



## **Resumen**

El 30 de noviembre de 2012 se publicó en el diario oficial de la federación la reforma a la ley, en la cual se establecen las siguientes formas de contratación como son: el contrato a prueba, el contrato de capacitación inicial, contrato por temporada (indeterminada para labores discontinuas), siendo novedosas y las mismas a dos años de su publicación siguen siendo desconocidas por la mayoría de los mexicanos aún para aquellos que se encuentran buscando su inclusión en el mundo laboral.

**Palabras Clave:** contrato a prueba, contrato de capacitación inicial, contrato por temporada (indeterminada para labores discontinuas).

**Objetivo:** realizar una contrastación de las formas de contratación vigentes a partir de la reforma laboral del 2012 y determinar sus ventajas y desventajas para los trabajadores y los patrones.

## **Metodología.**

Se realizó una investigación descriptiva para analizar la ley Federal del Trabajo publicada el año de 2012 para comparar y determinar las características de cada una de las nuevas formas de contratación las que afectan al área de recursos humanos con el objetivo de darlas a conocer, así como con base a esos mismos determinar sus ventajas y desventajas y su conveniencia para poder implementarlos.

La investigación descriptiva es para Mario Tamayo (Tamayo, 2004)

La investigación descriptiva: el énfasis se aplica al análisis de los datos con los cuales se presentan los fenómenos o hechos de la realidad que, dada su realidad, es necesario describir sistemáticamente a fin de evitar un posible error en su manejo (p. 54)

## **Introducción**

El 30 de noviembre de 2012 se publicó en el diario oficial de la federación la reforma a la ley, en la cual se establecen las siguientes formas de contratación como son: el contrato a

prueba, el contrato de capacitación inicial, contrato por temporada (indeterminada para labores discontinuas), siendo novedosas y a dos años de su publicación siguen siendo desconocidas las mismas, como sus ventajas y desventajas por la mayoría de los mexicanos aún para aquellos que se encuentran buscando su inclusión en el mundo laboral.

En el presente trabajo tiene como objetivo dar a conocer las nuevas formas de contratación existentes según la Ley Federal de Trabajo para ello se analizara la misma en los puntos referentes al Título II Relaciones Individuales de trabajo Capítulo I Disposiciones Generales y Capítulo II Duración de las Relaciones de trabajo.

### **1.-Contrato a prueba**

- Debe constar en el escrito de las condiciones de trabajo. Art. 25 LFT

**Art. 25.**El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible. (Trueba & Trueba, 2013, pág. 122)

- Cuando la relación sea indeterminada o exceda de 180 días, podrá establecerse un periodo de prueba.
- El periodo de prueba no puede exceder de 30 días. Excepción: Solo puestos dirección – administración o profesiones especializadas, puede ser hasta 180 días.
- Salario y seguridad social conforme al puesto que desempeñe.
- Si no acredita requisitos o conocimiento, a juicio de patrón, opinión Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, se da por terminada sin responsabilidad para patrón. Art. 39-A

**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 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. (Trueba & Trueba, 2013, págs. 132, 133)

- Tiene que ser por escrito y dar seguridad social, sino se entiende indeterminada. Art. 39-C

**Artículo 39-C.** La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador. (Trueba & Trueba, 2013, pág. 134)

- Terminando periodo, si relación continúa es indeterminada.
- Son improrrogables. No puede aplicarse de forma sucesiva, aun cuando haya ascensos, puestos distintos o concluya una relación. Art. 39-D

**Artículo 39-D.** Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.

Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador. (Trueba & Trueba, 2013, págs. 134, 135)

- El tiempo se computa para antigüedad. Art. 39-E

**Artículo 39-E.** Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad. (Trueba & Trueba, 2013, pág. 135)

## **2.-Contrato de Capacitación Inicial**

- Debe constar en el escrito de las condiciones de trabajo. Art. 25

**Artículo 25.** El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley. (Trueba & Trueba, 2013, págs. 122, 123)

- Relación laboral para adquirir conocimiento y habilidades para actividad a la que va a ser contratado.

- Duración máxima 3 meses. Hasta 6 meses puestos de dirección – administración.
- Salario y seguridad social conforme a puesto que desempeñe.
- Si no acredita competencia, a juicio de patrón, opinión Comisión Mixta de Productividad,
- Capacitación y Adiestramiento, se da por terminada sin responsabilidad para patrón. Art. 39-B

**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. (Trueba & Trueba, 2013, pág. 133)

- Tiene que ser por escrito y dar seguridad social, si no se entiende indeterminada. Art. 39-C

**Artículo 39-C.** La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador. (Trueba & Trueba, 2013, pág. 134)

- Terminando periodo, si relación continúa es indeterminada.

- Son improrrogables. No puede aplicarse de forma sucesiva, aun cuando haya ascensos, puestos distintos o concluya una relación. Art. 39-D

**Artículo 39-D.** Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.

Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador. (Trueba & Trueba, 2013, págs. 134, 135)

- El tiempo se computa para antigüedad. Art. 39-E

**Artículo 39-E.** Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad. (Trueba & Trueba, 2013, pág. 135)

### **3.-Por Temporada (Indeterminada para Labores Discontinuas)**

- Debe constar en el escrito de las condiciones de trabajo. Art. 25

**Artículo 25.** El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

- Cuando servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, actividades de temporada o que no exijan prestación de servicio toda la semana, mes o el año.
- Mismos derechos que trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo. Art. 39-F

**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. (Trueba & Trueba, 2013, pág. 135)

- Suspensión temporal de prestación de servicio y pago de salario sin responsabilidad para patrón y trabajador. Cuando concluye la temporada. Art. 42 VIII

**Artículo 42.** Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad. (Trueba & Trueba, 2013, pág. 137)

- Suspensión surte efectos desde conclusión de temporada hasta inicio de la siguiente. Art. 43 V

**Artículo 43.** La suspensión a que se refiere el artículo 42 surtirá efectos:

V. En el caso de la fracción VIII, desde la fecha de conclusión de la temporada, hasta el inicio de la siguiente. (Trueba & Trueba, 2013, pág. 138)

(Tabla número 1).

**Ventajas para el trabajador:**

Facilitar el acceso al mercado laboral.

La creación de empleos.

**Durante el período de prueba y capacitación inicial** el trabajador disfrutará del salario.

La garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe.

No podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva.

Tampoco podrán aplicarse al mismo trabajador en más de una ocasión,

Ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón.

Terminando periodo, si relación continúa es indeterminada.

**Por Temporada (Indeterminada para Labores Discontinuas)**

Mismos derechos que trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo

**Desventajas para el trabajador:**

**En el caso del periodo a prueba o capacitación inicial**, después del plazo, el patrón puede despedirlo, si considera que el trabajador no cubre sus expectativas para el puesto aunque para ello debe tomar en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de la Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto.

Se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

### **Por Temporada (Indeterminada para Labores Discontinuas)**

Cuando servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, actividades de temporada o que no exijan prestación de servicio toda la semana, mes o el año se podrá generar la suspensión temporal de prestación de servicio y pago de salario sin responsabilidad para patrón y trabajador. Cuando concluye la temporada.

**En general** podemos decir que si el trabajador no cumple con los requisitos para el trabajo entonces podrá ser despedido después del periodo de prueba o de capacitación inicial, o suspendida la relación.

(Ver tabla número 2).

### **Ventajas para el patrón:**

En el caso del periodo a prueba o capacitación inicial, después del plazo, el patrón puede despedir al trabajador, si considera que no cubre sus expectativas para el puesto aunque para ello debe tomar en cuenta la opinión de la Comisión Mixta

Cuando servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, actividades de temporada o que no exijan prestación de servicio toda la semana, mes o el año.

Suspensión temporal de prestación de servicio y pago de salario sin responsabilidad para patrón y trabajador. Cuando concluye la temporada.

En concreto podemos decir que el patrón tendrá más flexibilidad para contratar y poder elegir mejor sus Recursos Humanos

**Desventajas para el patrón:**

Más que desventajas podemos decir que el patrón debe tener cuidado al momento de contratar y cumplir con los requerimientos de la ley para evitarse problemas.

(Ver tabla número

**Tabla número 1.- Tipos y Características de las Nuevas Formas de Contratación en la Ley Federal del Trabajo.**

<b>Tipo de Contrato:</b>	<b>A prueba</b>	<b>Capacitación inicial</b>	<b>Por Temporada (labores discontinuas)</b>
<b>Para quien:</b>	Trabajador nuevo ingreso.	Trabajador nuevo ingreso.	Trabajador nuevo ingreso.
<b>Características:</b>	Por escrito dentro de las condiciones de trabajo. Art 25y 39C LFT	Por escrito dentro de las condiciones de trabajo. Art 25y 39C LFT	Por escrito dentro de las condiciones de trabajo. Art 25 y 39C LFT
		Relación laboral para adquirir conocimiento y habilidades para actividad a la que va a ser contratado. Art. 39B LFT.	Cuando servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, actividades de temporada o que no exijan prestación de servicio toda la semana, mes o el año. Art. 39F LFT.

	Por 30 días. Art.39A LFT	Duración máxima 3 meses. Para puestos en un nivel jerárquico menor a la gerencia. Art.39B LFT	Por Temporada (Indeterminada para Labores Discontinuas). Art. 39F LFT
	Mandos medios hasta 180 días. Art.39A LFT	Hasta 6 meses puestos de dirección administración. Para puestos en un nivel jerárquico mayor a la gerencia. Art.39B LFT	
	Seguridad social y salario conforme al puesto desempeñado. Art.39B LFT	Seguridad social y salario conforme al puesto desempeñado. Art.39B LFT	Mismos derechos que trabajador por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo. Art. 39F LFT
	Terminado el periodo si la relación continúa es indeterminado. Art.39D LFT	Terminado el periodo si la relación continúa es indeterminado. Art.39D LFT	Suspensión temporal de prestación de servicio y pago de salario sin responsabilidad para patrón y trabajador. Cuando concluye la temporada. Art. 42 VIII LFT
	Improrrogables. No puede aplicarse en	Improrrogables. No puede aplicarse en	Suspensión surte efectos desde

	forma sucesiva al mismo trabajador. Art.39D LFT	forma sucesiva al mismo trabajador. Art.39D LFT	conclusión de temporada hasta inicio de la siguiente.Art. 43 V LFT
	El tiempo computa para antigüedad.Art.39E LFT	El tiempo computa para antigüedad.Art.39E LFT	

Tabla no. 1.- Fuente elaboración propia, con datos obtenidos de la LFT. 2012.

**Tabla número 2 que muestra las ventajas y desventajas para el trabajador en la Ley Federal del Trabajo.**

<b>Trabajadores</b>	<b>Contrato a prueba y Capacitación Inicial</b>	<b>Por Temporada (labores discontinuas)</b>
<b>Ventajas</b>	Facilitar el acceso al mercado laboral.	Facilitar el acceso al mercado laboral.
	La creación de empleos.	La creación de empleos.
	La garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe.	La garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe.
	No podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva.	Mismos derechos que trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.
	Ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de	

	trabajo surja otra con el mismo patrón.	
	Tampoco podrán aplicarse al mismo trabajador en más de una ocasión.	
	Terminando periodo, si relación continúa es indeterminada.	
<b>Desventajas</b>	Al finalizar el plazo, el patrón puede despedir al trabajador, si considera que no cubre sus expectativas para el puesto aunque para ello debe tomar en cuenta la opinión de la Comisión Mixta.	Suspensión temporal de prestación de servicio y pago de salario sin responsabilidad para patrón y trabajador. Cuando concluye la temporada.

Tabla no.2.- Fuente elaboración propia, con datos obtenidos de la LFT. 2012.

**Tabla número 3 que muestra las ventajas y desventajas de las nuevas formas de contratación para el patrón en la ley federal del trabajo.**

<b>Patrón</b>	<b>Contrato a prueba y Capacitación Inicial</b>	<b>Por Temporada (labores discontinuas)</b>
<b>Ventajas:</b>	En el caso del periodo a prueba o capacitación inicial, después del plazo, el patrón puede despedir al trabajador, si considera que no cubre sus expectativas para el puesto aunque para ello debe tomar en cuenta la opinión de la Comisión Mixta.	Suspensión temporal de prestación de servicio y pago de salario sin responsabilidad para patrón. Cuando concluye la temporada.

<b>Desventajas:</b>	Más que desventajas podemos decir que el patrón debe tener cuidado al momento de contratar y cumplir con los requerimientos de la ley para evitarse problemas.	Más que desventajas podemos decir que el patrón debe tener cuidado al momento de contratar y cumplir con los requerimientos de la ley para evitarse problemas.
---------------------	--	--

Tabla no.3.- Fuente elaboración propia, con datos obtenidos de la LFT. 2012.

### Conclusión

Podemos decir que la reforma en lo referente a las nuevas formas de contratación tiene como objetivo de alguna manera formalizar algunas prácticas que ya se venían dando y permitir una mayor flexibilidad en la contratación para las empresas y por parte de los trabajadores que buscan su primer empleo tener más posibilidad de obtener experiencia laboral sobre todo con los contratos a prueba y de capacitación inicial, lo anterior también establece responsabilidad para las comisiones mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley; por otro lado existe el riesgo de que esto genere en los trabajadores una inestabilidad en el empleo.

Referencias Bibliográficas: (Trueba & Trueba, 2013)

Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. México: LIMUSA.

Trueba, A., & Trueba, J. (2013). *Ley Federal del Trabajo*. Mexico: Porrúa S. A. de C. V.