



ASOCIACION IBEROAMERICANA

de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social
“Guillermo Cabanellas”

REVISTA IBEROAMERICANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Volumen 2 • Número 4 • Julio-Diciembre 2020

EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN MÉXICO

THE INDIVIDUAL EMPLOYMENT CONTRACT IN MÉXICO

| *Gloria Aurora De las Fuentes Lacavex*

Profesora de tiempo completo en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California.

Correo de contacto: gloriaaurora@gmail.com

| *Mónica Lacavex Berumen* |

Profesora de tiempo completo en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California. Vicerrectora Campus Ensenada.

Correo de contacto: monicalx@gmail.com

Recibido: 20.06.2020 | Aceptado 30.12.2020

Resumen

En México el contrato individual de trabajo se regula por la Ley Federal del Trabajo, cuyo fundamento constitucional es el Artículo 123, Apartado A. También son aplicables diversos Tratados Internacionales, particularmente los expedidos por la Organización Internacional del Trabajo, así como los criterios jurisprudenciales relativos. A partir de los principios generales que el propio ordenamiento establece, se disponen las formalidades para su celebración, destacando la capacidad, la idoneidad, la legitimidad, la estabilidad y la subordinación, de igual forma que la duración, en especial el contrato por tiempo indeterminado, por tiempo determinado, por obra determinada, a tiempo parcial y las modalidades de periodo de prueba y de capacitación inicial y contenido de este.

Palabras clave

Contrato de trabajo, formalidades, duración, contenido.

Abstract

In Mexico, the individual employment contract is regulated by the Federal Labor Law, whose constitutional basis is Article 123, Section A. Various International Treaties are also applicable, particularly those issued by the International Labor Organization, as well as the relative jurisprudential criteria. Based on the general principles that the law itself establishes, the formalities for its enactment are arranged, highlighting the capacity, suitability, legitimacy, stability and subordination, as well as the duration, especially the indefinite-term contract, for a determined time, for a determined part-time work and the modalities of trial period and initial training and content thereof

Keywords

Employment contract, formalities, duration, content.

Introducción

La prestación de un servicio personal subordinado que hace una persona física a otra, física o moral, se regula en México en relación con la naturaleza jurídica del patrón.

Si el patrón forma parte de la administración pública centralizada, federal estatal o municipal, se regula por el Derecho Burocrático, cuyo fundamento constitucional son los artículos 115, fracción VIII, segundo párrafo; 116, fracción VI; y 123, apartado B.

Si el patrón forma parte de la iniciativa privada o de la administración pública descentralizada, federal, estatal o municipal, se regula por el Derecho del Trabajo, cuyo fundamento constitucional es el artículo 123, apartado A.

En el primer caso, el vínculo jurídico se formaliza con la expedición del nombramiento correspondiente. En el segundo, con la suscripción del contrato individual de trabajo. En este artículo se analizará únicamente el contrato individual de trabajo.

Fundamento normativo

Constitucional y legal

México fue el primer país en incluir, a nivel constitucional, las disposiciones que regulan el trabajo subordinado, al regular esta materia en el artículo 123¹, al expedirse la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) el 5 de mayo de 1917.

Posteriormente se firmó el Tratado de Versalles, el 28 de junio de 1919, cuya parte XIII es el fundamento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El 11 de agosto de 1919 se proclamó la Constitución de Weimar, que incorporó disposiciones relativas a la protección al trabajo.

En México ya existían leyes locales tanto en materia de accidentes de trabajo y como del trabajo, expedidas desde los primeros años del Siglo XX. Son de destacarse: Ley de José Vicente Villada, estado de México, 30 de abril de 1904; Ley de Bernardo Reyes, Nuevo León, 9 de noviembre de 1906; Ley de Manuel Aguirre Berlanga, Jalisco, 7 de octubre de 1914; Ley de Cándido Aguilar, Veracruz, 19 de octubre de 1914; Ley de Salvador Alvarado, Yucatán, 21 de diciembre de 1915; Ley de Gustavo Espinoza Mireles, Coahuila, 27 de octubre de 1916 (De la Cueva, 1961, pp. 95-117).

Posterior a la expedición de la Constitución de 1917, y en virtud de que se reguló como de competencia local, se expedieron otras leyes locales. Son de destacarse: Ley de Cándido

¹ Este numeral se ha reformado, a la fecha, en 27 ocasiones, la más reciente el 24 de febrero de 2017.

Aguilar, Veracruz, 18 de junio de 1924; Ley de Carrillo Puerto Yucatán 2 de octubre de 1918, Ley de Álvaro Torres Díaz, Yucatán, 16 de septiembre de 1926.

En 1929 se reforma la Constitución y se dispone en el artículo 73, fracción X, que sería facultad del Congreso de la Unión, legislar en materia de trabajo. La aplicación de estas normas, según se estableció en la fracción XXXI del artículo 123, correspondía a las autoridades federales, en aquellas ramas o giros, que expresamente se señalaban. Por exclusión, las restantes actividades, serían de competencia local.

El 18 de agosto de 1931 se expidió la primera Ley Federal del Trabajo, que tuvo vigencia hasta el 30 de abril de 1970; El 1 de mayo de 1970 inicia su vigencia la nueva Ley Federal del Trabajo². En el título Segundo se regulan las relaciones individuales de trabajo, que comprende cinco capítulos.

Para efectos de la celebración y contenido del contrato individual de trabajo, son aplicables los capítulos I y II, que comprenden de los artículos 20 a 41.

Tratados internacionales

México ingresó a la OIT el 12 de septiembre de 1931. Con ello adquirió las obligaciones y derechos que corresponden a todos los miembros. Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT, que funciona en forma tripartita con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes.

A la fecha México ha ratificado los ocho convenios fundamentales, un convenio de gobernanza y cincuenta y ocho de los convenios técnicos.

En virtud de dicha ratificación por el Senado de la República, son norma vigente en el país, a lo que se suma la reforma constitucional al artículo 1º, que dispone que en el país «todas las personas gozan de los derechos humanos reconocidos en la [CPEUM] y en los Tratados Internacionales en los que el Estado sea parte» (Estados Unidos Mexicanos, Congreso de la Unión, 2011, Diario Oficial de la Federación 10/06/2011, art. 1).

Por lo que hace al contrato individual de trabajo, son aplicables los Convenios Fundamentales: 029, sobre trabajo forzoso³; 100, sobre igualdad de remuneración⁴; 105, sobre la abolición del trabajo forzoso⁵; 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación);

² Este ordenamiento se ha reformado en 32 ocasiones, la más reciente el 2 de julio de 2019.

³ 12 de mayo de 1934 ratificación por el Senado.

⁴ 23 de agosto de 1952 ratificación por el Senado.

⁵ 1 de junio de 1959 ratificación por el Senado.

138, sobre la edad mínima⁶; 182, sobre las peores formas de trabajo infantil⁷. De los convenios técnicos, son aplicables, entre otros: 014, sobre descanso semanal⁸, 052, sobre vacaciones pagadas⁹, 118, sobre la igualdad de trato¹⁰.

Jurisprudencia

El fundamento del juicio de amparo se encuentra en la CPEUM en los artículos 103 y 107, que se reglamentan en la Ley de Amparo¹¹.

El juicio de amparo es el medio de defensa del gobernado frente a los actos inconstitucionales de los gobernantes. Es un proceso constitucional autónomo, entendiéndose por proceso un conjunto de actos procedimentales de las partes y los tribunales que culminan con la resolución donde se discute si la actuación de la autoridad fue o no apegada a los principios constitucionales (Chávez, 1999, p. 26).

Es al Poder Judicial Federal a quien constitucionalmente está encomendada la defensa del orden constitucional. Se ejerce por: Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tribunales Colegiados de Circuito, Tribunales Unitarios de Circuito, Juzgados de Distrito, Consejo de la Judicatura, Jurado Federal de Ciudadanos.

El pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el 12 de julio de 2011, aprobó que todos los tribunales del país puedan analizar e interpretar, en casos concretos, las leyes que aplican para que sus resoluciones sean apegadas a la Constitución y a los Tratados Internacionales que México ha firmado en materia de derechos humanos.

La jurisprudencia se establece por reiteración de criterios, por contradicción de tesis y por sustitución.

La jurisprudencia por reiteración se establece cuando se sustente un mismo criterio en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, resueltas en diferentes sesiones. La jurisprudencia por contradicción se establece al dilucidar los criterios discrepantes sostenidos entre las salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, entre los Plenos de Circuito o entre los tribunales colegiados de circuito, en los asuntos de su competencia.

La jurisprudencia en ningún caso tiene efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

⁶ 10 de junio de 2015 ratificación por el Senado.

⁷ 30 de junio de 2000 ratificación por el Senado.

⁸ 7 de enero de 1938 ratificación por el Senado.

⁹ 19 de marzo de 1938 ratificación por el Senado.

¹⁰ 6 de enero de 1978 ratificación por el Senado.

¹¹ Este ordenamiento se ha reformado en cinco ocasiones, la más reciente del 15 de junio de 2018.

Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo (LFT) se aplica en todo el territorio del país. La competencia se determina por el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción XXXI, que se repite en el numeral 527 de la LFT. En los casos no previstos la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las entidades federativas, en términos de lo dispuesto por el artículo 124 constitucional y 529 de la LFT.

Principios generales

La LFT establece en el Título primero los principios generales que la caracterizan.

Establece que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada actividad.

En relación con la categoría de trabajador de confianza dispone que ésta depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto, estableciendo que son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro del centro de trabajo.

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Trascendente es la norma que señala que si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo es también de éstos.

Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración en el centro de trabajo, son considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Lo anterior no significa que pierdan sus derechos y obligaciones como trabajadores.

El proceso de contratación de los trabajadores puede hacerse directamente por el patrón o con el apoyo de un intermediario.

La LFT indica que intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Pero dispone que no se consideran intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario, son

solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Contratación individual

El vínculo jurídico que consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado, por una persona física a otra, física o moral, mediante el pago de un salario, se denomina relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen.

Relación de trabajo y contrato individual de trabajo producen los mismos efectos jurídicos entre las partes. La existencia de la relación de trabajo y del contrato individual de trabajo se presume entre el que presta el servicio y el que lo recibe.

Esta disposición es trascendente; se relaciona con el principio en materia procesal del trabajo de inversión de la carga de la prueba, regulada en el artículo 784 de la LFT. Se complementa con el de suplencia de la queja, regulada en el tercer párrafo del numeral 695 de la LFT y con el de interpretación más favorable al trabajador, que se contiene en el artículo 18 de la LFT.

Las características de un contrato individual de trabajo son:

Sinalagmático: las partes que en él intervienen guardan entre sí una relación mutua de reciprocidad de derechos y obligaciones.

Tracto sucesivo: su realización no es un solo acto, sino que, por el contrario, se realiza día a día.

Oneroso: existe en él una finalidad de lucro, pero guiada por las partes; el trabajador presta el servicio para obtener un salario; el patrón recibe el servicio y paga el salario para obtener un beneficio o ganancia.

Intuitu Personae: lo debe realizar exclusivamente la persona contratada para ello.

Contrato nominado: lleva nombre especial dado por la ley.

Convencional: se perfecciona con el simple consentimiento de las partes, que puede manifestarse expresa o tácitamente.

Vicios de consentimiento: muy complejo resultaría traspasar de teoría de la nulidad del Derecho Privado al Derecho del Trabajo. La inexistencia o nulidad, absoluta o relativa, de un contrato privado no existen en materia laboral (Arciniega, 2003, p. 84).

Los presupuestos son elementos extrínsecos del contrato, por lo que deben existir antes de la celebración de este y se necesitan para convalidar el acto jurídico. Estos son la capacidad, la idoneidad y la legitimación. (Bermúdez, 2000, pp. 103-105).

La capacidad hace referencia a que el contrato solamente puede ser celebrado por persona jurídicamente capaz, entendida como la condición jurídica de las personas por virtud de la cual puede ejercitar sus derechos, contraer obligaciones, celebrar contratos y realizar actos jurídicos en general.

Se prohíbe el trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en la LFT. Los mayores de quince y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, del Tribunal, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

El artículo 3º. de la CPEUM dispone en el primer párrafo que la educación inicial, preescolar, primaria y secundaria, conforman la educación básica; y que ésta y la media superior son obligatorias, lo que por un sencillo cálculo aritmético dificulta que una persona de quince años haya concluido la educación media superior (Estados Unidos Mexicanos, Congreso de la Unión, 2011, Diario Oficial de la Federación 10/06/2011, art. 3).

La mayoría de edad laboral se adquiere a los diez y seis años.

La idoneidad consiste en que nadie puede convenir dentro de un marco jurídico la realización de lo imposible. El objeto materia del contrato debe ser lícito.

La legitimidad se presenta como una forma de identidad de los sujetos del contrato, con los titulares de los intereses que constituyen su objeto.

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

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

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

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

En un contrato de comisión mercantil, que se regula en el Código de Comercio, entre otros en los numerales 273 y 286, el comisionista solamente realiza actos de comercio y tiene una duración limitada al tiempo necesario para su ejecución.

El contrato de prestación de servicios profesionales se regula en el Código Civil Federal, artículos 2606 a 2625 y sus equivalentes Códigos Civiles de las entidades federativas. La retribución se fija entre las partes; en caso de no existir acuerdo, se aplica el ordenamiento aplicable en la entidad federativa de que se trate.

La LFT dispone que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se deben hacer dos ejemplares, por lo menos, de los cuales queda uno en poder de cada parte. También señala los requisitos que el escrito en que consten las condiciones de trabajo debe contener. Desafortunadamente esta formalidad por lo general solamente se cumple en los grandes centros de trabajo, pero no en las micro, pequeñas y medianas empresas.

La falta del escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputa el patrón la falta de esa formalidad.

Si no se hubiera determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

Duración

Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo indeterminado, por temporada, para obra o tiempo determinado, y en su caso pueden estar sujetas a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, es decir, que se haga constar por escrito, la relación se entiende por tiempo indeterminado.

Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado son por lo general continuas, pero pueden convenirse 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.

La contratación por obra no queda a criterio unilateral del patrón. Está directamente con la naturaleza del trabajo que ha de prestarse.

La contratación por tiempo determinado puede convenirse únicamente cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y en los diversos previstos por la LFT.

El artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo previene que de subsistir la materia de trabajo que dio origen al contrato por tiempo determinado, éste se entiende prorrogado por todo el tiempo que dure dicha circunstancia (Estados Unidos Mexicanos, Congreso de la Unión, 1970, Diario Oficial de la Federación 01/04/1970), lo cual puede efectuarse a través de dos modalidades: una tácita, cuando el trabajador continúa en sus funciones sin oposición del patrón, y otra expresa, cuando en el mismo supuesto el obrero pide de manera verbal o escrita la continuación de la relación laboral, con aceptación del patrono, pero si éste no acepta

El referido artículo 39 concede al trabajador el derecho a demandar la prórroga del contrato, de modo que si en el juicio el patrón afirma que ya no subsiste la materia del trabajo que lo justifique, corresponde a éste la carga de la prueba en términos del artículo 789 de la Ley, dado que dicha excepción presupone que no se suscitó controversia sobre la existencia y legalidad del contrato individual con la limitación respectiva, de manera que al ser el patrón quien tiene los elementos que acrediten si ya no subsiste la causa que originó la contratación temporal, con fundamento en los artículos 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, debe llegar al juicio las pruebas conducentes (Estados Unidos Mexicanos, Segunda sala, Suprema Corte de Justicia, Tesis Aislada núm.. 2a. LXXXII/2014 (10a.), 31 de Julio de 2014, p. 467).

De acuerdo con el artículo 37, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, el señalamiento en el contrato de trabajo de un tiempo determinado, puede estipularse cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; pero si éste demanda a la empresa el despido injustificado y ésta se exceptiona diciendo que no hubo tal despido, sino que concluyó el contrato del actor, el cual se celebró en sustitución de otro trabajador, no basta que se acredite por el patrón sólo el vencimiento del término pactado, sino que es necesario que se demuestre también que se agotó la causa que dio origen a la contratación temporal, es decir, que el trabajador sustituido se reincorporó a ocupar sus labores; de no demostrarlo tampoco deberá tenerse por acreditada la excepción invocada por la parte demandada y, en consecuencia, el despido debe considerarse injustificado (Estados Unidos Mexicanos, Tribunales Colegiados de Circuito, Suprema Corte de Justicia, Tesis Aislada X. 1o. 54 L, septiembre de 2001, p. 1032).

Tratándose de contratos individuales de trabajo por obra o tiempo determinado, el patrón tiene la obligación de conservarlos y, en su caso, exhibirlos en juicio cuando le sean solicitados, durante un año a partir de que concluyó la relación laboral y no de la terminación de su vigencia; ello como consecuencia de que al celebrarse diversos contratos sucesivos por periodos

determinados, dicha relación no concluye, sino que subsiste hasta convertirse en una de carácter indefinido (Estados Unidos Mexicanos, Tribunales Colegiados de Circuito, Suprema Corte de Justicia, Tesis: VIII. 1o. (X Región) J/4 (9a.), julio de 2012, p. 1558).

La contratación por tiempo indeterminado, por obra determinada o por obra determinada, se convienen generalmente por jornada completa.

Se entiende por jornada de trabajo el tiempo que el trabajador está a disposición del patrón para prestar el trabajo convenido. La jornada puede ser diurna, nocturna o mixta, con una duración diaria de ocho, siete y siete horas y media, respectivamente.

La LFT dispone que por cada seis días de trabajo el trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

De lo anterior se desprende que la jornada semanal es de seis días.

En el contrato individual de trabajo puede establecerse que la jornada se preste a tiempo parcial, reduciéndose el tiempo de trabajo diario o los días de trabajo a la semana.

En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, es legalmente procedente que se establezca un periodo a prueba, el cual no debe exceder de treinta días. El propósito de este período es que el patrón pueda verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba puede extenderse hasta ciento ochenta días, únicamente 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 debe disfrutar del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe.

Al concluir el 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, que únicamente centros de trabajo con más de cincuenta trabajadores tienen obligación de constituir, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se puede dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

La relación de trabajo para capacitación inicial es 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 contratarse.

Puede tener 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 debe disfrutar del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe.

Al concluir la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta, en su caso, la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se puede dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, debe hacerse constar por escrito, garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entiende que es por tiempo indeterminado, y se garantizan los derechos de seguridad social del trabajador.

Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.

En un mismo dentro de trabajo, no pueden 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.

Para el caso de que concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se debe considerar por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se debe computar para efectos del cálculo de la antigüedad.

Las obligaciones y derechos de las partes cuando estipulen relaciones de trabajo con periodo a prueba o para capacitación inicial, son de naturaleza hetero aplicativa para efectos de la procedencia del juicio de amparo, porque los derechos y obligaciones que prevén están condicionados expresamente a circunstancias jurídicas concretas. Así, mientras no exista ese tipo de relaciones de trabajo, faltará un elemento indispensable para que se actualice el supuesto previsto en los referidos preceptos y el juicio de amparo promovido en su contra debe sobreseerse (Estados Unidos Mexicanos, Segunda sala, Suprema Corte de Justicia, Tesis Aislada núm. 2a. LXXXII/2014 (10a.), 31 de Julio de 2014, p. 406).

Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Contenido

Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Debe hacerse dos ejemplares, por lo menos, de los cuales debe quedar uno en poder del trabajador y otro en poder del patrón.

El escrito en que consten las condiciones de trabajo deber incluir: el nombre, la nacionalidad, la edad, el sexo, el estado civil, la Clave Única de Registro de Población (CURP), el Registro Federal de Contribuyentes (RFC), el domicilio del trabajador y del patrón. Si el trabajador había prestado servicios con anterioridad a otro patrón debe incluirse el número de seguridad social, así como la denominación de la Administradora de Fondos de Pensiones (AFORE) en la cual cotiza el mismo.

Es importante que se precise 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.

También debe especificarse el servicio o servicios que deban prestarse, los que se es necesario determinar con la mayor precisión posible; el lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo; la duración de la jornada, detallando si se trata de jornada continua o discontinua, y, en su caso, la duración y horario del tiempo de descanso; la forma y el monto del salario; el día y el lugar de pago del salario, especificando el pago en dinero y, en su caso, lo que incluya el pago en especie; para el caso de que el pago se efectúe a través de tarjeta bancaria de nómina, es indispensable incluir la institución crediticia y el número de cuenta correspondiente.

De igual forma debe fijarse la indicación de que el trabajador va a capacitarse o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en el centro de trabajo.

El patrón y el trabajador pueden acordar que se incluyan prestaciones tales como días de descanso y vacaciones.

Es importante que se haga por el trabajador la designación de beneficiario, para el pago de prestaciones legales y contractuales en caso de fallecimiento o desaparición forzada derivada de un acto delincuenciales.

Si no se determina el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedar obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto del centro de trabajo.

La falta de escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputa al patrón la falta de esa formalidad.

Conclusiones

En México, la prestación de un servicio personal subordinado de una persona física a otra física o moral se regula de conformidad con la naturaleza jurídica del patrón. Si se trata de un patrón que pertenece a la iniciativa privada o forma parte de la administración pública descentralizada, federal, estatal o municipal, la norma aplicable es la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Artículo 123 constitucional, Apartado A.

Son aplicables también los convenios de la OIT y la jurisprudencia emitida por los tribunales de amparo.

La Ley de referencia dispone los principios generales, las formalidades, la duración y el contenido del contrato individual de trabajo. Estas disposiciones son obligatorias tanto para el trabajador, como para el patrón, pero en caso de incumplimiento, la omisión es imputable al patrón y el trabajador no se ve privado de los derechos que le asisten.

Referencias bibliográficas

- Arciniega, F. (2003). El Contrato de Trabajo. En Kurczyn, P. y Puig, C. (coords.). *Estudios Jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*. México: UNAM-IIIJ.
- Bermúdez, M. (2000). *Derecho del Trabajo*. México: Oxford University Press.
- Chávez, R. (1999). *Juicio de Amparo*. México: Oxford University Press.
- De la cueva, M. (1961). *Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I*. México: Porrúa.
- Estados Unidos Mexicanos, Congreso de la Unión:
- (1970). Diario Oficial de la Federación 01/04/1970, *Ley Federal del Trabajo*.
- (2011). Diario Oficial de la Federación 10/06/2011, *Decreto por el que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*.
- Estados Unidos Mexicanos, Segunda sala, Suprema Corte de Justicia (31 de Julio de 2014). *Tesis Aislada núm. 2a. LXXXII/2014 (10a.)*.
- Estados Unidos Mexicanos, Tribunales Colegiados de Circuito:
- Suprema Corte de Justicia (septiembre de 2001). *Tesis Aislada X. 1o. 54 L.*
- Suprema Corte de Justicia (julio de 2012). *Tesis: VIII. 1o. (X Región) J/4 (9a.)*.