

CONTRATOS A PRUEBA EN LA PROPUESTA DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO CONOCIDA COMO LEY ABASCAL

Lic. Fernando Sauri Campos

SUMARIO

1.- INTRODUCCIÓN.- 2.- ¿EN QUE CONSISTEN LAS REFORMAS DEL CONTRATO DE TRABAJO?.- 3.- CONTRATO PARA LA CAPACITACIÓN INICIAL.- 4.- CONTRATO A PRUEBA.- 5.- CONTRATO POR TEMPORADA.- 6.- DE LOS BECARIOS.- 7.- CONCLUSIONES.

1.- Introducción.- Desde ya hace algún tiempo, el Congreso de la Unión por medio de la Cámara de Diputados tiene dentro de sus pendientes algunas iniciativas de reforma tanto al Artículo 123 de la Constitución, como a la Ley Federal del Trabajo en vigor, ¹ mismas que contienen entre otras cosas la introducción de las figuras de relaciones o contrato de trabajo denominados "a prueba", "por temporada" y de "capacitación inicial"; de tal manera que en caso de considerar el Congreso de la Unión que son beneficiosas para el país, nuestra normatividad Laboral contaría con relaciones de trabajo que pudieran considerarse de las siguientes formas: a) por obra o tiempo determinado, b) por temporada, c) de capacitación inicial, d) a prueba ó, e) por tiempo indeterminado. ²

2.- ¿En que consisten las reformas del contrato de trabajo?.- Esta reforma entiende por "contrato de trabajo a prueba" aquel por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios de manera personal y subordinada por un periodo que no podrá exceder de 30 días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios e indispensables para desarrollar la actividad o trabajo que se solicita; señalando que el periodo de prueba, únicamente podrá extenderse

¹Propuesta de Modificación de la Ley Federal del Trabajo de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social. 12 de diciembre de 2002. <http://www.unt.org.mx/lft/proplft2002a.htm>

² LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editorial Mc Graw - Hill. México. 1999

hasta 180 días, cuando se trate de trabajadores para ocupar puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento. Así mismo se aprecia que al término de este plazo el empleador no está obligado por la ley a contratar definitivamente al trabajador.

3.- Contrato para la Capacitación Inicial.- En la reforma se define el "contrato de trabajo para capacitación inicial", como aquel por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios durante un periodo bajo la dirección y mando técnico de personal capacitado en determinada actividad o categoría, con la finalidad de proporcionarle los conocimientos necesarios para la realización de una actividad productiva determinada, de acuerdo con un programa acordado con el empleador. Así mismo aclara que la vigencia del contrato a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de seis meses; que el salario que se convenga nunca podrá ser inferior al mínimo y que la forma del contrato de capacitación inicial deberá ser por escrito, o en su defecto se entenderá que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado.³

4.- Contrato a Prueba.- De igual manera establece que los contratos de trabajo "a prueba" y "de capacitación inicial" son improrrogables y no podrán aplicarse al mismo trabajador simultánea o sucesivamente, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, ni de ascenso, ni aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo empleador. Pero por otro lado se cuida de estipular que cuando concluyan los contratos de trabajo "a prueba" o de "capacitación inicial" y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad. Si

³ ADRIÁN SOTELO VALENCIA. La reforma laboral: la Ley Abascal. 22 de agosto del 2003 (<http://www.redem.buap.mx/acrobat/adrian14.pdf>)

tomamos en consideración lo anterior nos podemos dar cuenta que la reforma de alguna manera defiende al patrón e incluso lo libra de la obligación de contratar al trabajador por tiempo indeterminado al término de la capacitación inicial y de los contratos a prueba, al condicionar esta acción al hecho de que subsista la relación de trabajo. En otras palabras sería suficiente que el Patrón considere que dicha relación se ha acabado y se lo haga saber al trabajador para que ejerza su "derecho" legal contenido en la reforma denominada Ley Abascal para dar por terminada su relación de trabajo y despedir sin más problemas ni obligaciones para el patrón que únicamente manifestarle al trabajador que la relación ha concluido.

5.- Contrato por Temporada.- Por otro lado define que las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general. Sin embargo se contempla la figura de "contrato por temporada" en la que podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios del trabajador sean requeridos para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios todos los días laborales de la semana, del mes o del año, de tal manera que un trabajador podrá ser contratado para cubrir las necesidades de alguna Empresa o negocio, que lo requiera en algún tiempo específico del año en el que se incrementan el trabajo, sin que esto de lugar a una relación indeterminada de trabajo. Ahora bien, los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción del tiempo trabajado.

6.- De los becarios.- La denominada *Ley Abascal*, contempla y estipula el uso y la reglamentación de los becarios bajo el rubro: "Estancias para Becarios". Dice: Con el objeto de desarrollar en un ámbito productivo real las competencias laborales, los alumnos de escuelas e instituciones educativas

de nivel medio y superior podrán observar y desempeñar las funciones propias de los distintos puestos de trabajo relativos a una profesión u oficio, conocer la organización de los procesos productivos o de servicios así como las relaciones sociolaborales en las empresas o centros de trabajo, orientados y asesorados en todo momento por responsables del seguimiento de sus actividades, designados para tal fin por la empresa o el centro de trabajo y el centro educativo al que pertenecen, mediante estancias en carácter de becarios. La formación cubrirá entre 300 y 400 horas de estancia en una empresa o centro de trabajo, pero sin exceder la jornada máxima legal. Para lo que se requiere de un convenio entre los centros educativos y los centros de trabajo o empresas, el cual incluirá un programa formativo realista y concertado, que sea posible cumplir y evaluar.⁴

6.- Periodo de Prueba en España.- No se puede negar que este tipo de instrumentos han sido usados y siguen usándose en varios países, en España, por ejemplo contemplan un periodo de prueba que resulta optativo y debe de convenirse en su caso, su duración máxima se establecerá en los convenios colectivos y en su defecto su duración no podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados y de 2 meses para el resto de los trabajadores. Durante el periodo de prueba los trabajadores tendrán los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe.⁵

7.- Conclusiones.- En ese orden de ideas nos podemos percatar de la libertad que les están proporcionando por medio de las iniciativas de reformas al patrón, -o empleador como lo ha señalado la Ley Abascal- para

⁴ ADRIÁN SOTELO VALENCIA. La reforma laboral: la Ley Abascal. 22 de agosto del 2003 (<http://www.redem.buap.mx/acrobat/adrian14.pdf>)

⁵ Contrato Laboral. Mercado Laboral Universitario. Madrid España, (http://empleo.universia.es/contenidosHTML/mi_primer_dia/contrato_laboral.htm)

contratar con diversas modalidades a los trabajadores, sin tener mayor ataduras o responsabilidad que las antes señaladas.

Sin embargo es importante hacer mención de algunas observaciones, ya que si bien es cierto que las leyes laborales, en particular la Ley Federal del trabajo debe de adecuarse a las necesidades del país, para encontrarse en el nivel competitivo de un mercado tan globalizado, no menos cierto es que debemos de mantener en la regulación laboral los beneficios y logros obtenidos a favor de los empleados, de tal suerte que las reformas propuestas deberían de contener una mejoría en la parte patronal, ante la exigencia en la actualidad de las inversiones mundiales, sin que éste sea en decremento de los derechos laborales de los trabajadores.

De igual manera es de suma importancia el contar con ciertos incentivos en las reformas propuestas, que promuevan dentro de la iniciativa privada la creación de nuevos empleos, como lo pudiera ser los incentivos fiscales propuestos por el Presidente Felipe Calderón, a favor de las Empresas que contraten a jóvenes recién egresados, así mismo hay que tener en cuenta los factores y las circunstancias internacionales en las que los países que están elevando su nivel económico, han logrado dar resultado, brindando las facilidades a la inversión privada en dicho país, así como una buena legislación obrero patronal que permita a los inversionistas tener la tranquilidad laboral para su Empresa y su capital.

Por otro lado el uso y la reglamentación de los becarios bajo el rubro: "Estancias para Becarios" de alguna manera se encuentra contemplado en la actualidad, por lo que desde mi punto de vista, solo se necesitaría de una reforma simple que regule y contemple la posibilidad de celebrar convenios con ciertas dependencias o instituciones con la finalidad de darle a los jóvenes profesionistas en el transcurso de sus carreras y a inicio de su ejercicio profesional, una oportunidad de experimentar laboralmente lo que en un futuro desarrollarán en el desempeño de su profesión, de tal suerte

que se dejen claras las condiciones para este tipo de contratación y de instrumento que pudiera ser útil en estos tiempos.

En ese orden de ideas, considero importante que nuestros legisladores entren a la discusión de las reformas a las Leyes Laborales, de tal manera que permitan la contratación de empleados para ciertos casos específicos en los que de una manera regulada permita al patrón cubrir las necesidades de ciertos puestos sin que esto se convierta para la empresa en un pasivo o contingencia laboral, sin embargo considero que sería un retroceso el contemplar el contrato aprueba en los términos planteados por la Ley Abascal, ya que la misma historia nos enseña que dicho instrumento fue eliminado en la reforma de la Ley Federal del Trabajo de 1970, ya que los patrones abusaron de manera importante de este instrumento, al grado de contar con gente de muchos años de antigüedad que para efectos legales e internos en la Empresa seguían en alguna modalidad de contrato a prueba. Sin embargo por otro lado podría ser interesante para nuestra legislación el poder contar con un tipo de contrato por temporada, siempre y cuando se regule de manera eficaz evitando los abusos de los patrones o empleadores al aplicar ese tipo de contratación, regulando sobre todo la terminación de dicha relación “temporal” de trabajo, ya que resultaría dadas las necesidades del mercado y lo dinámico con que la economía se desenvuelve, de una utilidad práctica muy importante, incrementando a mi parecer la creación de empleos en varios sectores de la población, principalmente en el universo de los jóvenes que buscan empleo por algunos meses mientras concluyen sus estudios o se dedican al ejercicio de su profesión u oficio. **FSC, Mérida, Yucatán, 19 Enero 2007.**

BIBLIOGRAFIA

Propuesta de Modificación de la Ley Federal del Trabajo de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social. 12 de diciembre de 2002. (<http://www.unt.org.mx/lft/proplft2002a.htm>)

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editorial Mc Graw - Hill. México. 1999

ADRIÁN SOTELO VALENCIA. La reforma laboral: la Ley Abascal. 22 de agosto del 2003 (<http://www.redem.buap.mx/acrobat/adrian14.pdf>)

Contrato Laboral. Mercado Laboral Universitario. Madrid España, (http://empleo.universia.es/contenidosHTML/mi_primer_dia/contrato_laboral.htm)

CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editorial Mc Graw - Hill. México. 2003

DE LA CUEVA MARIO.- El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A. de C.V.- México 1982.