trabajador no reúne los requisitos que exige el patrón; por lo que se considera que quién resultó beneficiado con estas modalidades de contratación, fue el patrón, en virtud de que se le da la posibilidad de determinar si el trabajador tiene la aptitud que éste está requiriendo, de lo contrario el trabajador se queda sin el trabajo, sin ninguna responsabilidad para el contratante.

Tercero: La afectación para el trabajador con las formas de contratación, es la falta de estabilidad en el trabajo, porque al darse por terminada la relación de trabajo, en virtud de que a juicio del empleador no tiene la capacidad y sin ninguna garantía, se le arrebató la seguridad que debiera tener para conseguir lo más esencial que es su sustento diario. Con lo único que el trabajador resultó beneficiado con la reforma laboral de 2012 fue que se le dio más cobertura para la persona con discapacidad y personas mayores de 40 años, que puedan tener un empleo que se compagine con su situación y necesidades particulares; siendo una de las cosas positivas en dicha reforma.

## IV. PROPUESTAS

Como ya se ha fundamentado, tanto en el tema de la discusión, como en las conclusiones de este trabajo, que las formas de contratación implementadas con la reforma laboral de 2012, conllevan a desproteger y crear inseguridad jurídica al trabajador, en virtud de que posesionan al patrón a desligarse de la obligación, que pudiera surgir con motivo de la relación de trabajo, por lo que se le quita la estabilidad laboral, al ponerlo a prueba durante un tiempo y despedirlo sin ninguna garantía, quedando desprotegido para cumplir con el sustento económico familiar, el cual es un derecho humano.

Por lo que se considera, que esta forma de contratar, en lugar de que el trabajador mejorara su situación, le trajo perjuicios económicos y a la vez psicológico, al orillarlos en ocasiones hasta a delinquir, por la desesperación de no tener un sustento que le dé seguridad; por lo que se plantea que al no garantizar la estabilidad que tenía el trabajador antes de la reforma, se hace necesario proponer que:

### **DECRETO**

Se derogue el artículo, 39-A, 39-B, 39-C, 39-D, 39-E, de la LFT, creado con la reforma laboral de 2012, el cual hace referencia a las formas de contratación denominadas, periodo a prueba y de capacitación inicial, para quedar como sigue:

### **CAPÍTULO II**

#### **Duración de las relaciones de trabajo**

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

**Artículo 39-A.** Se deroga.

**Artículo 39-B.** Se deroga.

**Artículo 39-C.** Se deroga.

**Artículo 39-D.** Se deroga.

**Artículo 39-E.** Se deroga.

Artículo 39-F. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año. Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

## V. FUENTES CONSULTADAS

- ADAME GODDARD, Jorge." Contrato y sistema en América Latina" Boletín mexicano de derecho comparado" vol. 41 no.123 México sep. /dic. 2008.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0041-86332008000300018&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0041-86332008000300018&script=sci_arttext). Consultada el: 17 de mayo del 2020
- AGUILAR GUTIÉRREZ, "Evolución de los contratos" boletín del instituto de Derecho Comparado de México No 22, Instituto de Investigaciones, Jurídicas s/f <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/boletin-derecho-comparado/article/view/9023/8120>. Consultada el: 20 de mayo de 2020.
- ARANGÍO RUIZ, Vicente, instituciones de derecho romano, 10ª. ed. Trad. José M. Caramés Ferro, Buenos Aires, Depalma, 1986.  
<file:///C:/Users/hp/Downloads/8991-11066-1-PB.pdf>. Consultada el: 15 de diciembre de 2020.
- ARIAS LAZO, Agustín." ¿Debe o no reformarse la Ley Federal del Trabajo?" Revista Laboral, num.74, 1998.
- ANDERSON PERRI. "Neoliberalismo: un balance provisorio" en saber, Emir y Pablo Gentili, la trama del neoliberalismo, crisis y exclusión social, Buenos Aires, 2000. [http://politicasyplanificacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/121/2014/07/Unidad1\\_Teorico\\_Anderson.pdf](http://politicasyplanificacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/121/2014/07/Unidad1_Teorico_Anderson.pdf). Consultada el: 26 de diciembre de 2019.
- ASQUERINO LAMPARERO, María José, "El periodo de prueba en los contratos de trabajo" departamento de derecho del trabajo y de seguridad social, universidad de Sevilla, 2015.  
<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/34788/EI%20per%c3%adodo%20de%20prueba.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Consultada el: 12 de noviembre de 2020.
- AYLOR JORDAN, Gans- Morse. Neoliberalismo: *From New Liberal Philosophy to Anti-Liberal Slogan, Studies in Comparative International Development*

(SCID) 44 (2). pp. 137-161.  
*aculty.wcas.northwestern.edu/~jlg562/documents/BoasandGans-Morse--SCID.pdf*. Consultada el: 17 de mayo de 2020

BATRES GUADARRAMA, Martí. "Reforma laboral: continuidad neoliberal y retroceso Social". *El Cotidiano*, núm. 178, marzo- abril, 2013, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, Ciudad de México. <https://www.redalyc.org/pdf/325/32527006004.pdf>. Consultada el: 4 de enero 2020.

CADENA VARGAS, Edel. "Neoliberalismo en México: saldos Económicos y Sociales, Universidad del Estado de México", enero- junio 2005. <https://www.redalyc.org/pdf/401/40170107.pdf> Consultada el: 19 de diciembre 2019.

CALVENTO, Mariana. "Fundamentos teóricos del neoliberalismo: su vinculación con las temáticas sociales y sus efectos en América" Latina, *universidad Nacional del Centro de la provincia de Buenos Aires, Argentina*, mayo 2006. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-14352006000200002](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352006000200002). Consultada el: 20 de diciembre de 2019.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Castorena J., Jesús Manuel, *antecedentes históricos del Derecho Laboral*, México, INITE, 1998, colección didáctica. [http://gc.initelabs.com/recursos/files/r157r/w12842w/DchoLaboral\\_Unidad7.pdf](http://gc.initelabs.com/recursos/files/r157r/w12842w/DchoLaboral_Unidad7.pdf) Consultada el: 8 de diciembre 2019.

DÍAZ SÁNCHEZ, Carlos, "Análisis jurídico del contrato de obra o servicio determinado" Universidad Autónoma de Barcelona, 13 del 2016. <https://core.ac.uk/download/pdf/78544356.pdf>. Consultada el: 19 de noviembre 2020.

FERNÁNDEZ ARRAS, Arturo. "El modelo de relaciones laborales", *la globalización económica y la reforma laboral en México <25 años sin rumbo>*. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/6.pdf>. Consultada el: 3de enero 2020.



- FOXLEY, Alejandro, "Experimentos neoliberales en América Latina", *Alfa beta impresores*, colección Estudios del Cieplan, núm. 59, Santiago de Chile, marzo, 1982. Consultada el: 2 de enero 2020.
- GARCÍA SÁNCHEZ, María del Rosario et al. "Reforma laboral en México ¿ Solución a la justicia social"?, revista *Iberoamericana de las ciencias sociales y humanísticas*, volumen 5, número 9 de enero a junio de 2016, Universidad Autónoma de Guerrero México. <https://www.ricsh.org.mx/index.php/RICSH/article/view/74/381> Consultada el: 15 de febrero 2020.
- GARCÍA ZAMORA, Rodolfo, "Los preceptos Generales del TLCAM" mayo de 2007. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-39252007000200004](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252007000200004). Consultada el: 19 de enero 2021.
- GARCÍA GUZMÁN, Brígida, "Precariedad Laboral y Desempleo en México" *Instituto de Investigación Jurídicas de la UNAM*. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3538/10.pdf>. Consultada el: 20 de mayo 2020.
- GOLDIN, ADRIAN, "Reforma y contrarreforma laboral en Argentina, crónica simple de un proceso pendular", *Revista Derecho Pucp N°68,2012* s/f, <file:///C:/Users/hp/Downloads/DialnetReformaYContrarreformaLaboralEnArgentinaCronicaSim-5085206.pdf> Consultada el: 22 de noviembre 2020.
- GÓMEZ ARANDA, Rodolfo, Derecho laboral, red tercer milenio, primera edición, 2012. Consultada en: [https://moodle2.unid.edu.mx/dts\\_cursos\\_mdI/ejec/DE/CT/S02/CT02\\_Lectura.pdf](https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_mdI/ejec/DE/CT/S02/CT02_Lectura.pdf) Consultada el: 5 de octubre de 2019.
- GUERRERO RODRÍGUEZ, Fernanda et al., "El TLC "respecto al derecho de trabajo en México" *Revista laboral, num.77.1998*. Consultada el: 25 de octubre 2020. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/6.pdf>
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto, et. al, *Metodología de la investigación*, quinta edición, editorial Mc Graw Hill, México.

- JIMÉNEZ MORALES, Oscar Antonio. "Globalización neoliberal y sus representantes internacionales: Fondo Monetario Internacional y Banco Mundial", eumet.net, [http://www.eumed.net/tesisdoctorales/2012/oajm/globalizacion\\_neoliberal\\_FMI\\_BM.html](http://www.eumed.net/tesisdoctorales/2012/oajm/globalizacion_neoliberal_FMI_BM.html). Consultada el: el 28 de diciembre de 2019.
- LACAVEX BERUMEN, María Aurora y Rodríguez Cebreros, Jesús, Sosa Yolanda y García, Silva "Recepción de las Nuevas Formas de Contratación Laboral en México" *biblioteca jurídica virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*. *file:///C:/Users/hp/Downloads/9646-11702-1-PB%20(5).pdf*. Consultada: 22 de febrero 2021.
- LAVOINE, MARC, Financialization, neoliberalismo, and securitization, *Journal of post Keynesian Economics* 35. : <https://ideas.repec.org/a/mes/postke/v35y2012i2p215-233.html> Consultada el: 23 de diciembre 2019.
- LOYO PÉREZ, Matilde. "Análisis Histórico de la Reforma Laboral de 201", <https://ux.edu.mx/wp-content/uploads/2-ANALISIS-HISTORICO-DE-LA-REFORMA-LABORAL-DE-2012.p2020df>. Consultada el: 19 de diciembre 2019.
- LEVAGGI, ABELARDO, "Historia del Derecho, de las obligaciones, contratos y cosas", *instituto de historia del Derecho*, Ricardo Levene, facultad de Derecho y Ciencias Sociales, lecciones de historia jurídica IX, editorial Perrot, Buenos Aires. <http://www.derecho.uba.ar/investigacion/documentos/lecciones-de-historia-juridica-ix-1982-levaggi-historia-del-derecho-de-las-obligaciones.pdf> Consultada el: 12 de mayo 2020.
- LUIS ÁLVAREZ, Tatiana, Escribano Tubman y Kelly Tubman Hardy "México promulga reformas a la Ley Federal del Trabajo" *publications LatinAmericaAlert*. 3 de diciembre 2012 [https://www.dlapiper.com/en/mexico/insights/publications/2012/12/m%C3%A9xico-promulga-reformas-a-la-ley-federal-del-tr\\_\\_\\_/](https://www.dlapiper.com/en/mexico/insights/publications/2012/12/m%C3%A9xico-promulga-reformas-a-la-ley-federal-del-tr___/) Consultada el: 4 de junio 2020.

- MÁXIMA URIARTE, Julia. Ley Federal del Trabajo Última edición 3 de diciembre del 2019. Disponible en: <https://www.características.co/ley-federal-del-trabajo-de-mexico/#ixzz67ZyChUJy>. Consultado el: 10 de noviembre de 2019.
- MACÍAS VÁZQUEZ, Ma. Carmen, “Las nuevas formas de contratación y sus repercusiones en los derechos laborales” *revista Latinoamericana del Derecho Social*. Volumen 16, enero- junio 2013 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187046701371964X#fn0025>. Consultada el: 27 de mayo 2020
- MARGADANT S., GUILLERMO, Floris, “Introducción a la historia universal del derecho”, Jalapa, Universidad Veracruzana, 1994, t. 1. Consultada el: 14 de mayo 2020.
- MARTÍNEZ F, Juan Antonio, Descargar ejemplo de contrato a prueba nueva reforma laboral y aspectos a considerar, contador mx.com, 7 de mayo 2013. <https://contadormx.com/2013/05/07/descargar-ejemplo-de-contrato-a-prueba-nueva-reforma-> Consultada el: 14 de junio 2020.
- MACÍAS VÁZQUEZ, Ma. Carmen, “Las nuevas formas de contratación y sus repercusiones en los derechos laborales” *revista Latinoamericana del Derecho Social*. Volumen 16, enero- junio 2013 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187046701371964X#fn0025>. Consultada el: 27 de mayo 2020.
- MARTÍNEZ SORIA, Jesús Waldo y Cabestany Ruiz, “Gabriela, Diseño e implicaciones de la reforma laboral de 2012”, *Reformas estructurales avances y desafíos*, Instituto Belisario Domínguez, senado de la república, primera edición diciembre 2016, México. <http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/3402/LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Consulta el: 9 de junio 2020.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo, Derecho del trabajo, 17a. ed., Madrid, Tecnos, 1996, Citado por Néstor de Buen Lozano. Consultada: 17 de mayo 2020.
- Rosas Benites, Alberto, Historia del Derecho, Guadalajara, Universidad de Guadalajara, s/f.

- ÓRNELAS DELGADO, Jaime. "La ciudad bajo el neoliberalismo", *Universidad Autónoma de Puebla*, marzo de 2000. [https://www.researchgate.net/publication/26420909\\_La\\_Ciudad\\_bajo\\_el\\_neoliberalism](https://www.researchgate.net/publication/26420909_La_Ciudad_bajo_el_neoliberalism). Consultada el: 2 de enero 2020.
- RAJOY, MARIANO, "Lo que España necesita, más sociedad mejor gobierno" programa electoral, Partido Popular 2011, s/f. <http://www.pp.es/sites/default/files/documentos/5751-20111101123811.pdf>. Consultada el: 14 de noviembre 2020.
- ROJANO, E. Capacita Perú, educación sin límite ni fronteras. <https://www.e-capacitaperu.com/2012/12/07/la-importancia-de-la-investigacion-cualitativa/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20cualitativa%20ha%20ido%20evolucionando%20con%20los%20a%C3%B1>. Consultada el: 25 de noviembre 2020.
- SALAS LUÉVANO, Ma. De Lourdes, "migración y feminización de la población rural en México", 2000-2005, *el neoliberalismo en México*, editorial Fundación Universitaria Andaluza Inca Garcilaso para eumednet <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2013/mlsl/neoliberalismo-mexico.html> Consultada el: 25 de febrero 2020.
- SALAS, C, *El empleo Trayectorias laborales entre el empleo, el desempleo y las micro unidades en México*. Papeles de población número 9, tomo 38, octubre diciembre, 2003. Consultada el: 14 de enero 2020.
- SÁNCHEZ CASTAÑERA, Alfredo, "Los diez temas fundamentales de la reforma laboral en materia individual", *FridrichEbertoStiftung*, análisis número 4/2014, mayo de 2014. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/10789.pdf> Consultada el: 9 de junio 2020.
- SÁNCHEZ ENRIQUE, Daniela Verónica, Sembrar derechos, reconfiguración del trabajador rural como sujeto integración regional y universal, 14 de febrero de 2015. <https://pdfs.semanticscholar.org/4a98/a485bd6c1aadab4f11dbb26cd88c85375024.pdf>. Consultada el: 23 de noviembre 2020.

SIMENTAL FRANCO, Víctor Amaury, “el contrato elemento constante en el devenir humano, pasado, presente y futuro”, cuarta época, julio-diciembre, 2012. f,8991-11066-1-PB-3. pdf.

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3478/6.pdf>. Consultada el: 18 de mayo de 2020.

SOSA FUENTES, Samuel, “otro mundo es posible: crítica del pensamiento neoliberal y su visión universalista y lineal de las relaciones Internacionales y el mundial” *revista mexicana de Políticas y sociales, enero/abril* de 2012.

[www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sciarttext&pid=50185\\_191820](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sciarttext&pid=50185_191820)

Consultada el: 10 de enero 2020.

SOTO ESQUIVEL, Fernando et- al, “El TLC y otras políticas neoliberales han generado menores niveles de crecimiento económico para México”, *la jornada, marzo 02 de 2017*.

<http://ljz.mx/2017/03/02/tlc-otras-politicas-neoliberales-han-generado-menores-niveles-crecimiento-economico-mexico/>. Consultada el: 30 de diciembre 2019.

VARGAS MAGAÑA, Martín. “Un poco de historia de la reforma en México”, ed. Secretaría General del Sindicato de Trabajadores Académicos de la universidad de Guadalajara

[www.gaceta.udg.mx/hemerotrca/paginas/732/6732-col%2018pdf](http://www.gaceta.udg.mx/hemerotrca/paginas/732/6732-col%2018pdf).

Consultada el: 30 de diciembre 2019.

VILLASMIL PRIETO, Humberto, “Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo” *revista latinoamericana del derecho social* no 22, México, enero- junio 2016 [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702016000100008](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000100008). Consultada el: mayo 19 de 2020.

ZAMITIZ GAMBOA, Héctor. “Reformas estructurales, reforma del Estado y democratización en México (1982-2009”, *estudios políticos, México*, agosto de 2010. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-16162010000200003](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16162010000200003). Consultada: 21 de noviembre de 2019.

ZABALA, PATXI. “La organización mundial del comercio, paradigma de la globalización neoliberal” *Cuaderno de Trabajo de Hegoa, número 28, 2000, 10794-41092-1-PB-2,pdf-adobeReader*. Consultada: 28 de mayo 2020.

ZAVALA GAMBOA, Oscar, “La transformación del contrato individual de trabajo en el derecho laboral mexicano” *revista internacional y comparada, de elaciones laborales y derecho del empleo*, volumen 1, número 3, julio-septiembre de 2013. <http://docplayer.es/44540757-La-transformacion-del-contrato-individual-de-trabajo-en-el-derecho-laboral-mexicano.html>  
Consultada el: 25 de mayo 2020.

ZURBRIDGGEN, Cristina. “A diez años del informe del Banco Mundial”, *Nueva sociedad, Julio del 2007* .<https://nuso.org/autor/cristina-zurbriggen/>  
Consultada el: 28 de diciembre 2019.

### **5.1. Órganos nacionales e internacionales**

FONDO MONETARIO Internacional, FMI y Banco Mundial, cuáles son los fines de las instituciones de Bretton Woods, 26 de septiembre 2016. <https://www.imf.org/es/About/Factsheets/Sheets/2016/07/27/15/31/IMF-World-Bank> Consultada el: 25 de noviembre 2019.

BANCO MUNDIAL, Grupo Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional. <https://www.bancomundial.org/es/about/history/the-world-bank-group-and-the-imf>. Consultada el: 28 de diciembre de 2019.

SECRETARÍA DE TRABAJO y Previsión Social. “decreto por lo que se modifica la Ley Federal del Trabajo” *Diario oficial*, 21 de enero de 1988. [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT\\_ref22\\_21ene88\\_ima.p](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref22_21ene88_ima.p)

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN, Coordinada por Marco Antonio Garfias Aguilar, reforma laboral, Derecho del Trabajo y Justicia Social en México, [http://observatoriorli.com/docs/MEXICO/INFORME\\_REFORMA\\_LABORAL\\_Mexico.pdf](http://observatoriorli.com/docs/MEXICO/INFORME_REFORMA_LABORAL_Mexico.pdf) Consultada el: 21 de diciembre de 2019.

BANCOMER. "Competencia económica en México". Oportunidades para todos. Competencia. <https://www.bancomext.com/columnas/2552>. Consultada el: 7 de enero 2020.

AUDITORÍA FEDERAL Superior, La secretaría de trabajo y previsión social (STPS) no cumplió con la reforma laboral de 2012, *gaceta reivindicación sindical* (RS) revista digital. <http://www.rssindical.mx/2019/02/26/stps-no-cumplió-con-la-reforma-laboral-de-2012>. Consultada el: 9 de enero 2020.

## **5.2. Leyes Nacionales**

ARELLANES JIMÉNEZ, Paulino Ernesto y Monserrat Llairó María, "Reforma Laboral en México y Argentina: periodo a prueba, violación a la estabilidad de trabajo", *Revista DIKE*, octubre de 2015 a marzo 2016, *file:///C:/Users/hp/Downloads/Dialnet-ReformaLaboralEnMexicoYArgentina-6622298.pdf*. Consultada el: 22 de noviembre 2020

## **5.3. Legislaciones consultadas**

Confederación General de Trabajo Argentina  
Estatuto de Trabajo de España  
Ley de Contrato de Trabajo de España  
Ley de Contrato de Trabajo de Argentina  
Ley de Fomento al Empleo de España  
Ley de Relaciones Laborales Laborales  
Ley 26.727  
Ley Federal del Trabajo

## **5.4. Hemerografía**

ANDREA LAVÍN, Analía, El derecho de permanencia del trabajador de temporada y la precarización laboral, misterio de justicia y derechos humanos de Argentina, noviembre 2008. [http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacc080101-lavin-derecho\\_permanencia\\_trabajador\\_temporada.htm](http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacc080101-lavin-derecho_permanencia_trabajador_temporada.htm). Consultada en: 21 de noviembre 2020.

- BINCHI, DE RIMENDI, Fernando Roberto, “Qué es una contratación permanente discontinúa en el ámbito Laboral Rural” 24 de agosto 2016, s/l, [https://www.arizmendi.com/Quienes\\_Somos/Prensa/Prensa\\_Completo/195565](https://www.arizmendi.com/Quienes_Somos/Prensa/Prensa_Completo/195565). Consultada el: 23 de noviembre 2020.
- BROINSTEIN, ARTURO, “Perfil de derecho Laboral nacional: República de Argentina”, OIT Organización Internacional del Trabajo, s/f. [https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_159145/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159145/lang--es/index.htm). Consultada el: 22 de noviembre 2020.
- DELGADO CHIESA, Periodo de prueba, de la ley a la práctica, condiciones para su beneficio, *asesoría legal laboral*, s/f, [http://asesoriachd.com.ar/p\\_97/periodo-de-prueba-de-la-ley-a-la-practica--condiciones-para-su-beneficio-.html](http://asesoriachd.com.ar/p_97/periodo-de-prueba-de-la-ley-a-la-practica--condiciones-para-su-beneficio-.html) Consultada el: 22 de noviembre 2020.
- GARCÍA ORTEGA Jesús, “el contrato fijo discontinuo. Retos actuales de una modalidad contractual histórica”, universitat de Valencia, 2017, pp.93-103. [https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N110/06%20EI%20contrato%20fijo%20discontinuo%20\(Garc%C3%ADa%20Ortega\).pdf](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N110/06%20EI%20contrato%20fijo%20discontinuo%20(Garc%C3%ADa%20Ortega).pdf). Consultada el: 16 de noviembre de 2020.
- LAHERAFORTEZA, Jesús y García Quiñones Juan, “La transformación de la contratación laboral, el trabajo a tiempo Parcial” 2007, España, <file:///C:/Users/hp/Downloads/33425-Texto%20del%20art%C3%ADculo-33441-1-10-20110610.PDF>. Consultada el: 8 de noviembre 2020.
- LÓPEZ EXPÓSITO, Rocío, “Cambios en las Relaciones de Trabajo durante la Transición a la Democracia (1975- 1980)”, Universidad de Jaen, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, s/f. <http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/6371/1/EI%20contrato%20de%20trabajo.%20pdf.pdf> Consultada el: 11 de noviembre 2020.
- MODENA, LAURA, Protección de la Maternidad durante el Periodo de Prueba en la relación Laboral, “antecedentes Legislativos del Periodo de Prueba”, Universidad del siglo 2. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/15888/MODENA>



[%2c%20LAURA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#). Consultada el: 9 de noviembre 2020.

RODRÍGUEZ SERGIO, OMAR, Las dos posiciones frente a los despidos en el periodo de prueba (artículo 92 bis LCT) en plena vigencia del decreto 329/2020 que prohíbe los despidos, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Argentina, 6 de mayo 2020. <http://www.saij.gob.ar/DACF200090>. Consultada: 15 de noviembre 2020.

SALCEDO BELTRÁN CARMEN, "Jurisprudencia del Comité Europeo de Derechos Sociales y período de prueba del Contrato de Apoyo a Emprendedores: La aplicación del control de convencionalidad en España" *revista jurídica de los derechos sociales Lex: Social*, julio a diciembre del 2014, volumen 4, número 2. <file:///C:/Users/hp/Downloads/1101-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2914-1-10-20141003.pdf>. Consultada: 14 de noviembre 2020.

SCHIEL, EDUARDO y Orozco Néstor "Los contratos de trabajo por tiempo determinado" *el cronista*, 9 de julio 2019. <https://www.cronista.com/fiscal/Los-contratos-de-trabajo-por-tiempo-determinado-20190709-0028.html#:~:text=93%20y%2095%20de%20la,si%20supera%20el%20a%C3%B1o%20de>. Consultada el: 18 de noviembre de 2020.

SANDALIO, GÓMEZ y Contreras Ignacio, "Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo, en el periodo 1985- 2008", cátedra SEAT de relaciones laborales, Universidad de Navarra, 11 de septiembre 2008, Barcelona España. <https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0764.pdf>. Consultada el: 18 de noviembre 2020.

SANTIAGO RIVERA, Carlos Alá, "La duración del periodo de prueba en la jurisprudencia constitucional española" <https://revistas.upr.edu/index.php/ap/article/view/5183/4108>. Consulta el: 12 de noviembre 2020.

TRAJTEMBERG, David y Hernán Varela, "Movilidad laboral de los trabajadores con contratos eventuales: ¿Mecanismo de inserción en empleos estables o

regularización de la inestabilidad laboral?" *trabajo y sociedad* Universidad Nacional de Santiago de Argentina, NB - Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas, <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387334696006.pdf>. Consultada el: 18 de noviembre 2020.

YEBRA SERRANO, Irene, Contrato de trabajo fijo discontinuo, características principales, *INEAT* 15 de octubre 2019. <https://www.ineaf.es/tribuna/contrato-de-trabajo-fijo-discontinuo-caracteristicas-principales/>. Consultada el: 19 de noviembre 2020.

### **5.5. Páginas de Internet**

[https://moodle2.unid.edu.mx/dts\\_cursos\\_mdll/ejec/DE/CT/S02/CT02\\_Lectura.pdf](https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_mdll/ejec/DE/CT/S02/CT02_Lectura.pdf)  
Consultada el: 5 de octubre 2019.

[.Universia.net.mx/tiempo\\_libre/noticia/2013/08/16/1093150/18-agosto-1931-crea-primera-ley-federal-trabajo-html](http://Universia.net.mx/tiempo_libre/noticia/2013/08/16/1093150/18-agosto-1931-crea-primera-ley-federal-trabajo-html). Consultada el: 14 de setiembre de 2019.

<https://noticias.universia.net.mx/tiempo-libre/noticia/2013/08/16/1043150/18-agosto-1931-crea-primera-ley-federal-trabajo.html>. Consultado el: 18 de noviembre de 2019.

<https://www.jornada.com.mx/2014/12/13/oja-tlcan.html>. Consultada el: 29 de diciembre de 2019.

*MEXICO Solución Ala Justicia Social-5523730%20(9) puf*. Consultada el: 2 de enero 2020.

*C:/Users/Javier/downloads/Dialnet-ReformaLaboralEn*

*Mexico Solución Ala Justicia Social-5523730%*. Consultado el: 4 de enero 2020.

<https://www.ssaver.gob.mx/transparencia/files/2011/11/Explicaci%C3%B3n-Ampliada-de-la-Reforma-Laboral-DOF-301112.pdf>. Consultada el: 4 de mayo 2020.

<http://www.visionindustrial.com.mx/industria/para-no>. Consultada el: 6 de enero de 2020.

<https://www.significados.com/neoliberalismo/> Consultado el: 11 de diciembre de 2019.

<https://www.contralinea.com.mx/archivo-revista/2015/02/25/2-anos-de-la-reforma-laboral-mas-horas-de-trabajo-por-menos-paga/> Consultada el: 25 de junio 2020.  
21146-Texto del artículo-800805-1-20180131-2.pdf-Adobe Reader. Consultada el: 22 de febrero 2020.

<http://www.visionindustrial.com.mx/industria/para-no-perderse/reforma-laboral-sus-principios-y-objetivos>. Consultada el: 19 de diciembre de 2019.

<https://educacion.elpensante.com/principales-representantes-del-neoliberalismo/> Consultada el: 26 de diciembre de 2019.

<https://www.bbc.com/mundo/noticias-36612298>. Consultada el: 28 de diciembre 2019.

<https://www.youtube.com/watch?v=ZMNoNn5dUs><https://es.slideshare.net/profesormaximoleyton/neoliberalismo-9563063>. Consultada el: 19 de marzo 2020

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-68512013000200003](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512013000200003). Consultada el: 15 de junio 2020.

<https://contadormx.com/2013/05/07/descargar-ejemplo-de-contrato-a-prueba-nueva-reforma-laboral-y-aspectos-a-considerar>. Consultada: 14 de mayo 2020

<https://www.studocu.com/ca-es/document/universitat-pompeu-fabra/historia-social-i-juridica-contemporania/apuntes/historia-del-contrato-de-trabajo-apuntes-t2/1477282/view>. Consultada: 18 de mayo de 2020.

<https://doctrina.vlex.com.mx/vid/determinado-principales-aspectos-observar-403898106>. Consultada: 31 de mayo 2020.

<http://setracoahuila.gob.mx/descargar/contratacion.pdf> Consultada: 4 de junio 2020.

<https://idconline.mx/laboral/2018/06/06/cuando-procede-el-contrato-por-temporada> junio 2018. Consultada: 6 de junio 2020.

<https://www.ccmexico.com.mx/blog/emprendimiento/quieres-contratar-por-hora-aqui-te-decimos-como.html>. Consultada: 8 de junio de 2020.

<http://contaduriapublica.org.mx/2013/02/05/alfa-y-omega-de-la-contratacion-a-prueba-y-de-la-capacitacion-inicial/>. Consultada 15 de junio de 2020.

<http://contaduriapublica.org.mx/2013/02/01/contratacion-a-prueba-existencia-legal/> Consultada: 6 de junio 2020.

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-68512013000200003](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512013000200003). Consultada el: 15 de junio 2020. [https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2019/05/FBBVA\\_Esenciales\\_35\\_Temporalidad.pdf](https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2019/05/FBBVA_Esenciales_35_Temporalidad.pdf) Consultada el 8 de noviembre 2020.

[https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAA AAAAEAMtMSbF1jTAAAUMTY3MztbLUouLM\\_DxblwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhIQaptWmJOcSoAFHqwITUAAAA=WKE](https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAA AAAAEAMtMSbF1jTAAAUMTY3MztbLUouLM_DxblwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhIQaptWmJOcSoAFHqwITUAAAA=WKE). Consultada el: 17 de noviembre de 2020.

<https://loentiendo.com/el-contrato-de-fijo-discontinuo/>. Consultada el: 17 de noviembre 2020.

<https://www.cuestioneslaborales.es/el-contrato-fijo-discontinuo/>. Consultada el: 17 de noviembre 2020.

<https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/contratos/contrato-obra-servicio-definicion-duracion>. Consulta: 19 de noviembre de 2020.

<https://www.marbenabogados.com/el-contrato-por-obra-y-servicio>. Consultada el: 15 de noviembre 2020.

[https://definicionlegal.blogspot.com/2015/05/contrato-individual-por-tiempo\\_13.html](https://definicionlegal.blogspot.com/2015/05/contrato-individual-por-tiempo_13.html) Consultada el: 8 de noviembre de 2020.

## VI. ANEXOS

### 6.1. *Presentación de los entrevistados*

**Entrevistadora:** Buenas días, mi nombre es Manuela Ruiz Arce, soy alumna del Doctorado, en “Ciencias del Derecho” de la Unidad de estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Estoy realizando una entrevista, a los abogados laboristas sobre “los efectos que han tenido, las nuevas formas de contratación laboral en México”; el objetivo de esta entrevista, es conocer la opinión que se tiene, en relación a este tema.

**Entrevistadora:** Si acepta participar en la entrevista, le haremos entrega del consentimiento informado, en este se explica el objetivo de la investigación, el carácter voluntario de la misma, así como el resguardo de sus datos personales y confidencialidad, es importante que sepan que el carácter voluntario de participar en esta investigación es permanente, quedando en completa libertad de desistir de participar en ella. Esta es una conversación libre, con preguntas abiertas y de manera directa, la cual será grabada, pero que, una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones se destruirán. El tiempo estimado para el desarrollo de la entrevista es de aproximadamente 15 minutos.

### **Desarrollo**

Para un mejor desarrollo de transcripción de las entrevistas, llamaremos con un nombre ficticio a los entrevistados, el primero de ellos, Pedro, al segundo, Gerardo, y al tercero Luis, la entrevistadora, participa con la letra E.

## *6.2. Consentimiento informado para la participación de la Investigación*

El propósito del consentimiento informado, es darles a los participantes en la investigación la explicación necesaria, en cuanto a contenido de la misma, así como su rol en ella como participante.

La presente investigación es conducida por Manuela Ruiz Arce y Lizbeth García Montoya alumna y docente respectivamente del Programa de Doctorado en Ciencias del Derecho, en la Facultad de Derecho Culiacán de la Universidad Autónoma de Sinaloa. El objetivo de la entrevista, es Indagar sobre la opinión que tienen los juristas laboristas, en relación a los efectos que se pueden estar presentando en los trabajadores mexicanos, con las nuevas modalidades de contratación instauradas con la reforma de 2012 en México. El objetivo del módulo II del cuestionario de la entrevista, es tener conocimientos generales de la investigación, y en el módulo III, obtener la información necesaria, para lograr el objetivo central. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder algunos cuestionamientos relacionados al tema a tratar mediante unas preguntas abiertas. La entrevista durará aproximadamente 15 minutos. Asimismo, se hace la aclaración al participante que lo que se converse durante la sesión se grabará con el fin de poder con posterioridad realizar el análisis de datos.

La colaboración en este trabajo de investigación, es voluntario. La información no será utilizada para ningún otro propósito de lo ya señalado previamente, y a la vez, será confidencial. Los datos que resulten de la entrevista serán transcritos y codificados. Asimismo, se hace la aclaración que las entrevistas serán resguardadas bajo el anonimato por un tiempo de 1 año Una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna incertidumbre en relación al contenido de la investigación, durante la participación, podrá en cualquier momento, realizar las preguntas necesarias, para su aclaración; así como también podrá separarse de la investigación, cuando así lo decida, sin que eso perjudique. Si durante la

entrevista, alguna de las preguntas le parece fastidiosa, tienen el derecho a decírselo al investigador o de otra manera no responderla. De antemano le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Manuela Ruiz Arce, he sido informada (o) de que la meta de este estudio es el trabajo de una tesis de importancia para la población mexicana.

Acepto que la información que yo brinde en esta investigación será rigurosamente confidencial, y estoy consciente, que no podrá ser utilizada sin mi consentimiento, para ningún otro propósito fuera de este estudio. Se me ha informado que particularmente puedo hacer preguntas de la investigación, en el momento que yo decida, y podré retirarme del mismo cuando así lo quiera, sin que esto perjudique a mi persona. De tener preguntas sobre mi participación puedo contactar a Manuela Ruiz Arce. Al teléfono 6674706602.

Comprendo que de esta ficha me será entregada una copia, y una vez que ya haya sido concluido, puedo pedir información sobre los resultados de este estudio.

---

Nombre de la investigadora

Firma de la investigadora

---

Nombre del Participante

Firma del Participante

### 6.3. Formato de la entrevista

## **NOMBRE DE TESIS: “EFECTOS VENIDEROS A PARTIR DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN INSTAURADAS CON LA REFORMA LABORAL DE 2012**

INVESTIGADORA: MANUELA RUIZ ARCE

Esta Investigación tiene como propósito, conocer qué efectos ha tenido en los trabajadores, las 3 nuevas modalidades de contratación: “Periodo a Prueba, Capacitación Inicial, Fijo por Tiempo Determinado para Labores Discontinuas (Temporada)”. La recolección de información, es de carácter confidencial, no es necesario saber su nombre, pero si es de mucho interés su participación.

*De antemano gracias.*

### **Instrucciones: Conteste las siguientes interrogantes**

<b>MODULO I</b>
<b>CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS</b>
<b><u>Datos de la persona encuestada</u></b>
1. ¿Nacionalidad?
2. ¿Estado Civil?
3. ¿Qué edad tiene?
4. ¿Grado de estudios?
<b>MODULO II</b>
<b>ASPECTOS GENERALES DEL TEMA</b>
En este módulo se hace alusión a conocimientos generales de la



investigación, que puede tener el entrevistado.
<p>5. ¿Tiene conocimiento de la reforma laboral que se llevó a cabo en 2012?</p> <p>6. Qué sabe de las nuevas formas de contratación laboral instauradas en México con la reforma Laboral de 2012.</p>
<p>7. ¿Podría darme su opinión respecto a la reforma Laboral de 2012, específicamente de las nuevas formas de contratación instauradas con ella en la Ley Federal del Trabajo?</p>
<p><b>MODULO III</b></p> <p>El objetivo de este módulo es obtener la información necesaria para lograr el objetivo central de la investigación</p>
<p>8. ¿En su opinión qué es lo que considera que fue lo que originó la reforma laboral mexicana de 2012?</p> <p>9. En su opinión cuál sería los efectos que ha traído la instauración legal de las nuevas formas de contratación laboral para los trabajadores y para las empresas.</p>
<p>10. ¿En su opinión cuáles fueron los objetivos que se plantearon lograr con la reforma laboral de 2012?</p>
<p>11. ¿En su opinión considera que tales objetivos se han cumplido y por qué?</p>
<p>12. Usted qué opinión tiene con respecto a la reforma laboral mexicana de 2012?</p>
<p>13 ¿En su opinión considera que la reforma laboral de 2012 respecto a las nuevas formas de contratación trajo un beneficio al trabajador? ¿Cuál sería ese beneficio? ¿Y por qué ‘?</p>

<p>13. ¿En su opinión considera que la reforma laboral de 2012 respecto a las nuevas formas de contratación trajo un beneficio al empleador? ¿Cuál sería ese beneficio? ¿Y por qué ‘?</p>
<p>14. ¿En su opinión a quién cree que benefició más la reforma laboral de 2012? ¿Y por qué?</p>
<p>16. En su opinión las nuevas modalidades de contratación, favorecen o no el empleo, desempleo, ¿o el trabajo eventual? ¿Por qué?</p>
<p>17. ¿Considera que las nuevas modalidades de contratación mejoraron las condiciones de los trabajadores, empeoraron o se mantuvieron igual y Por qué?</p>
<p>18.Cuál ha sido para usted el impacto que ha traído esta reforma y por qué?</p>
<p>19.-En su opinión ¿Cuál sería sus propuestas para mejorarlas condiciones de contratación de los trabajadores en México?</p>
<p>20 Si pudiera proponer algo para mejorar las condiciones laborales. ¿Cuál sería su propuesta como concedor del derecho?</p>

#### 6.4. Entrevistados

<p>.... Risa</p> <p>#### Pensando</p> <p>**** Silencio</p>	
<p>P. 1. E: Explicado el objetivo de la entrevista, lo único que me queda es preguntarle si está de acuerdo en participar en la misma.</p> <p>P2.P. 1. Entrevistado: Claro que sí, mi nombre es Pedro, enterado que estoy de que la investigación, es confidencial, que será grabada, pero una vez transcritas la entrevista, la grabación se destruirá, estoy de acuerdo en participar.</p> <p>P3. E: Muy bien, entonces le hago entrega del consentimiento informado, para que lo lea y lo firme, en él se explica la voluntariedad de la entrevista, así como el resguardo de sus datos personales y confidencialidad.</p> <p>P4. P.1: Muy bien, ya lo leí y lo firmé, ¿me quedaré con una copia? tengo algo de prisa, porque tengo una audiencia.</p> <p>P5, P1. E. Claro que sí. Bueno entonces iniciaremos, con la entrevista. Pedro como primera</p>	

pregunta, es en lo referente a tú nacionalidad.

P6, P1.\*\*\*\* Ahh soy de nacionalidad mexicana.

P.7, P.1. E: ¿Qué edad tiene?

P.8, P.1. Tengo 49 años

P.9, P.1. E: ¿Me puede decir que grado de estudio tienes?

P.10, P.1. Pedro: Hasta licenciatura estudié

P.11, P.1. E: continuamos con la siguiente interrogante. ¿Tiene conocimiento de la reforma laboral que se llevó a cabo en el 2012?

P.12, P. 1: si, efetivamente.

P.13, P.1. E: ¿Qué sabe de las nuevas formas de contratación laboral instauradas en México con la reforma laboral 2012?

P.14, P.1. ##### Fueron en beneficio de la clase trabajadora y el patrón.

P.15, P.1. E: Podría darme su opinión respecto a la reforma laboral de 2012, específicamente de las nuevas formas de contratación instauradas con ella en la Ley Federal del Trabajo.

P.16. P.1 Precisamente la reforma de 2012,

solamente contempla modificaciones y darles certeza jurídica a las nuevas contrataciones, tratándose de trabajo a prueba y de capacitación inicial, por obra y tiempo determinado, de temporada, es una nueva modalidad, para darle certeza jurídica tanto al patrón como al trabajador.

P.17. E: ¿En su opinión qué es lo que considera que fue lo que originó la reforma laboral mexicana de 2012?

P.18. P1. La incertidumbre que ha venido padeciendo la clase obrera, y con el ánimo de perpetuar la actividad patronal, precisamente para que las empresas, sigan subsistiendo y hacer más flexible las actividades.

P.19. E: En su opinión ¿cuál sería los efectos que ha traído la instauración de las nuevas de contratación laboral para los trabajadores y las empresas?

P.20, P. 1. Las nuevas contrataciones son de gran valía, en el aspecto que trascienden para hacer más flexibles y operativa la mano de obra.

P. 21. E. En su opinión ¿cuáles fueron los objetivos que se plantearon lograr con la reforma del 2012?

P. 22, P.1.: Formalizar las relaciones de trabajo.

P. 23. E: En su opinión ¿considera que tales objetivos se han cumplido y por qué?

P. 24. P. 1. Pedro: Se han cumplido parcialmente, porque no todas las reformas entraron en operatividad, cuando ya existía una obligación patronal para celebrar ese tipo de contrataciones, porque ya estaban reguladas en las anteriores leyes, lo único ciertos aspectos, eliminando algún tipo de exigencias y formalidades, para los patronos, para hacerlas más flexibles las relaciones de trabajo.

P.25. E: ¿Usted qué opinión tiene con respecto a la reforma laboral mexicana del 2012?

P. 26, P. 1. Pedro: Traía buenas intenciones, pero la resistencia entre el obrero y el patrón, han generado estas diferencias, por lo que no se llega a cumplir en su totalidad, pero, sí fue relevante.

P. 27.E: ¿En su opinión considera que la reforma laboral del 2012 respecto a las nuevas formas de contratación trajo un beneficio al trabajador? ¿Cuál sería ese beneficio? ¿Y por qué?

P. 28, P.1. Pedro: Si trajo beneficios, en el aspecto de tener regulada su situación, y hacer más fácil las actividades, en el aspecto formal y material, pero el beneficio mayor fue para el patrón, no para el obrero, porque se flexibilizó y libero las

cargas y obligaciones, vino a esclarecer más la situación de vinculación entre el trabajador y el patrón.

P. 29. E: ¿En su opinión considera que la reforma laboral de 2012 respecto a las nuevas formas de contratación trajo un beneficio al empleador? ¿Cuál sería ese beneficio? ¿Y por qué?

P. 30, P. 1. Pedro: Si, trajo más beneficios, por eso se utilizan ese tipo de contrataciones, para efecto de hacerlas más fácil, pero también es un perjuicio para el trabajador, porque hacen más flexibles o más débiles, las separaciones, tanto de manera voluntaria como justificada.

P. 31. E. En su opinión a quién cree que beneficio más la reforma laboral de 2012? ¿Y Por qué?

P. 32. P.1. Se supone que debe de existir equidad, entre uno y otro, pero en realidad a quien pretendía beneficiar más era a la clase patronal.

P. 33. E: En su opinión las nuevas modalidades de contratación, ¿favorecen o no el empleo, desempleo, trabajo eventual? ¿Por qué?

P. 34.P.1. Si favorecen en cuanto al empleo, porque hay mayor vinculación entre el trabajador y el patrón, hay más accesibilidad, para acceder a un trabajo, así como para dar por

terminado el mismo.

P. 35. E: ¿Considera que las nuevas modalidades de contratación mejoraron las condiciones de los trabajadores, empeoraron o se mantuvieron igual? Y ¿por qué?

P. 36, P. 1. Se mantuvieron igual, lo único que hay más oportunidades para nuevas personas, por los tipos de contratación.

P. 37. P. 1. E: ¿Cuál ha sido para usted el impacto que ha traído esta reforma y por qué?

P.38, P. 1. El impacto se da con la actividad económica de la empresa. Frente a los desafíos que vienen.

P.39, P. 1. E: En su opinión ¿cuál sería sus propuestas para mejorar las condiciones de contratación de los trabajadores en México?

P. 40, P. 1. La regulación de las relaciones de trabajo, con beneficios reales, que las mismas leyes consignan, en contratos colectivos, o convenios.

P.41. E: Si pudiera proponer algo para mejorar las condiciones laborales, ¿cuál sería su propuesta como concededor del derecho?

P. 42. P.1. Observar adecuada y correctamente las disposiciones de todo tipo, sean



legales, estatutarias, contractuales, orgánicas, todo tipo de normas, pero con obligaciones recíprocas, que existan deberes y derechos.

P. 43. E: Hemos terminado con las interrogantes, muchas gracias por participar en este proyecto de investigación Pedro.

### **Segundo entrevistado**

P. 1. E: Explicado el objetivo de la entrevista, lo único que me queda es preguntarle si está de acuerdo en participar en la misma.

P. 2. P. 2. Entrevistado: \*\*\*\*Si acepto, me puede decir Gerardo, y enterado que estoy, que la investigación es confidencial, que será grabada, pero que, una vez transcritas la entrevista, la grabación se destruirá, por lo que estoy de acuerdo en participar.

P. 3. E: Que bien y de antemano le doy las gracias, por su participación Gerardo, le hago entrega en este momento del consentimiento informado, para que lo lea y lo firme, en él se explica la voluntariedad de la entrevista, así como el resguardo de sus datos personales y confidencialidad, y le entrego esta copia para usted.

P. 4. E: Ok Gerardo, una vez leído y firmado el consentimiento informado, procedo a realizar, la primera interrogante referente a un dato

personal. ¿Cuál es tú nacionalidad?

P. 5. P.2. mexicana

P. 6. E: ¿Qué edad tiene?

P.7. P. 2. Gerardo: Tengo 60 años

P. 8. E: ¿Grado de estudios?

P. 9. P. 2: Tengo maestría

P. 10. E: Gerardo ¿tiene conocimiento de la reforma laboral que se llevó a cabo en el 2012?

P. 11. P.2. Gerardo: Así es

P. 12. E: ¿Qué sabe de las nuevas formas de contratación laboral instauradas en México con la reforma laboral de 2012?

P.13. P.2. Las reformas del 2012, perjudicaron totalmente a la clase obrera, a todos los empleados, porque fue una manera de frenar y quitarles las prestaciones, este tipo de contratación, perjudica, porque todos sabemos que la costumbre de los empresarios, es hacerlos firmar, renunciaciones en blanco, finiquitos y hojas en blanco, para privarlos de las prestaciones laborales, pero lo que sé es que fueron totalmente perjudicados, con la reforma laboral 2012.

P. 14. E: Podría darme su opinión respecto a la reforma Laboral de 2012, específicamente de

las nuevas formas de contratación instauradas con ella en la Ley Federal del Trabajo.

P. 15. P. 2. Como lo dije anteriormente, perjudican a la clase obrera y a la sindicalizada y todo tipo de trabajadores, fueron perjudicados.

P. 16. E: ¿En su opinión qué es lo que considera que fue lo que originó la reforma laboral mexicana de 2012?

P. 17. P. 2. Lo que originó la reforma fue que los gobernantes, se prestaron y nos vendieron a la clase trabajadora, a favor de la clase empresarial, privando nuestros derechos; por lo que es necesario reformar la Ley Federal del Trabajo, específicamente, en relación con las contrataciones, en los salarios caídos, porque le privan de todas las prestaciones. Prácticamente las conquistas laborales, fueron destruidas, con esa reforma del 2012.

P. 18. E: En su opinión ¿cuál sería los efectos que ha traído la instauración legal de las nuevas formas de contratación laboral para los trabajadores y para las empresas?

P. 19. P.2Gerardo: Estas reformas como lo dije anteriormente, favorecieron a la clase empresarial y perjudicaron a los trabajadores y a los sindicalizados.

P. 20. P. 2. Favorecer la clase empresarial.

P. 21. E: En su opinión ¿considera que tales objetivos se han cumplido y por qué?

P.22. P. 2. Se han cumplido a favor de la clase empresarial, perjudicando a los trabajadores y a los sindicatos se les quitó la jubilación y prestaciones laborales, tanto contractuales, como en la LFT

P.23. E: ¿Usted qué opinión tiene con respecto a la reforma laboral mexicana de 2012?

P. 24. P. 2. Gerardo: Que perjudicaron a todos y cada uno de los trabajadores.

P. 25. E: ¿En su opinión considera que la reforma laboral de 2012 respecto a las nuevas formas de contratación trajo un beneficio al trabajador? ¿Cuál sería ese beneficio? ¿Y por qué

P.26. P. 2. Gerardo: Ningún beneficio, trajo, la reforma laboral 2012, a la clase trabajadora.

P. 27. E: ¿En su opinión considera que la reforma laboral de 2012 respecto a las nuevas formas de contratación trajo un beneficio al empleador? ¿Cuál sería ese beneficio? ¿Y por qué ‘?

P. 28. P.2. Gerardo: Fue cien por ciento el beneficio.

P. 29. E: ¿En su opinión a quién cree que benefició más la reforma laboral de 2012? ¿Y por qué?

P. 30. P. 2. Gerardo: A las empresas, porque se encuentran plasmadas en la ley, y les priva de las prestaciones laborales al trabajador.

P. 31. E: En su opinión las nuevas modalidades de contratación, favorecen o no el empleo, desempleo, ¿o el trabajo eventual? ¿Por qué?

P. 32. P.2. Gerardo: En ningún momento favorecen, porque el trabajador al momento de ser contratado, lo obligan a firmar renunciaciones y hojas en blanco, para no cubrirles las prestaciones laborales.

P.33 E: ¿Tampoco favorecen el desempleo y el trabajo eventual?

P. 34. P.2. Gerardo: Seguimos en las mismas, no hay un desarrollo hacia el empleo.

P.35. E: ¿Considera que las nuevas modalidades de contratación mejoraron las condiciones de los trabajadores, empeoraron o se mantuvieron igual y Por qué?

P. 36. P. 2. Ninguna favoreció a la clase trabajadora, únicamente a la patronal.

P. 37. E: ¿Cuál ha sido para usted el

impacto que ha traído esta reforma y por qué?

P. 38. P. 2. El impacto ha sido social, porque ha perjudicado, a todos y cada uno de los trabajadores, al privarles las prestaciones y de la estabilidad laboral, porque en ningún momento tendrán estabilidad laboral, al firmar contratos a prueba, en ningún momento firmarán la estabilidad.

P. 39. E: En su opinión ¿Cuál sería sus propuestas para mejorarlas condiciones de contratación de los trabajadores en México?

P. 40. P. 2. Que se reforme totalmente la LFT y que regresen todas y cada una de las prestaciones, como se establecían anteriormente, porque se prolongan los juicios laborales, se les priva de las prestaciones laborales, a los trabajadores con este tipo de contratación, los cuales favorecen a los empresarios.

P. 41. E: Si pudiera proponer algo para mejorar las condiciones laborales. ¿Cuál sería su propuesta como conocedor del derecho?

P.42. P. 2. Gerardo: Un tipo de contratación, en donde existiera la estabilidad, desde el momento de la contratación.

P. 43. E: Muchas gracias Gerardo por participar en la entrevista.

### **Tercer entrevistado**

P. 1. E: Explicado el objetivo de la entrevista, si tiene alguna pregunta la puede hacer, por lo que, continuando con esto, lo que queda es preguntarle si está de acuerdo en participar en la misma.

P. 2. P. 3. #####Estoy de acuerdo en participar, me puede decir Luis, y enterado que estoy, que la investigación es confidencial, que será grabada, pero que, una vez transcritas la entrevista, la grabación se destruirá, por lo que estoy de acuerdo en participar.

P. 3. E: Gracias Luis, por decidir participar en esta entrevista y de antemano le doy las gracias, por su participación, por lo que le hago entrega, del consentimiento informado, para que lo lea y lo firme, en él se explica la voluntariedad de la entrevista, así como el resguardo de sus datos personales y confidencialidad, y le entrego esta copia para usted.

P.4. E: Muy bien Luis, una vez leído y firmado el consentimiento informado, procedo a realizar, la primera interrogante referente a un dato personal. ¿Cuál es tú nacionalidad?

P.5. Luis: mexicana

P. 6. E: ¿Qué edad tiene?

<p>P. 7. P.3. 39 años</p> <p>P. 8. E: ¿Cuál es su grado de estudio?</p> <p>P. 9. P.3. Licenciatura</p> <p>P. 10. E: ¿Tiene conocimiento de la reforma laboral que se llevó a cabo en 2012?</p> <p>P. 11. P. 3. Si tengo conocimiento</p> <p>P. 12. E: Qué sabe de las nuevas formas de contratación laboral instauradas en México con la reforma Laboral de 2012.</p> <p>P.13. P. 3. Se hicieron varias modalidades, la primera de contrato a prueba, por un mes, aunque antes de esa reforma de 2012, como en 1980, ya estaba instituida la posibilidad de rescindir al trabajador, sin responsabilidad para el patrón, cuando no pasaba la prueba; pero por ciertas prácticas incorrectas, fue por lo que se suprimió ese tipo de contratación, y nuevamente se establecieron en esta reforma; lo cual no se me hace incorrecto, al contrario, creo que es correcto, porque aquí en la práctica, me ha tocado, conocer de algunos asuntos, en los que efectivamente, se ha despedido, porque al final de cuentas, así fue, se despidieron a personas que no cumplieron el mes, que perfectamente hubieran encuadrado en el contrato a prueba, pero para entonces todavía no estaba instaurado, creo que si está bien esa</p>	
--	--



medida.

P. 14. E: Podría darme su opinión respecto a la reforma Laboral de 2012, específicamente de las nuevas formas de contratación instauradas con ella en la Ley Federal del Trabajo.

P. 15. P. 3. Ya más o menos le di el comentario, en relación a eso, creo que en la práctica si es bueno tener ese tipo de contrataciones, el contrato a prueba, el de capacitación inicial, para efecto de que el patrón tenga la posibilidad de tener un trabajador más especializado, acorde a sus necesidades, porque ya sabemos, que el derecho laboral, es proteccionista de trabajador, por lo que, en esta parte, creo que el patrón quedaba, un poco indefenso, ya con esta forma de contratación, mejoró esa parte.

P.16. E: En su opinión ¿qué es lo que considera que fue lo que originó la reforma laboral mexicana de 2012?

P. 17. P .3. Por lo que he visto en la exposición de motivos, creo que fue un requerimiento, a nivel internacional, por los diversos convenios y tratados internacionales, en los que México forma parte; creo que fue en conjunto con, lo laboral y lo penal, que han sufrido modificaciones, bastantes consistentes, en cuanto al procedimiento, a las prestaciones, en la forma de

contratación, para efecto de tener un trabajo más globalizado, o bien una justicia laboral más globalizada.

P. 18. E: En su opinión ¿cuál sería los efectos que ha traído la instauración legal de las nuevas formas de contratación laboral para los trabajadores y para las empresas.

P. 19. P. 3 Creo que, en el contrato a prueba, puedo decir que está bien, ya que he sabido de dos asuntos, que se han resuelto, conforme a ese contrato, y en relación al de capacitación inicial, creo que ese, por la forma de estar elaborado el contrato, puede tener más implicaciones, pero creo que, si está bien, que se reglamente y ojalá y se aplique.

P. 20. E: En su opinión ¿cuáles fueron los objetivos que se plantearon lograr con la reforma laboral de 2012?

P. 108. P.3. Como lo comentaba, creo que es una manera de entrar a una forma de justicia laboral y de contratación más globalizada, con el fin de abrir un poco las puertas, a empresas trasnacionales, y que tengan una forma más segura de contratación.

P. 21. E: En su opinión ¿considera que tales objetivos se han cumplido y por qué?

P. 22. P. 3. En la práctica, creo que sí se

han cumplido, ya que he tenido conocimiento, de asuntos que se han resuelto por la contratación a prueba, que se han presentado los contratos y se ha concluido la relación y se ha liquidado, y no ha habido una demanda por despido injustificado, sino que se justifica la forma de contratación, que fue a prueba. Por ello creo que en esa parte está bien.

P. 23. E: ¿Usted qué opinión tiene con respecto a la reforma laboral mexicana de 2012?

P. 24. P. 3. Creo que de manera general está bien, porque se modificó también el procedimiento, pero está bien porque, se trató de que existiera ,más paridad, entre los contendientes o entre los litigantes del derecho de trabajo; sin embargo la forma en que se establecieron los salarios caídos, que los acortan a pagarlos por un porcentaje, creo que no fue propiamente lo adecuado, o por lo menos no se obtuvo lo que se esperaba; en cuanto al procedimiento, al momento de fraccionar, la de ofrecimiento y admisión de pruebas, separarlos. Creo que lejos de hacerlo más rápido, se extendió un poco más el procedimiento, dando pie, que, ahora reformado los salarios caídos, da pie a que se celebren incidentes de liquidación, cuando antes no se celebraban; sí tiene sus pros y sus contras, tiene sus cosas buenas, por ejemplo, en lo de la profesionalización, es una cuestión excelente y el 692 de la LFT, ahora exige tener cédula profesional o carta de pasante, para

poder litigar en el área, y antes no se pedía ese requisito.

P.25. E: ¿En su opinión considera que la reforma laboral de 2012 respecto a las nuevas formas de contratación trajo un beneficio al trabajador? ¿Cuál sería ese beneficio? ¿Y por qué ‘?

P.26. P.3. Siento que al trabajador no le dio beneficio, ya que el mayor beneficio, fue para el patrón, en relación al trabajador, pudiéramos considerar que en la contratación, por un mes o menos, lo que establece el contrato a prueba, en la práctica pudiera darse que no le pagaron las prestaciones correspondientes, por ese mes laborado, entonces al realizar un contrato a prueba necesita forzosamente que pagársele para efecto de que tenga credibilidad en un juicio, para demostrar que fue contratado a prueba, para decir “aquí está el contrato y te pagamos las prestaciones por ese mes” y se acabó la relación; en esa parte creo que sí, porque ya no se quedó en la informalidad como antes, en eso le pudo haber beneficiado al trabajador.

P. 27. E: ¿En su opinión considera que la reforma laboral de 2012 respecto a las nuevas formas de contratación trajo un beneficio al empleador? ¿Cuál sería ese beneficio? ¿Y por qué ‘?

P. 28. P.3. Al empleador creo que sí, principalmente, es a él, ahí es donde se le da la posibilidad de hacer una contratación de personas con actitudes y capacidades más adecuadas, qué es lo que él pretende, entonces ya poner a prueba al trabajador, y el mismo da el análisis y la visión de que si puede, o si es la persona indicada, entonces para mí el patrón es el beneficiado.

P. 29. E: ¿En su opinión a quién cree que benefició más la reforma laboral de 2012? ¿Y por qué?

P. 30. P.3. De manera generalizada, creo que a ambas partes, tanto a la parte actora, como a la demandada, ambas tuvieron sus beneficios y también sus contras, como ya lo comenté, benefició al trabajador, a pesar de que se trató de quitar ese beneficio excesivo, que eran los salarios caídos, poniendo un porcentaje mensual, después del año del despido, al cabo de cinco años, si el juicio se alarga más de 5 años, se supera la forma anterior, entonces, ahí lejos de beneficiar al patrón, como se había pensado, se beneficia al trabajador, y en cuanto a que trataron de acortar las etapas, creo, que lejos de beneficiar al patrón, se benefició al trabajador, cuando tiene los resultados favorables, toda vez que el juicio, creo que se amplía más; y es que dependiendo de la visión en la que estemos, podemos decir, cual es la ventaja o desventaja, para mí los dos tienen ventaja.

P. 30. E: En su opinión las nuevas modalidades de contratación, favorecen o no el empleo, desempleo, ¿o el trabajo eventual? ¿Por qué?

P. 31. P.2. creo que en teoría debería de beneficiar al empleo, pero en la práctica no beneficia al empleo, al contrario ahorita la forma es que se puede abusar, como se hizo anteriormente, como dije anteriormente, esa forma de contratación ya se había establecido, no específicamente como contratación a prueba, pero si había la posibilidad de que se tomara como tal, y creo que se ha caído en el vicio, de contratar a los trabajadores a prueba, y si no me pareció, te líquido y traigo a otra persona, creo que esto ya se cayó en un vicio, por ello creo que no ha beneficiado, a generar empleo, o por lo menos no fue la idea que se tenía.

P.31. E: ¿Considera que las nuevas modalidades de contratación mejoraron las condiciones de los trabajadores, empeoraron o se mantuvieron igual y Por qué?

P.32. P. 3. Creo que mejoraron, en el sentido, en virtud de que a los trabajadores, los tuvieron que meter a la formalidad, en cuanto al patrón, si quiero justificar tú despido trabajador, digo que fue un contrato a prueba, entrego a la junta en caso de un litigio, entrego el contrato a prueba, y concluyo la relación, pero para esto dejo de pagar el mes de trabajo, las prestaciones

proporcionales, y debería haber pagado las prestaciones sociales, (IMSS, INFONAVIT), por lo que considero que el hecho que se entró en la formalidad, beneficia al trabajador, antes en la práctica, se contrataba a alguien, incluso sin celebrar contrato, por tiempo indefinido, al final de una semana, quince días, no le veían actitud al trabajador y lo despedían; y al final de cuentas, y en un juicio, lo que hacía el patrón, era negar la relación de trabajo, nada más decía que nunca había trabajado con él, le arrojaba la carga probatoria, al trabajador, es por lo que en eso, cumpliendo con la formalidad, si ha sido benéfico para el trabajador.

P.34. E: ¿Cuál ha sido para usted el impacto que ha traído esta reforma y por qué?

P. 35. P.3. Creo que en su inicio tenía muchas expectativas, con eso de que se habían recortado los salarios caídos, se decía que ya iba a haber un poco más de igualdad, que se iba abrir la transparencia sindical, creo que no se cumplieron totalmente las expectativas, tan es así que ahora ya tenemos un nuevo procedimiento, que ya se va a judicializar, considero que un inicio se formaron muchas expectativas y que si eran interesantes, pero no se pudo dar, considero que fue principalmente, por la infraestructura, de los tribunales laborales.

P. 36. E: En su opinión ¿Cuál sería sus

propuestas para mejorarlas condiciones de contratación de los trabajadores en México?

P. 37. P.3. En este aspecto, creo que se tiene que hacer así como cuando se hace una liquidación , ya que para una relación de trabajo, para que sea válida, se legalice, se observe, que no se den violaciones, a los derechos de los trabajadores, se tendría que acudir al tribunal, a la junta o a la procuraduría del trabajo, encontrar un mecanismo, para cuando el patrón quiera contratar a un trabajador o a un cierto número de trabajadores, se pusiera el contrato ante una autoridad, que lo corroborara, así como también la firma, que se analizara bien los compromisos, tanto del trabajador, como del patrón, para efecto de darle una certeza, de la otra manera se convierte en un contrato entre particulares, que se celebra en una oficinita, que no se da certeza, tal vez ni para el trabajador, ni para el patrón.

P. 38. E: Si pudiera proponer algo para mejorar las condiciones laborales. ¿Cuál sería su propuesta como conocedor del derecho?

P.39 P.3. creo que debemos de entrar en una condición, de más igualdad procesal entre las partes, existe un excesivo proteccionismo, al trabajador, el artículo 51, de la LFT, señala que en caso de que el trabajador alegue un despido, el patrón ya tiene que demostrar la justificación de despido, cuando es únicamente el dicho, y ya se



está dando por hecho, ya hay una presunción; creo que en esta parte, debe de existir más igualdad procesal, pero también deben de tomarse en cuenta, en relación a la contratación, ser específicos, en horario, salario, actividades, que en un juicio terminan relegados o dejándolos de lado, porque el patrón cuando exhibe un contrato, dice:” así lo contraté, pero el trabajador no cumplió con estas condiciones” en ocasiones, el trabajador manifiesta, que a él le dieron nuevas instrucciones, y le cambiaron las condiciones, y aceptó ese contrato, y se perdió, creo que en ese sentido, se tiene que ser más específico, y más riguroso, la idea es que autoridades del trabajo, certifiquen y se cercioren, que efectivamente, se firmó y se aceptó por las partes, que no hay violaciones a ningún derecho laboral, para ninguna de las dos partes, se tiene que involucrar el Estado, si se involucra, pero hasta que hay un juicio, y es cuando dice, ha es que esto no tiene valor, esta nómina o documento, no tiene valor, en algunas ocasiones el trabajador por algún error no firma la nómina, y si cae en juicio, y el patrón exhibe la nómina, que no está firmada, no le da valor, pero como sabemos cómo es la práctica actual, se hacen depósitos bancarios, si le pagaron pero no firmó la nómina, es una cuestión muy distinta, pero como no viene la firma en la nómina, y dice no me pagaste; entonces ese tipo de cuestiones, la autoridad lo debe de valorar, y que desde un inicio, desde, desde la contratación misma, por ejemplo si hay una empresa y dice

tengo diez vacantes, aquí están los contratos, estos son los requisitos, y se corrobora cuáles son las condiciones y llevar a la persona o personas para que firmen, y que acepten las condiciones para efecto de que se pueda, llevar una secuencia, de cómo se dio la relación de trabajo, como se desarrolló y se llevó a su conclusión, eso es lo que creo que se debe de hacer.

P. 40. E: muchas gracias Luis por participar en esta entrevista.

#### **Cuarto entrevistado.**

P. 1. E. Hola cómo está? ¿Cómo le ha ido con la pandemia y sus clases?

P. 2. P. 4. ##### Pues bien

P. 3. E. Listo para la entrevista?

P. 4. P. 4. Claro que sí.

P. 5. E. A ok, entonces iniciamos, primeramente, le hago entrega dl consentimiento informado. Para que lo lea y firme, con el fin de que esté informado de los derechos que tiene en esta entrevista.

P. 6. P. 4. Muy,

...ok estoy de acuerdo en participar.

P. 7. E. Gracias por la decisión tomada, de

participar en esta entrevista, y bueno enterado y firmado de tus derechos que tienes en la investigación, procedemos, a realizar la primera interrogante. ¿Cuál es su nacionalidad?

P. 8. P. 4. Mi nacionalidad es mexicana

P. 9. E. ¿Cuántos años tiene?

P. 10 P. 4. 52 años

P. 11. P. E. ¿Cuál es su grado de estudio?

P. 12. P. 4. Mi grado de estudio, es doctorado

P. 13. E. ¿tiene conocimiento de la reforma laboral que se llevó a cabo en el 2012?

P. 14. P.4. Efectivamente.

P. 15. E. ¿Qué sabe de las nuevas formas de contratación laboral instauradas en México con la reforma Laboral de 2012?

P.16. P. 4. Le dan legalidad a contratos, que ya se venían celebrando, como son los contratos con periodo a prueba, y contratos con periodos de capacitación inicial.

P.17. E. Podría darme su opinión respecto a la reforma Laboral de 2012, específicamente de las nuevas formas de contratación instauradas con

ella en la Ley Federal del Trabajo

.

.



