

CONTRATO O PERÍODO A PRUEBA: LEGISLACIÓN COMPARADA Y REFORMA LABORAL

María Aurora Lacavex Berumen
Profesora de Tiempo Completo, titular C
SIN, nivel 1.
Facultad de Derecho, campus Mexicali
Universidad Autónoma de Baja California

1 “El cumplimiento del contrato de trabajo exige que quien ofrece sus servicios sea capaz de prestarlos con eficiencia, lealtad y honestidad. Por esta razón siempre se consideró que el empleador tenía derecho a elegir sus trabajadores. Sin embargo, la reglamentación moderna del trabajo...ha limitado...este derecho...”¹

De esta manera, el contrato a prueba, también llamado contrato de ensayo, ha pasado por diversas etapas en su regulación. El contrato a prueba permite, al patrón cerciorarse de que el trabajador contratado posee la calificación profesional requerida y, al trabajador, informarse sobre la vida interna del centro de trabajo donde prestará sus servicios.

2 En España² este contrato debe celebrarse por escrito. El pacto de prueba verbal, se reporta nulo, no siendo suficiente para considerarlo como válido que el convenio colectivo lo prevea como obligatorio de forma genérica. La celebración del período de prueba no es obligatorio, queda a la voluntad de las partes la decisión acerca de tal negociación.

La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. Los plazos son diferentes según los grupos profesionales, al exigir más tiempo de prueba de los trabajadores de mayor calificación, cuya relación es de contenido más complejo. En las empresas con menos de 25 trabajadores, el período de prueba de los que no sean técnicos, puede ser de hasta tres meses.

¹ De Ferrari, Francisco. *Derecho del Trabajo*. Vol. II. Ediciones Depalma. Buenos Aires. 1969. p.p. 32-33.

² Cfr.: Martín Valverde, Antonio y otros. *Derecho del Trabajo*. Tecnos. Madrid. 2003. p.p. 480-483; Montoya Melgar, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. Tecnos. Madrid. 2002. p.p. 517-520.

El trabajador tiene durante la prueba los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de planta. El período de prueba se puede interrumpir en los casos de incapacidad temporal, maternidad y adopción. También la huelga interrumpe el cómputo de la prueba. Los contratos en prácticas y para la formación pueden pactarse a prueba. Una característica del período de prueba es que durante su vigencia, cualquiera de las partes puede desistir de la relación de trabajo sin que tal decisión dé lugar a indemnizaciones.

“Lo que aparentemente no pasa de ser una equitativa disciplina libertadora por igual del empresario y del trabajador...encubre en realidad el otorgamiento de un privilegio patronal...con el propósito de corregir esta inclinación pro empresario del legislador, la doctrina ha postulado...que el despido del trabajador durante el contrato de prueba no procede sino únicamente con causa justa y no libremente³.”

“La sucesión de empresa no permite que se pacte período de prueba con el nuevo empresario, por la aplicación de las normas generales de subrogación empresarial por transmisión de empresa, ni siquiera cuando no existe una sucesión oficial sino en pacto entre empresas para que una se haga cargo de los trabajadores de la empresa desaparecida. Tan solo cuando el período de prueba con el anterior empresario no se hubiera agotado sería posible el libre desistimiento del nuevo empresario siempre y cuando se produjera dentro del tiempo de prueba restante.

“El enlace de períodos de prueba con diferentes trabajadores, para evitar la cobertura de un puesto de trabajo de naturaleza indefinida o incluso temporal, encubre...un pacto de prueba celebrado en fraude a la ley...

³ Montoya Melgar, Alfredo. Obra citada.. p. 519.

“...sería abusivo el pacto de prueba que configura una duración del período de prueba superior a la necesaria para la comprobación de las aptitudes del trabajador, aun cuando el plazo se acomodara al convenio colectivo o, subsidiariamente a la ley.

“El pacto de prueba establecido con la intención de proceder a una extinción sin causa que permita el acceso a la prestación de desempleo de quien no se encontraba en situación legal de desempleo ha sido considerado...como pacto de prueba abusivo.”⁴

3. En Argentina⁵, se establece que todo empleo por tiempo indeterminado puede experimentar en tiempo corto de adaptación del trabajador al ritmo de producción, denominado período de prueba. Su aplicación tiene fuente legal, por lo que existe aunque nada hubieran establecido las partes al respecto. Es de 90 días prorrogables por convenio colectivo de trabajo para el caso de las pequeñas y medianas empresas hasta un año.

Deben pagarse todas las cargas sociales desde el juicio de la relación. No hay indemnización por despido sin causa durante el período de prueba. El contrato debe registrarse en el libro especial y en el Sistema Único de Registro Laboral. En caso contrario, se entiende que el empleador renunció a la prueba.

Si durante el período de prueba el trabajador sufre un accidente de trabajo, el mismo es acreedor a las prestaciones correspondientes, aún cuando la relación laboral se llegara a disolver dentro del plazo de la prueba. Un mismo trabajador no puede ser contratado a prueba por el mismo empleador, más de una vez.

⁴ Ballester Pastor, Ma. Amparo. *El Período de Prueba*, Tirant lo Blanch. Colección Laboral. 26. Valencia 1995. p.p. 43-44.

⁵ Cfr.: Capón Filas, Rodolfo. *Derecho del Trabajo*. Librería Editorial Platense. La Plata. 1998. p.p. 175-177; Gallo, Gustavo J. *Compendio de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Abeledo-Perrot. Buenos Aires. 2001. p.p. 94-95; Rubio, Valentín. *Derecho Laboral*, Tomo I. Rubinzal-Culzoni, Editores, Buenos Aires. 1999. p.p. 141-149.

4. En el Ecuador⁶ el Código del Trabajo regula el contrato a prueba, estableciendo que es aquel que, al celebrarse por primera vez, se señala un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido el plazo, se entiende que automáticamente continúa en vigencia por el tiempo que faltase para completar el año.

Los empleadores no pueden mantener al mismo tiempo trabajadores con contrato a prueba por un número que exceda al 15% del total de sus trabajadores. Si se tratara de una empresa de reciente creación no se sujetan a este porcentaje durante los seis primeros meses.

Durante el plazo de prueba, cualquiera de las partes puede libremente dar por terminado el contrato. Es obligatorio celebrarlos por escrito y deben registrarse dentro de los 30 días siguientes ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

5. En el Salvador⁷ la normatividad laboral establece que en los contratos individuales de trabajo podrá estipularse que los primeros treinta días serán de prueba. Dentro de este término, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin expresión de causa.

Vencidos los treinta días a que se refiere el inciso anterior sin que ninguna de las partes haya manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato, éste continuará por tiempo indefinido, salvo que las partes hayan fijado plazo para su terminación, en los casos que la ley lo permita.

Si antes de transcurrido un año se celebra un nuevo contrato entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de labor, no podrá estipularse período de prueba en el nuevo contrato.

⁶ <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cintefor/temas/youth/legisl/ecu/index.htm> 07-08-2007.

⁷ <http://www.conamype.gob.sr/cajadeherramientas/mipymes/leyes/trabajo/paf> 13-06-2007.

6. El Código del Trabajo de Honduras⁸, de junio de 1959, regula el período de prueba. Se establece que éste no puede exceder de 60 días, en la etapa inicial del contrato de trabajo. El objeto del periodo de prueba es, por parte del trabajador, apreciar la conveniencia de las condiciones de trabajo, y, por parte del patrón apreciar las aptitudes del trabajador.

El período de prueba debe ser remunerado. Si al término del mismo ninguna de las partes manifiesta su voluntad de dar por terminado el contrato, éste se entenderá que continúa por tiempo indefinido. El período de prueba debe estipularse por escrito.

En el contrato de trabajo de los trabajadores domésticos, el período de prueba corresponde a los primeros 15 días de servicio.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede poner término al contrato, con o sin causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones, a excepción del pre-aviso y la indemnización por despido. Si antes de transcurrido un año se celebra nuevo contrato entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de trabajo, se en tiempo indefinido.

7. El Código del Trabajo de Nicaragua⁹ establece que en los contratos por tiempo indeterminado las partes pueden convenir un período de prueba no mayor de 30 días durante el cual cualquiera de ellas, podrá poner fin a la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad para las mismas.

⁸ <http://www.honduraseduacional.com/Leyes/codigo%20del%20trabajo.htm> 07-08-2007

⁹ <http://www.cct-clat.org/PagWeb/Nicaragua/legislac/CTrab.htm> 07-08-2007.

8. En Panamá, el Código del Trabajo¹⁰, establece que es válida la cláusula que fija un período probatorio hasta por tres meses, si consta expresamente en el contrato por escrito de trabajo.

Durante este período, cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad alguna. Si el trabajador hubiera desempeñado una posición igual anteriormente en la misma empresa, no es válido el pacto del período probatorio.

9. En Paraguay, es la Ley núm. 213, del 29 de octubre de 1999, la que establece el Código del Trabajo¹¹. Señala que en la etapa inicial del contrato de trabajo puede establecerse un período de prueba que tiene por objeto respecto del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador y, de parte de éste, verificar la conveniencia de las condiciones del trabajo contratado.

La duración máxima de éste período de prueba será de 30 días para el personal de servicio domestico y trabajadores no calificados; de 60 días, para trabajadores calificados o para aprendices; y tratándose de trabajadores técnicos altamente especializados, las partes pueden convenir un período distinto, conforme a las modalidades del trabajo contratado. El período de prueba debe ser remunerado de acuerdo a lo que se estipule en el contrato respectivo

Si al término del período de prueba ninguno de los contratantes manifiesta su voluntad en forma expresa de dar por terminado el contrato de trabajo, éste continuará vigente en la forma convenida. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo, sin incurrir en responsabilidad alguna. Los trabajadores gozan, durante este período, de todas las prestaciones, con excepción del preaviso y la indemnización por despido.

¹⁰ http://www.latinlaws.com/legislacion/modules/mylinks/viwecat.php?cid_07-08-2007.

¹¹ http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.HTM#1t3_05-06-2007.

En caso de celebrarse un nuevo contrato entre los mismos contratantes y para la misma clase de trabajo, no regirá el período de prueba.

10. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral del Perú, Decreto Supremo no. 003-97-TR,¹² regula en el Título I, del Contrato de Trabajo, en el Capítulo II, del Período de Prueba, en un sólo artículo, el 10, esta figura jurídica. Establece que el período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Las partes están facultadas para pactar un plazo mayor en caso de que las labores requieran de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. Esta ampliación del personal de prueba debe constar por escrito y no puede exceder de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

11 En México, la Ley Federal del Trabajo, establece en el artículo 47 de las causales de rescisión de la relación individual de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. Estas causales son imputables al trabajador.

La fracción I del numeral citado establece: “Engañarlo [al patrón] 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”.

“Aunque se plantea como causa de despido, no lo es en rigor, porque se refiere a una conducta anterior al nacimiento de la relación de trabajo que configuraría en engaño y, por lo mismo, dolo, de manera que se trataría de una

¹² http://www.mpfm.gob.pe/descargas/texto_unico_ordenado_ds_03-97tr.paf 06-06-2007.

causa de nulidad invocable a plazo muy breve. Pero, además, compromete a una comprobación del engaño por parte del empleador, nada fácil”.¹³

El plazo contenido en la fracción I del artículo 47 suele confundirse con el período de prueba. Pero no lo es. Se regula solamente la hipótesis de que el patrón contrate a un trabajador teniendo a la vista documentación falsa, lo que no necesariamente se relaciona con la capacidad, conocimientos y aptitudes concretas del trabajador.

“La necesidad patronal... de no establecer compromisos frente a sus trabajadores, impuso en México una práctica que llegó a ser observada casi religiosamente... En esta fórmula se encubría, entonces, un auténtico contrato a prueba.

...La idea... tuvo su origen en una interesada y maliciosa interpretación de la fracción I, del artículo 47. Se pensó que el patrón podía prescindir del trabajador durante el primer mes de servicios, la solución era contratar a los trabajadores sólo por un mes y se eligió el período de 28 días...”¹⁴

Pero se les olvidó que no se trataba de un libre despido, sino de un despido con causa específica, consistente en la exhibición de documentación falsa, que en nada se relaciona con los conocimientos del trabajador. El elemento básico de la causal prevista por la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en el engaño, falta de verdad, inmerso en el documento o referencia falsos en el que se atribuye capacidad, aptitudes o facultades de que carece.¹⁵

12. El C. Diputado Roberto Ruiz Ángeles presentó el 12 de diciembre de 2002, iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, a nombre del grupo

¹³ De Buen Lozano, Néstor. Capítulo 17. *Clases de Contratos*, en <http://www.bibliotecajuridica.org/libros/1/139/20.pdf> p.p.6-8; 15-09-2007.

¹⁴ De Buen Lozano, Néstor de. *Derecho del Trabajo*. Tomo Segundo. Editorial Porrúa. p.36.

¹⁵ Tesis VIII. 2°. 8L.*Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*. Novena Época. T.I, junio de 1995, p. 530.

parlamentario, del Partido Revolucionario Institucional, del Partido Acción Nacional y del Partido Verde Ecologista de México,

En el artículo 39-A, se proponía que las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, será posible establecer un periodo de prueba. Este no deberá exceder de treinta días y tendrá como único propósito el verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita. El periodo de prueba podría extenderse hasta ciento ochenta días, cuando se tratase de trabajadores para puestos directivos, técnicos o especializados. Durante el periodo de prueba, el trabajador tendría derecho a recibir el salario que correspondiera a la actividad desempeñada. Al término del periodo de prueba, de no acreditar competencia el trabajador, el empleador podría dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad.

Otra iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo que se presentó, fue del C. Diputado José Erandi Bermúdez Méndez, del grupo parlamentario del Partido Acción Nacional, del 29 de abril de 2004. Señalaba que el período de prueba tendría por objeto verificar por el patrón que el trabajador cumpliera con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo y el trabajador evalúe las condiciones de trabajo. Este período de prueba tendría una duración de treinta días para los trabajadores en general, y para aquellos que fueran a desempeñar puestos de dirección o administración de carácter general o laborales técnicas o profesionales especializados, hasta ciento ochenta días. Serían plazos improrrogables. Al concluir el período de prueba, para el caso de que el trabajador no acreditase la competencia requerida, se daría por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. No se podría contratar a un trabajador bajo esta modalidad más de una ocasión. Durante este período, las partes estarían obligadas al pago de las aportaciones de seguridad social.

13. El 1° de septiembre de 2012, el entonces Presidente de la República, Felipe Calderón Hinojosa, presentó, en ejercicio de la iniciativa preferente, propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo, misma que agotado el proceso legislativo en el Congreso de la Unión, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el 30 de noviembre, iniciando su vigencia, el 1° de diciembre.

La propuesta contenía modificaciones, adiciones y derogaciones a diversos artículos de la Ley. La exposición de motivos, establecía, entre otros argumentos que. “ ... después de realizar un exhaustivo análisis de los asuntos pendientes que requieren ser abordados con urgencia, se concluye que la modernización de la Ley Federal del Trabajo justifica con creces que este tema pueda ser puesto a consideración del Congreso de la Unión, a través de la Iniciativa Presidencial de Trámite Preferente.Prácticamente todos los diagnósticos serios coinciden en que es impostergable impulsar una reforma laboral como condición para avanzar hacia mejores niveles de bienestar, y que al mismo tiempo contribuya a favorecer los principios de equidad y no discriminación en las relaciones de trabajo.....En México, ... una de cada tres personas en la Población Económicamente Activa tiene entre 14 y 29 años. Sin embargo, más de la mitad de los 2.4 millones de desocupados son jóvenes. Mientras que al primer trimestre de este año, [2012] la Tasa de Desocupación Nacional en general fue de 4.9 por ciento, la de jóvenes era casi del doble, 8.4%.....Otro grupo poblacional que tiene dificultad para acceder al empleo en nuestro país es el de las mujeres. A pesar de que más de la mitad de la población en México son mujeres, solamente representan el 38% de la Población Económicamente Activa....

En resumen:

- El marco jurídico laboral ha quedado rebasado ante las nuevas circunstancias demográficas, económicas y sociales.

- La legislación actual no responde a la urgencia de incrementar la productividad de las empresas y la competitividad del país, ni tampoco a la necesidad de generación de empleos.
- Subsisten condiciones que dificultan que en las relaciones de trabajo prevalezcan los principios de equidad, igualdad y no discriminación.
- El anacronismo de las disposiciones procesales constituye un factor que propicia rezagos e impide la modernización de la justicia laboral.
- A pesar de que nuestro país ha tenido importantes progresos democráticos y de libertad, aún es necesario avanzar hacia mejores prácticas en las organizaciones sindicales, que favorezcan la toma de decisiones.
- La normatividad laboral no prevé sanciones significativas a quienes incurren en prácticas desleales e informales contrarias a la ley....”

14. Se adicionó a la Ley Federal del Trabajo el periodo de prueba, en los siguientes términos:

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.

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.

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.

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.

Artículo 153-E. En las empresas que tengan más de 50 trabajadores se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y serán las encargadas de:

I. Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento;

II. Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual;

III. Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad a que se refieren los artículos 153-K y 153-Q, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios;

IV. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; y

V. Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.

Para el caso de las micro y pequeñas empresas, que son aquellas que cuentan con hasta 50 trabajadores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía estarán obligadas a incentivar su productividad mediante la dotación de los programas a que se refiere el artículo 153-J, así como la capacitación relacionada con los mismos. Para tal efecto, con el apoyo de las instituciones académicas relacionadas con los temas de los programas referidos, convocarán en razón de su rama, sector, entidad federativa o región a los micro y pequeños empresarios, a los trabajadores y sindicatos que laboran en dichas empresas.

15. Las micro, pequeñas y medianas (MiPyMEs) empresas son importantes para la economía mexicana, éstas constituyen el 99.9 por ciento de la economía, generan el 79.6 por ciento del empleo y aportan el 52 por ciento del PIB.¹⁶

¹⁶ Gaona Rivera, Elías y Aguirre Ruiz, Ernesto. <http://www.eumed.net/eve/resum/07-enero/egr.htm> Consultado: 10-01-2013.

16 .En base al sondeo realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), nuestro país cuenta con 5.144.056 empresas, que emplean a 27.727.406 personas. Dicho estudio se basó en los Censos Económicos 2009.

De manera detallada se muestra lo siguiente:

- El 95,2% (4,8 millones) de las compañías son microempresas, el 4,3% (221.194) pequeñas empresas, el 0,3% (15.432) medianas y el 0,2% (10.288) grandes firmas
- En cuanto al personal ocupado, las mujeres representan el 42,5% de la fuerza laboral y los hombres el 57,5%. Los estados que más emplean al sexo femenino son: Tlaxcala con el 47%, seguido de Oaxaca (46,9%), Morelos (46,7%) y Michoacán (46%)
- Las microempresas emplean al 45,6% de todos los trabajadores, las pequeñas al 23,8%, las medianas al 9,1% y las grandes al 21,5%, esto se debe a que, a pesar de que son pocas las compañías de gran tamaño, ocupan más de 10,000 empleados. ¹⁷

17. De lo anterior se deduce que una gran mayoría de centros de trabajo en México no constituirán la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, en términos del artículo 153E, lo que significa que queda exclusivamente a criterio del patrón, determinar si el trabajador, contratado en el periodo de prueba, acreditó o no, los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes requeridas. La experiencia laboral lleva a sostener que muchos trabajadores quedarán en estado de indefensión o se verán en serias dificultades para acreditar en un juicio laboral que sí cumplieron con los requisitos exigidos y que la terminación de la relación de trabajo fue injustificada.

18. La ley reformada no fortalece la Inspección del Trabajo. Se requiere reforzar esta autoridad administrativa, pero de forma sustancial, aumentando en mucho el número de inspectores. Si en una entidad federativa, como es el caso de Baja California,

¹⁷ <http://www.laeconomia.com.mx/numero-de-empresas-en-mexico/> Consultado: 10-01-2013..

solamente hay 15 inspectores, resulta imposible que estén en posibilidad de visitar TODOS los centros de trabajo, no solamente los que tienen grandes números de trabajadores y que son los visitan varias veces en el año y no solamente una vez, para cumplir con el reporte anual.

19 .Para que la justicia laboral sea pronta y expedita, se debe reformar la parte procesal de la Ley, pero antes que esto, fortalecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto federal como locales, con presupuesto, equipo, personal y capacitación, al menos diez veces más.

20. El contrato o período de prueba no permitirá generar un mayor número de empleos. Lo único que se logrará será una rotación tremenda de trabajadores, si es que los contratan, tanto en este momento o cuando alcancen cierta edad, a lo que se suma, la dificultad para los patrones de cumplir con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores y la absoluta imposibilidad de que éstos generen un sentido de pertenencia a su centro de trabajo, que si bien no se regula en ninguna ley, es importantísimo.

Aunque no se regulaba en la Ley Federal del Trabajo, los patrones, antes de la reforma, ya contrataban a prueba, en clara violación a las normas del trabajo antes vigentes, sin otorgar todas las prestaciones laborales, incluidos salarios más bajos y sin que se les proveyera de seguridad social, no porque la ley lo autorizara, sino por un abuso de los patrones, ante el argumento, de que: "primero tengo que saber si puedes hacer el trabajo y luego te doy de alta".

21. Por lo anterior, si lo que se pretende es que se genere un mayor número de empleos permanentes, tanto por tiempo indeterminado, como por obra o por tiempo determinado, al igual que de jornada reducida, la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones patronales, debe ser eficiente y eficaz, porque si no es así, el resultado será una situación más negativa que la que existía anteriormente.

Fuentes Consultadas.

Bibliográficas:

BALLESTER PASTOR, Ma. Amparo. *El Período de Prueba*, Tirant lo Blanch. Colección Laboral. 26. Valencia 1995.

CAPÓN FILAS, Rodolfo. *Derecho del Trabajo*. Librería Editorial Platense. La Plata. 1998.

DE FERRARI, Francisco. *Derecho del Trabajo*. Vol. II. Ediciones Depalma. Buenos Aires. 1969.

GALLO, Gustavo J. *Compendio de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Abeledo-Perrot. Buenos Aires. 2001.

MARTÍN VALVERDE, Antonio y otros. *Derecho del Trabajo*. Tecnos. Madrid. 2003.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. Tecnos. Madrid. 2002.

RUBIO, Valentín. *Derecho Laboral*, Tomo I. Rubinzal-Culzoni, Editores, Buenos Aires. 1999.

Informáticas:

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cintefor/temas/youth/legisl/ecu/index.htm> Consultado: 07-08-2007.

<http://www.conamype.gob.sr/cajadeherramientas/mipymes/leyes/trabajo/paf> Consultado: 13-06-2007.

<http://www.honduraseduacional.com/Leyes/codigo%20del%20trabajo.htm> Consultado: 07-08-2007

<http://www.cct-clat.org/PagWeb/Nicaragua/legislac/CTrab.htm> Consultado: 07-08-2007.

<http://www.latinlaws.com/legislacion/modules/mylinks/viwecat.php?cid> Consultado: 07-08-2007.

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.HTM#1t3> Consultado: 05-06-2007.

http://www.mpfm.gob.pe/descargas/texto_unico_ordenado_ds_03-97tr.paf

Consultado: 06-06-2007.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Capítulo 17. *Clases de Contratos*, en <http://www.bibliotecajuridica.org/libros/1/139/20.pdf> Consultado: 15-09-2007.

GAONA RIVERA, ELÍAS Y AGUIRRE RUIZ, ERNESTO. <http://www.eumed.net/eve/resum/07-enero/egr.htm> Consultado: 10-01- 2013.
<http://www.laeconomia.com.mx/numero-de-empresas-en-mexico/> Consultado:: 10-01-2013.

Jurisprudencia:

Tesis VIII. 2º. 8L. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*. Novena Época. T.I, junio de 1995, p. 530.