

# El contrato de trabajo

**sujeto a un periodo de prueba o de capacitación inicial  
¡Inseguridad jurídica para patrón y trabajador!**

M. en D. Ernesto García Reséndiz  
ernestolexresendiz@gmail.com  
eresendiz@planojuridico.com  
5513090603



En 2012 se envió una iniciativa con carácter de preferente al Congreso de la Unión, la cual planteaba un cambio en la Ley Federal del Trabajo en la que, se tocaban temas muy polémicos como la denominada “flexibilidad laboral”, por el alto grado de desempleo; además los esquemas actuales de la globalización y el mercado mundial habían rebasado a nuestra legislación laboral; así las cosas, para poder ser competitivos era necesaria una reforma estructural que beneficiara la generación de empleos, por lo cual, se promovieron dos modalidades para poder contratar: el periodo de prueba, para comprobar si el trabajador cumplía con las aptitudes que decía tener, y la segunda, la capacitación inicial para aquellos trabajadores de primer empleo y que no contaran con los conocimientos del ámbito laboral. La dicha iniciativa planteó los siguientes argumentos:

*Incluir en nuestra legislación, como nuevas modalidades de contratación, los periodos de prueba, los contratos de capacitación inicial y para el trabajo de temporada, con el propósito de atender las circunstancias que privan en el mercado de trabajo. Con ello se generarán las condiciones para que un mayor número de personas, principalmente jóvenes y mujeres, puedan integrarse a puestos de trabajo en la economía formal. Estas propuestas permitirían romper el círculo vicioso en torno a que las personas no tienen empleo porque no están capacitadas y no tienen capacitación porque no cuentan con empleo. 1*

*Vid. Iniciativa de Reforma a la Ley Federal del Trabajo. Documento digital visto desde <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/62/2012/sep/20120928-A.pdf>, a las 13:15 horas del 28 de marzo de 2018.*



Respecto a la reforma a la Ley Federal del Trabajo que se estableció en 1970, el jurista Mario de la Cueva, junto con los demás juristas encargados de la realización de la ley, precisaron que debía eliminarse el contrato a prueba y el contrato de aprendizaje, pues los patrones abusaban de esas instituciones jurídicas y los trabajadores veían disminuidos sus derechos, ya que al estar sujetos a prueba o por aprendizaje no se les daban prestaciones como a los demás trabajadores, dado que no se les llegaba a considerar parte de la empresa; por otra parte con la reforma propuesta por Felipe Calderón se planteaba regresar a tales formas de contratación; así pues, tras los debates en el Congreso de la Unión se reformó la Ley Federal del Trabajo y se aprobó la modalidad de contratación a prueba y por capacitación inicial. Dicha reforma tocó promulgarla al presidente Enrique Peña Nieto, para quedar las formas de contratación de la siguiente manera:

*Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a*

*prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita. El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, 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 técnicas o profesionales especializadas. Durante el periodo 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.*

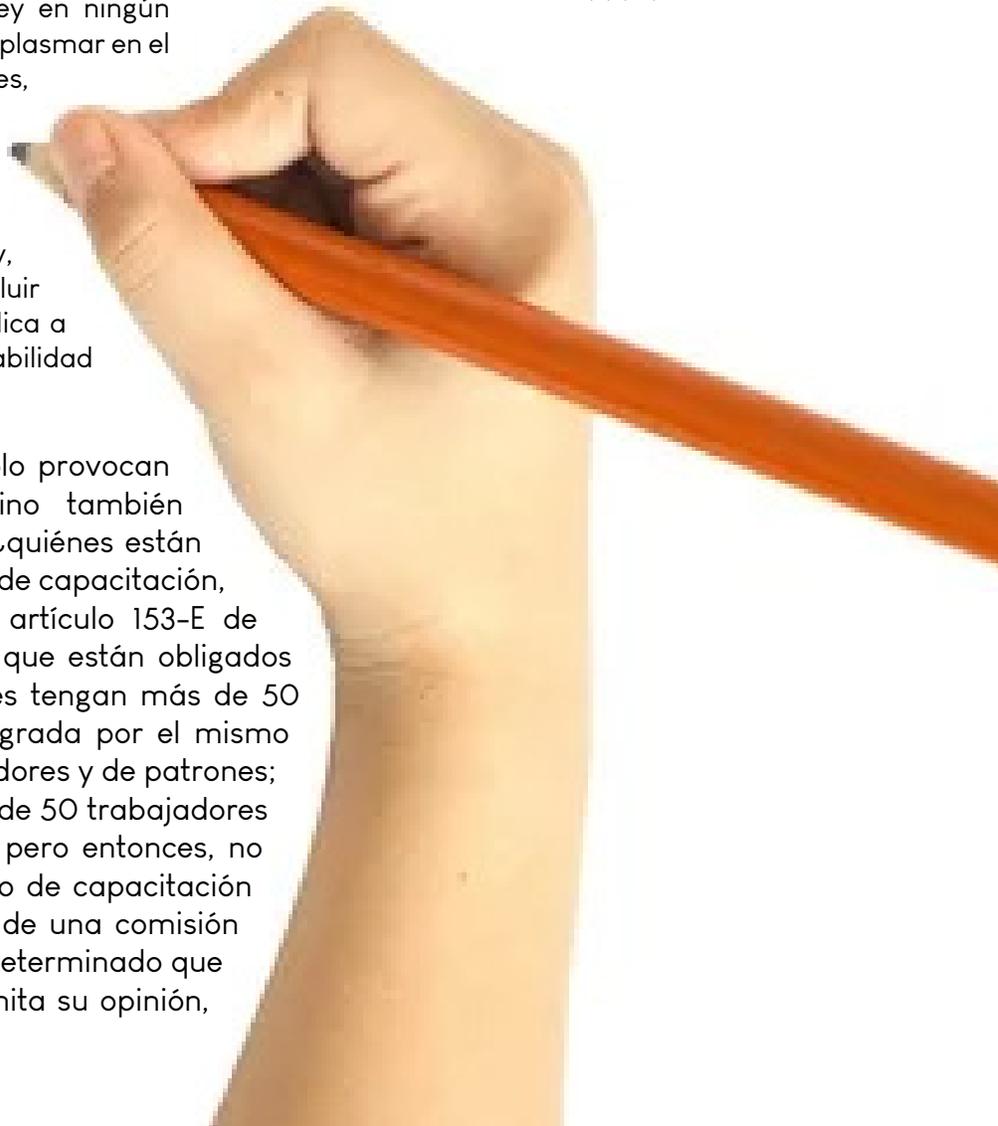


De igual forma, se reguló el periodo sujeto a capacitación inicial, con la salvedad de que el periodo sería de tres meses cuando el trabajador sea de algún puesto de base y de seis meses si el trabajador ocupa un puesto de confianza; asimismo, el trabajador deberá gozar de todos los derechos de los trabajadores contratados por tiempo indeterminado, así como de los derechos de seguridad social; además, no se podrán prorrogar los contratos, ni se podrán utilizar en forma simultánea o alternativa, y para crear certeza jurídica el contrato deberá constar por escrito; sin embargo, lo preocupante es lo que hemos destacado en negritas en la cita transcrita, pues establece que al término del periodo de prueba o de capacitación inicial, si a consideración del patrón no se satisfacen los elementos para que continúe el trabajador laborando, se dará por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, esto es sin que se tenga derecho a demandar una reinstalación y sin que se pague una indemnización, simplemente se deberá tomar en cuenta la opinión de la comisión mixta de capacitación, productividad y adiestramiento; no obstante, será una consideración del patrón, lo que podrá derivar en abusos en la forma de contratación a prueba o de capacitación inicial, que dejará en incertidumbre jurídica a los trabajadores, ya que la ley en ningún momento establece que el patrón deberá plasmar en el contrato cómo evaluará a los trabajadores, ni que se deberán fijar las metas u objetivos a valorar del trabajador; en ninguna parte de la ley que regule dichas formas de contratación se indica tal característica, ni el artículo 25 de la ley, se disponen los requisitos que deberán incluir los contratos, lo que da inseguridad jurídica a los trabajadores y vulnera con ello la estabilidad en el empleo.

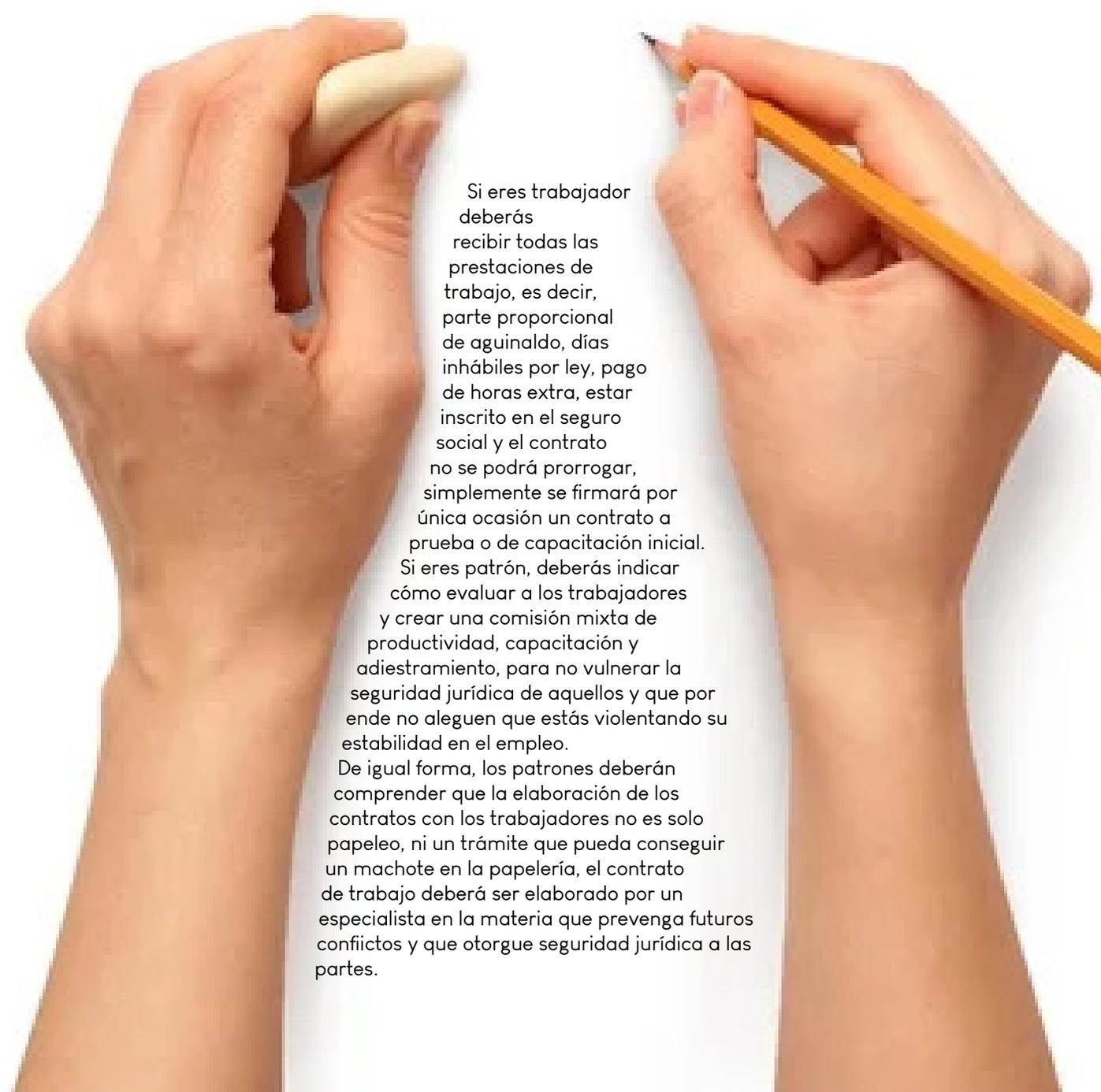
Y esas formas de contratación no solo provocan inseguridad a los trabajadores, sino también crean incertidumbre a los patrones, ¿quiénes están obligados a tener una comisión mixta de capacitación, productividad y adiestramiento?, el artículo 153-E de la Ley Federal del Trabajo establece que están obligados a llevar dicha comisión mixta quienes tengan más de 50 trabajadores y la misma estará integrada por el mismo número de representantes de trabajadores y de patrones; quienes tengan empresas con menos de 50 trabajadores no están obligados a esa comisión, pero entonces, no podrán celebrar contratos a prueba o de capacitación inicial, ya que se necesita la opinión de una comisión mixta, y los máximos tribunales han determinado que si no hay una comisión mixta que emita su opinión,

opinión, se considerará un despido injustificado. Para que no sea considerado injustificado será necesario que haya una comisión mixta, de modo que si no está obligado el patrón a conformar una comisión y pretende contratar a un trabajador a prueba o por capacitación inicial deberá formar una comisión mixta que evalúe el desempeño del trabajador, y además deberá precisar en el contrato de trabajo cómo se llevará a cabo el procedimiento de evaluación y qué elementos se considerarán; de lo contrario, seguirá violándose la seguridad jurídica de los trabajadores.

*Vid. CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO SUJETO A CAPACITACIÓN INICIAL. ES IMPROCEDENTE LA ACCIÓN INTENTADA CON BASE EN UN DESPIDO INJUSTIFICADO, SI EL PATRÓN DEMUESTRA EN JUICIO QUE AQUEL LLEGÓ A SU VENCIMIENTO, Y LA COMISIÓN MIXTA DE PRODUCTIVIDAD, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EMITIÓ OPINIÓN EN EL SENTIDO DE QUE EL TRABAJADOR NO ES APTO PARA EL EMPLEO (LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012). Visto en <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/ResultadosV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=100000000000&Expresion=contrato%20de%20trabajo%20a%20prueba&Dominio=Rubro,Texto,Precedentes,Localizacion&TATJ=2&Orden=1&Clase=TesisBL&bc=Jurisprudencia.Resultados&TesisPrincipal=TesisPrincipal&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&Hits=20>*



# CONCLUSIÓN



Si eres trabajador deberás recibir todas las prestaciones de trabajo, es decir, parte proporcional de aguinaldo, días inhábiles por ley, pago de horas extra, estar inscrito en el seguro social y el contrato no se podrá prorrogar, simplemente se firmará por única ocasión un contrato a prueba o de capacitación inicial.

Si eres patrón, deberás indicar cómo evaluar a los trabajadores y crear una comisión mixta de productividad, capacitación y adiestramiento, para no vulnerar la seguridad jurídica de aquellos y que por ende no aleguen que estás violentando su estabilidad en el empleo.

De igual forma, los patrones deberán comprender que la elaboración de los contratos con los trabajadores no es solo papeleo, ni un trámite que pueda conseguir un machote en la papelería, el contrato de trabajo deberá ser elaborado por un especialista en la materia que prevenga futuros conflictos y que otorgue seguridad jurídica a las partes.