



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

## LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA CRISIS ECONOMICA



FACULTAD DE DERECHO  
COORDINACION DE EXAMENES  
PROFESIONALES

# T E S I S

Que para obtener el Grado de  
LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a

**CARLOS A. LORANCA OLGUIN**

México, D. F.

1985



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## I N D I C E

	<u>Página</u>
<u>Introducción</u> .....	1
<u>1. Naturaleza del problema</u> .....	3
1.1 Definición de Empresa .....	5
1.1.1 Antecedentes históricos.....	9
1.1.2 Elementos y clasificación de la empresa.....	10
1.2 Definición de crisis económica .....	14
1.2.1 Crisis económica internacional.....	15
1.2.2 Crisis económica en México .....	23
<u>2. Relación de trabajo y estabilidad en el trabajo</u>	
2.1 El contrato de trabajo y su naturaleza jurídica .....	26
2.2 La relación de trabajo y su naturaleza jurídica .....	29
2.3 La estabilidad en el trabajo .....	38
2.3.1 Estabilidad absoluta .....	47
2.3.2 Estabilidad relativa .....	49
2.4 Trabajadores permanentes y trabajadores transitorios....	53
<u>3. Los Conflictos de trabajo y las excepciones económicas a la estabilidad.</u> .....	57
3.1 Modificación de las relaciones de trabajo .....	61
3.2 Suspensión de las relaciones de trabajo .....	68
3.3 Terminación de las relaciones de trabajo .....	74
<u>4. Panorama general de la estabilidad en el trabajo en México ante la crisis económica.</u> .....	85
4.1 Importancia jurídico-social de la estabilidad en el trabajo	95
4.2 Medidas proteccionistas de la estabilidad en el trabajo. ante la crisis económica.....	98
<u>Conclusiones</u> .....	107
<u>Bibliografía</u> .....	111

## Introducción

La inquietud principal que ha conducido ésta investigación ha sido la de tratar de aclarar como, en el marco de una economía mexicana en crisis se ha generado y adquirido enormes proporciones el problema de la inestabilidad de los trabajadores en sus empleos, y cuales han sido los mecanismos económicos y jurídicos que se han convertido en obstáculos para la solución de éstos problemas.

El problema de la estabilidad en el empleo, reviste particular importancia en los momentos actuales, por sus repercusiones en el ámbito de las relaciones de trabajo y en el desarrollo económico del país. Por tanto, el tratamiento del tema implica el manejo de elementos sociales, económicos y jurídicos.

Esto significa que los intentos que se hagan para resolver el problema de la estabilidad en el empleo, lleva consigo la necesidad de reformas jurídicas profundas.

La investigación se aborda desde el punto de vista de las relaciones de trabajo que rigen entre trabajadores y patrones del apartado A, del artículo 123 de la Constitución Federal.

La estabilidad en el empleo ha devenido en precaria, porque la imposibilidad del patrón de dar por terminada la relación de trabajo, sin causa justificada, ha sido rebasada por las nuevas y modernas uniones de empresas y los mecanismos ilícitos de disolución de las relaciones de trabajo que éstas han adoptado.

Relacionados directamente, la inestabilidad y el desempleo han alcanzado niveles económicos y sociales peligrosos, a tal grado que se hace imperativo cuestionarse si el camino que se ha seguido para lograr el desarrollo, es el más conveniente. Es claro que la política laboral del actual gobierno, sustentada sobre el sacrificio de la clase trabajadora, no es la más adecuada.

Dentro de éste marco de referencia se inscribe el presente trabajo que, tal vez ayude a despertar más inquietudes por lo que se omite, que mérito por lo que se expresa.

Agradezco la asesoría y paciencia de la Lic. Martha Rodríguez Ortiz, que contribuyó a la realización de éste trabajo.

## 1. Naturaleza del problema.

Hoy en día es común hablar de la crisis económica y de los problemas que atraviesa la economía mexicana al repercutir en ella la llamada "crisis del mundo capitalista".

Aunado a éste fenómeno, también se escucha acerca de la enorme dependencia económica de nuestro país respecto de otros, principalmente de los Estados Unidos de Norteamérica, y del daño que causan a nuestra economía las llamadas empresas trasnacionales y multinacionales.

Esta primera parte de la investigación, pretende remontarse al análisis de la definición de empresa y del fenómeno de la crisis económica.

El desarrollo de los dos temas, se considera a partir de su naturaleza económica y las consecuencias jurídicas que originan, útiles en la exposición de éste trabajo.

Sin profundizar en un tema que no nos ocupa por ahora, analizaremos diversas definiciones de empresa, elementos, características, clasificación; y optaremos por la mejor relacionada al desarrollo del trabajo.

No existe un criterio homogéneo entre los diversos autores para definir jurídicamente a la empresa.

Algunos proponen primero, definirla bajo un marco de referencia económico, con miras a adecuarlo al Derecho. Otros proponen definirla según los elementos que la componen y la importancia que para ellos tengan. En una tercera posición, encontramos que algunos autores se inclinan por que el Derecho y las ramas jurídicas afines a esta problemática, se ajusten a una definición económica.

Asimismo, en el marco de una crisis económica mundial nuestro país lucha por sacudirse la influencia extranjera y pugna por salir de la deuda económica más grande de su historia.

Del análisis que pretendemos hacer de sus antecedentes, elementos, causas y principales manifestaciones y consecuencias, advertiremos los efectos de la crisis en nuestra economía y en nuestra sociedad, teniendo como una de sus manifestaciones, la falta de empleo y la inestabilidad del mismo.

### 1.1 Definición de empresa

Gramaticalmente, "la palabra empresa, procede del latín inprehensa, que quiere decir: cogida o tomada. Tiene dos excepciones que se aplican al concepto jurídico: Caso o sociedad mercantil o industrial fundada para emprender o llevar a cabo...negocios o proyectos de importancia. Obra o designio llevado a cabo, en especial cuando en el intervienen varias personas" 1/.

Guillermo Cabanellas, afirma que la empresa es "el organismo que une y coordina los varios elementos de la producción, y los dirige a realizarlos" 2/, es decir, combinación de los medios de producción, -capital y trabajo- realización de bienes o servicios y dirigidos a satisfacer necesidades de la sociedad.

Según el maestro Barrera Graff: "por empresa entendemos la organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o de servicios para el mercado" 3/.

Para Juan Iturraspe Bernardo: "es la organización jerárquica a base de riesgo y de cooperación, tendiente a incorporar el trabajo a los bienes materiales, para obtener una diferencia de valor" 4/.

---

1/ Barrera Graff, Jorge: "Empresa", En: Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, la. ed. 1983 T. IV, p.p. 50-52.

2/ Enciclopedia Jurídica Omeba. "Empresa" T. X, p.p 53-55

3/ Barrera Graff, Jorge: Tratado de Derecho Mercantil. Ed. Porrúa-México, 1975, p. 184.

4/ Iturraspe Bernardo, Juan: La Empresa y el Trabajo. Ed. Depalma, Bs. As. Arg. 1964, p. 56

Según Joaquín Garrigues "la empresa es un conjunto - organizado de actividades industriales, de bienes patrimoniales y de relaciones materiales de valor económico" 5/.

Joaquín Rodríguez y Rodríguez, dice que "la empresa- podría ser definida como un organismo que se propone producir pa- ra el mercado determinados bienes o servicios, con independencia financiera de todo otro organismo" 6/.

Manuel Broseta Pont, se adhiere a la idea de que el- concepto jurídico de empresa debe coincidir con el económico, pa- ra el la empresa es "una organización de capital y de trabajo — destinada a la producción o a la mediación de bienes o de servi- cios para el mercado" 7/.

Finalmente el maestro Raúl Cervantes Ahumada consi- dera extensible a la empresa, el concepto que se da en la Ley de Navegación: "es una universalidad de hecho, constituida por un — conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incor- póreos, coordinado para la producción o el intercambio de bienes- y servicios destinados al mercado general" 8/ .

De las definiciones aportadas por los autores cita- dos se puede desprender el siguiente criterio y a su vez defini- ción para el presente trabajo: empresa es un ente económico —

5/ Garrigues, Joaquín. Curso de Derecho Mercantil. Ed. Porrúa, Méx. 1979, T. I , p. 176.

6/ Rodríguez y Rodríguez, Joaquín. Curso de Derecho Mercantil. Ed Porrúa, México, 1980, T.I, p. 411.

7/ Broseta Pont, Manuel. Manual de Derecho Mercantil. Ed. Tecnos Madrid, Esp. ,1974, p. 86.

8/ Cervantes Ahumada, Raúl. Derecho Mercantil. Ed. Hertero, México 1975, p. 450.

Según Joaquín Garrigues "la empresa es un conjunto - organizado de actividades industriales, de bienes patrimoniales y de relaciones materiales de valor económico" 5/.

Joaquín Rodríguez y Rodríguez, dice que "la empresa podría ser definida como un organismo que se propone producir para el mercado determinados bienes o servicios, con independencia financiera de todo otro organismo" 6/.

Manuel Broseta Pont, se adhiere a la idea de que el concepto jurídico de empresa debe coincidir con el económico, para el la empresa es "una organización de capital y de trabajo — destinada a la producción o a la mediación de bienes o de servicios para el mercado" 7/.

Finalmente el maestro Raúl Cervantes Ahumada considera extensible a la empresa, el concepto que se da en la Ley de Navegación: es una universalidad de hecho, constituida por un — conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos, coordinado para la producción o el intercambio de bienes y servicios destinados al mercado general" 8/ .

De las definiciones aportadas por los autores citados se puede desprender el siguiente criterio y a su vez definición para el presente trabajo: empresa es un ente económico —

5/ Garrigues, Joaquín. Curso de Derecho Mercantil. Ed. Porrúa, Méx. 1979, T. I , p. 176.

6/ Rodríguez y Rodríguez, Joaquín. Curso de Derecho Mercantil. Ed. Porrúa, México, 1980, T.I, p. 411.

7/ Broseta Pont, Manuel. Manual de Derecho Mercantil. Ed. Tecnos Madrid, Esp. ,1974, p. 86.

8/ Cervantes Ahumada, Raúl. Derecho Mercantil. Ed. Heróero, México 1975, p. 450.

aglutinador de elementos, bienes patrimoniales y actividades, organizados de manera jerárquica e independiente de otros entes económicos, con la finalidad de producir o intercambiar bienes o servicios con un valor económico agregado y trabajo, destinados al mercado en general.

En Nuestra legislación encontramos algunas referencias o reconocimientos conceptuales de la empresa, pero no propiamente definiciones, por carecer de elementos suficientes o bien por regular elementos específicos de ésta, según sea la ley que la aluda. Comentaremos sólo las más importantes.

El artículo 123 apartado "A" de nuestra Constitución en su fracción IX, concede a los trabajadores el derecho a participar de las utilidades de la empresa; la fracción XI, obliga a las empresas a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas; y la fracción XIII, a proporcionar a los trabajadores capacitación y adiestramiento.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 16 nos dice: "para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios..."

Cabe indicar que en la Constitución, la empresa — tiende a equipararse con el patrón, y en la Ley Federal del Trabajo, "es considerada como el centro económico que da sustancia a las relaciones laborales" 9/.

Además del artículo citado de la ley laboral, encontramos otros artículos que sólo enumeraremos: 7, 11, 13, 15 fr. I,

9/ De Buen L. Nestor, et. al. "Los Grupos de Empresas Nacionales y Multinacionales y el Derecho del Trabajo". UNAM. México, 1982. P. 34.

42 fr. II, 132 fr. I, VIII, 135 fr. III, 360 fr. II, III, 386, 388  
422, etc.

El artículo 75 del Código de Comercio se refiere im-  
propiamente a la empresa como "actos de comercio", cuando el fin  
es "aludir a la empresa como negociación o establecimiento" 10/.

La Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito—  
habla de la empresa como negociación en sus artículos 321, 323 y  
331.

Así podríamos citar otros tantos artículos de tex—  
tos legales donde está presente la idea de empresa.

10/ Cervantes Ahumada, Op. Cit. p. 449.

### 1.1.1 Antecedentes Históricos.

Desde la antigüedad encontramos los primeros antecedentes de la empresa.

Se inicia con la industria familiar o patriarcal y llega hasta los artesanos de la época feudal.

La empresa como actividad, obra o designio encaminada a un fin, existió "en cuanto hubo hombres que sobre la base de cooperación recíproca y de riesgo se propusieran transformar los bienes materiales para obtener sobre ellos una ganancia" 11/.

Sin embargo, ni el esclavo, ni el siervo, sabían que la función que realizaban constituía una empresa, en cambio el artesano sí, al incorporar un valor a su materia prima, herramienta y trabajo.

Posteriormente nuevas formas organizativas harán aparecer al contratista, quien adquiere la producción y la materia prima del artesano; finalmente el mismo contratista se adueñará de la fuerza de trabajo del artesano e incorporará maquinaria al proceso productivo, favoreciendo así la concentración de capitales y la acumulación de la riqueza. Son los albores del capitalismo.

En este, la concentración de capitales, la división del trabajo, el maquinismo, la explotación de la fuerza de trabajo a cambio de un salario y otros factores comerciales y administrativos, le darán matices jurídicos diversos y complejos a la naciente empresa moderna.

11/ Iturraspe, Op. Cit. , p. 43.

### 1.1.2 Elementos y clasificación de la empresa.

La distinción de los elementos que hace el maestro Barrera Graf, nos parece la más adecuada y completa, siendo estos: Subjetivos, formados por el empresario y el personal de la negociación y; Objetivos, formados por todos los bienes y derechos que forman la hacienda o patrimonio de la empresa. 12/

El empresario elemento subjetivo, es la cabeza de la empresa que organiza y administra los beneficios y soporta los riesgos en la vida de la misma. Es en la persona física del empresario, que la empresa se individualiza y por lo tanto, es sujeto de derechos y obligaciones, concepto establecido en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 100., que dice: "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Lo anterior se ha prestado a confusión, al equipararse empresa con empresario, lo cual es común en nuestra legislación, debido a la tendencia de individualizar la justicia en el hombre o en la persona.

A partir de esta individualización, la empresa como unidad económica no tiene responsabilidades. Las leyes "exigen siempre, una imputación personal ya que sólo las personas pueden jugar en el mundo de las relaciones jurídicas, sin que con actos de otras les puedan generar obligaciones, no obstante la evidente vinculación eco

---

12/ Barrera Graf, Jorge: "Empresa". En: Diccionario Jurídico Mexicano Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, la. ed., 1983 T. IV, p. 51.

nómica que puedan tener" 13/.

Los resultados de ésta confusión, se manifiestan en proporciones mayores con las modernas uniones de empresas: transnacionales, multinacionales, holdings, etc., las que desbordando las formas mercantiles y civiles tradicionales de asociación, forman unidades económicas con personalidad propia pero no reconocida jurídicamente, que carecen al mismo tiempo de responsabilidades civiles, — mercantiles, fiscales y laborales. 14/.

El personal, otro elemento subjetivo de la empresa, está integrado a una organización jerarquizada —funcionarios, empleados y trabajadores— prestando su fuerza de trabajo para conseguir el fin de la empresa: la producción.

Son quienes también soportan un riesgo; el de ser despedidos en caso de crisis de la empresa.

El tercer elemento —objetivo— lo constituye la hacienda o patrimonio de la empresa.

Jorge Barrera Graf, dice que está formada por "bienes— que se aportan a ella en virtud de realizar la empresa su actividad comercial, y bienes propios de ésta, obtenidos por la misma actividad —patentes, marcas, nombres, avisos comerciales, etc. 15/.

---

13/ De Buen: Op. Cit. p. 33.

14/ Ibidem.

15/ Barrera Graf: Op. Cit. p. 51

La clasificación de las empresas la haremos adhiriendonos a la que hace Manero, quien es citado por Garciadiego en su obra acerca de la empresa.

Manero hace una clasificación económica y jurídica de las empresas.

Dentro de la primera encontramos a las:

a) Industriales; dedicadas a la explotación de los recursos naturales (minas, ganadería, agricultura etc).

b) Comerciales; se encargan de intercambiar o distribuir los productos de las empresas industriales. (transportes, -comercios propiamente dichos, etc.)

c) Financieras; proporcionan elementos financieros a las industriales y comerciales, necesarios para su explotación-desarrollo y crecimiento. (instituciones bancarias, organizaciones de crédito, de seguros, etc.)

d) De Servicios Personales; aquellas en que el trabajo o servicio personal es el capital y en que su utilidad está fijada por la calidad y la técnica del trabajo o servicio prestado o recibido (bufete jurídico, clínica médica, asociación de ingenieros etc.)

Dentro de la clasificación jurídica tenemos los siguientes tipos de empresas:

a) Individuales y colectivas; según las posean uno o varios individuos respectivamente.

b) Asociaciones y sociedades; éstas últimas se dividen en civiles y mercantiles.

Se distinguen esencialmente y conforme a la legislación en que; las asociaciones civiles no deben tener carácter—

preponderantemente económico; la sociedad civil, debe tener finalidad económica pero no constituir una especulación mercantil - y; la sociedad mercantil, es la que se constituye con propósitos de clara finalidad lucrativa, comercial o financiera. 16/.

16/ Bauche Garcíadiego, Mario. 'La Empresa'. Ed. Porrúa, México - 1977, p. 213-215.

## 1.2 Definición de Crisis Económica.

Las crisis económicas son: "una perturbación de la economía de un país o de casi todos los del mundo por causas diversas y complejas, que se traduce en falta de trabajo, envilecimiento de los salarios, dificultades para invertir capitales, depreciación de la moneda, etc. y medidas severas como, racionamientos, recargos — contributivos, precios máximos y otras normas aconsejadas por las— circunstancias en cada caso" 1/.

Las causas, características y efectos de las crisis — económicas, están contempladas en la anterior definición que corresponde a Guillermo Cabanellas.

En su análisis de la teoría de las crisis, Marx encuentra que éstas "como fenómenos son en primer lugar, una superproducción de capital que se manifiesta en la acumulación de mercancías y en una superproducción de las mismas" 2/.

La superproducción como forma de manifestación de las crisis, Marx la considera inherente al modo de producción capitalista, no ocurriendo lo mismo con las leyes generales que originan las crisis, "las cuales funcionan en todos los modos de producción donde se realiza la producción mercantil" 3/.

- 
- 1/ Cabanellas, Guillermo: "Crisis económica". En: Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Ed. Heliasta, Bs. As. Arg., 1979, T. II.
- 2/ Retamoza Gurrola, Arturo: El fenómeno de las crisis económicas en Marx". En: Revista Ciencia y Universidad, Año II, No. 7, enero, 1979 México, p. 15.
- 3/ Ibidem, p. 14.

### 1.2.1 Crisis económica internacional

#### Causas y efectos

La crisis capitalista actual, es el resultado de las contradicciones inherentes al modo de producción, presentándose a nivel internacional.

En este sentido, la crisis económica internacional se presenta como una compleja crisis de sobreproducción, teniendo como antecedentes las crisis que de manera cíclica se han presentado en la estructura del sistema, llevando a afirmar la incapacidad de recuperación del capitalismo.

Si bien se habla en estos momentos de que existe una crisis del dólar, crisis monetaria, crisis de energéticos, como si se tratara de fenómenos aislados cuya suma hubiera propiciado la crisis general del capitalismo, en realidad son resultado del desarrollo de las contradicciones del sistema, que se presentan en forma paulatina a partir del fin de la Segunda Guerra Mundial.

Sin embargo, "el capitalismo ha encontrado respuestas estructurales a las crisis orgánicas" <sup>4/</sup> llevando a cabo los ajustes necesarios en las relaciones de producción, para mantener el sistema, no importando la violencia de tales medidas.

El desarrollo de las fuerzas productivas del capitalismo obedece a leyes que inciden en el mismo, que al llegar a una etapa o fase superior se destruyen, dando origen a otras.

4/ Peña Guerrero, Roberto. Crisis: reajuste, hegemonía y dependencia. en Revista Relaciones Internacionales. Vol. VI No. 21 — Abril-Junio, 1978, México, p. 17.

El mercantilismo, al agotar sus posibilidades de crecimiento genera el gérmen de su propia destrucción; el Libre cambio, que a su vez propicia su forma contradictoria superior; el Capitalismo monopolista simple, que al expandirse exige la incorporación del Estado para sobrevivir y seguir creciendo, dando lugar al Capitalismo monopolista de Estado posterior a la Segunda Guerra Mundial; el desarrollo de ésta última etapa da nacimiento al capitalismo transnacional, donde el concepto de monopolio alcanza dimensiones más complejas y se internacionaliza

Asimismo el nacimiento de la URSS, desarrollará el antagonismo entre las estructuras capitalistas-socialistas, trayendo al capitalismo a su dinámica actual.

Es menester hablar sobre los Tratados de Bretton Woods, como sistema financiero instrumentado por el capitalismo para paliar los efectos de las crisis, fundamentalmente las de la posguerra.

"Los acuerdos que bajo la orientación de Estados Unidos e Inglaterra, tuvieron lugar en Bretton Woods, culminaron en 1944 con la creación del Fondo Monetario Internacional y del Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento". 5/

John Maynard Keynes, por Inglaterra, propuso la creación de un mecanismo que se apoyaba "en un esquema de tipos de cambio estables fijados en términos de una moneda inter

5/ Phillips Olmedo, Alfredo: Consideraciones sobre la reforma del sistema monetario internacional, en Cincuenta años de Banca Central. F.C.E., México, 1976, p. 411.

nacional que, a diferencia de la rigidez de los tipos de cambio bajo el patrón oro, fuera posible ajustarlos en casos de desequilibrios fundamentales" 6/.

Keynes pugnaba por una flexibilidad cambiaria dentro de tipos de cambio fijos, evitando la inestabilidad del patrón oro y se orientaba fundamentalmente a combatir el desempleo.

El sistema de Bretton Woods, se propuso estimular el comercio internacional, así como la actividad económica y el empleo.

Se creó además el Fondo Monetario Internacional, integrado por las monedas y por los depósitos en oro de los países miembros, prevaleciendo el patrón dólar-oro, como base del sistema.

Los países miembros se obligaban a evitar desequilibrios económicos externos fundamentalmente, en caso de ocurrir lo contrario, tendrían acceso a las reservas del fondo para financiar sus déficits y aún para modificar la paridad de su moneda, cuando el desequilibrio fuera mayor.

"Sin embargo, aunque el sistema monetario de Bretton Woods propició un ambiente de estabilidad, contenía elementos que lo llevarían a la crisis, tales como la excesiva dependencia en la convertibilidad del dólar en oro, las diferencias financieras entre los países industrializados integrantes del sistema" 7/

6/ Ibid.

7/ Ibid, p. 418.

Como consecuencias de esta crisis, en 1971 se sus—  
pende la convertibilidad del dólar, sucediéndole después dos —  
devaluaciones, un periodo prolongado de flotaciones y tasas de—  
inflación internacionales, resultando la más grave recesión eco—  
nómica desde los años treinta.

El desquebrajamiento del sistema monetario de Bre —  
tton Woods, significó para los países desarrollados, restriccio—  
nes en su comercio internacional fundamentalmente, y para los —  
países en desarrollo, deterioro de su actividad económica y des—  
empleo.

A lo largo de la historia de las crisis del sistema—  
capitalista, se encuentran elementos orgánicos de las contra—  
dicciones del capitalismo, que determinan el tipo y la forma de  
crisis que se dan, analizando esas contracciones encontraremos—  
los elementos peculiares de la actual crisis económica.

La primera lo constituye el desequilibrio de las for—  
mas de producción, se encuentra en todos los modos de produc—  
ción y "se establece entre el nivel de desarrollo de las fuer—  
zas productivas y las finalidades limitadas de la producción que  
se deriva del carácter mismo de las relaciones de producción"8/.

Esta contradicción concentra la problemática de la—  
automatización acelerada, que afecta los elementos subjetivos —  
del trabajo -materias primas- en la medida en que éstas son —  
cada vez más producto del hombre, que de la naturaleza.

8/ Peña Guerrero, Op. Cit. p. 21

De tal suerte que, la automatización es la expresión actual del capitalismo y el grado de avance de las fuerzas productivas que lo conforman.

Dicho fenómeno ha venido convirtiéndose en elemento transformador de las relaciones de producción y sustituidor del hombre en el proceso productivo, relegándolo a mero supervisor.

Las estrategias armamentistas han sido determinadas inclusive por la automatización.

En el pasado la producción de las empresas estaba di rigida al consumo de la sociedad y a amortizar el costo de la empresa, siendo mayor el ciclo de reproducción del capital.

Hoy, el armamentismo al determinar la producción, re- nueva a corto plazo el capital fijo de las empresas, reduciendo la duración del ciclo económico. Así, las crisis se presentan cada 4 o 5 años, y no en periodos de 7 a 10, como los que se presentaban después de la segunda Guerra Mundial.

Marx analizó las consecuencias de dicho fenómeno, "— los nuevos métodos de producción entre los capitalistas conduce a una rápida depreciación moral de su capital fijo, ..la depreciación periódica acelera la acumulación de capital nuevo, — que viene a perturbar las condiciones dadas en que se desarrolla el proceso de circulación y de producción de capital, y va, por tanto, acompañado de súbitas paralizaciones y crisis del proceso de producción" 2/.

2/ Citado por: Retamoza. Currola; Op. Cit. p. 14

La segunda contradicción como elemento del capitalismo lo constituye el carácter social de la producción, en contradicción con el carácter privado de su apropiación por parte de los capitalistas.

La contradicción se acentúa por la apropiación de los medios de producción que realizan las grandes transnacionales, que además concentran el capital en todos sentidos.

Con el auge de las empresas transnacionales y multinacionales el capital se reproducirá en los mismos países a los que antes sólo se vendía mercancía, controlando tanto el capital, como las exportaciones, y todas las actividades económicas de esos países, desde el proceso de circulación de mercancías hasta el financiamiento.

El desarrollo de estas grandes empresas agudiza la contradicción de que hablamos. El capitalismo no puede sobrevivir sin la intervención, programación y subsidio del Estado, frente a una creciente expansión de estas empresas, que escapan al control del mismo.

"Las consecuencias derivadas del desarrollo de las contradicciones del modo de producción, se concretizan en la actualidad en una crisis general de las relaciones de producción capitalistas" 10/.

La evolución del sistema económico y las relaciones-

10/ Peña Guerrero, Op. Cit. p. 25

contradictorias entre los elementos que hacen posible la existencia del capitalismo, nos darán las principales consecuencias de la actual crisis.

Las llamadas crisis monetaria y financiera del sistema capitalista, iniciadas por las crisis financieras de Bretton Woods, corresponden al proceso de reorganización del sistema capitalista, principalmente de los Estados Unidos quien "utiliza las manifestaciones de las crisis, como instrumentos de reajuste de su hegemonía económica, en detrimento de las demás potencias capitalistas" 11/,

La inflación, resultante de las mismas estrategias capitalistas para paliar los efectos de la devaluación del dólar, se intentó detener con medidas keynesianas, mediante una política crediticia que únicamente aceleró el proceso inflacionario y aumentó la tendencia a la sobreproducción.

Las consecuencias van a afectar a los Estados Unidos en primer lugar, por ser el centro rector de la economía capitalista, en sus exportaciones, déficit en su balanza de pagos, etc.

Con la devaluación del dólar, países capitalistas como Japón y Alemania Occidental se ven afectados. Como competidores de los Estados Unidos dependen de ellos al contar en dólares sus reservas monetarias y poseer una alta tasa de exportación, se ven obligados a revaluar sus monedas, inscribiéndose así, en la crisis monetaria internacional.

11/ Ibid. p. 30

La crisis de energéticos, es el punto de inicio del proyecto de reorganización del capitalismo monopolista de los Estados Unidos.

En 1973, se genera el boicot petrolero por parte de la OPEP no como medida que afectaría a todos los países capitalistas consumidores, sino -gracias a las estrategias de los E.U. como iniciativa que se ajustaba a los objetivos internos y externos de los monopolios norteamericanos.

El alza de precio en el petróleo, era fundamental en la estrategia norteamericana, sustentada en la competencia intercapitalista y de reajuste de las fuerzas productivas, que en realidad venía siendo un plan monopolizador de los energéticos del mundo.

Al ser decretada el alza de precios, los monopolios norteamericanos se ven favorecidos ya que controlan en su mayor parte la industrialización y comercialización del petróleo a nivel mundial.

La llamada crisis energética fué la contraofensiva norteamericana y la base fundamental del reajuste del desarrollo de las fuerzas productivas, en contra de sus competidores europeos y del Japón.

Podemos concluir que la actual crisis económica se debe a reajustes del sistema capitalista, debido a la transformación que están sufriendo las fuerzas productivas para adaptarse a nuevas condiciones económicas, utilizando medidas de fuerza o de disuasión para lograrlo, en áreas específicas de influencia como es el caso de nuestro país.

### 1.2.2 Crisis económica en México

México emprendió su proceso de industrialización en el marco de la dependencia y el subdesarrollo, acudiendo al mercado externo para llevar a cabo su proceso de reproducción de capital.

De ahí que los efectos de las crisis que se suceden en los países capitalistas, principalmente los Estados Unidos, penetren en la economía mexicana.

Así, se advierte un paralelismo entre el inicio de la actual crisis capitalista mundial y la baja de crecimiento en distintas actividades de la economía mexicana, principalmente a partir de la segunda mitad de la década pasada.

Dentro de este contexto, la crisis se presentó para nuestros gobernantes, no como el fruto de las contradicciones del sistema capitalista -propiedad monopolizada vs. producción socializada- sino como "el deterioro de las relaciones entre - la naturaleza, las cosas y los hombres" 12/.

"Los orígenes de esas bajas -de crecimiento- son externos dada la dependencia en materia de adquisiciones; renovación, realización y financiamiento de capital" 13/.

Los efectos de ésta crisis se manifiestan no sólo en una baja en las exportaciones o en el aumento de las importaciones, producto de la devaluación del dólar, sino en los conflictos sociales generados. Se refuerzan los mecanismos de ex-

12/ Zepeda Martínez, Mario: Análisis del discurso presidencial-1977, en México y la crisis internacional. Revista Problemas del Desarrollo, Vol IX, No. 33, Feb-Abr. 1978, p. 17

13/ Angeles O. Sarahí: La crisis mundial capitalista y la economía mexicana. Revista Problemas del Desarrollo, Vol. VII - No. 26, Mayo-Julio, 1976, México, p. 11

plotación de los trabajadores para facilitar la acumulación interna. Afloran manifestaciones de descontento en ciertos sectores como el estudiantil y campesino, siendo duramente reprimidos.

Para 1973, la agudización de la crisis mundial, acelera la crisis económica de México, coincidiendo con el alza de los energéticos por parte de la OPEP y el papel de "fuente segura" de abastecimiento que representa nuestro país para los Estados Unidos.

Además, es manifiesta la idea de una supuesta necesidad de exportación de hidrocarburos a los Estados Unidos, como alternativa para salir de la crisis.

Lo ciertos que el país se enfrenta a un desequilibrio de su estructura productiva, haciendo que el Estado no logre detener la caída en la producción de varias actividades económicas -industria de la construcción, papel y derivados, productos agropecuarios etc.-

La devaluación del peso mexicano en 1975, incide directamente en el deterioro del salario de los trabajadores, así como la política de austeridad del gobierno.

Para 1977, se habla de un millón y medio de desocupados y siete y medio millones de subocupados, engrosando el ejército industrial de reserva que amenazaría los empleos de los trabajadores ocupados, "intimidándolos con la amenaza del desempleo y haciendo que se limiten y retrocedan en sus demandas salariales y económicas en general" 14/.

14/ Angeles O. Sarahí: La devaluación y la crisis económica. Rev. Problemas del Desarrollo, Año X, No. 38, Mayo-Julio, 1979, México p. 179

Los reajustes y despidos forzosos, los empleos temporales, la disminución de los derechos y el salario de los trabajadores, son la forma en que se ha llevado a cabo la destrucción de las fuerzas productivas, exigidas por los reajustes del modo de producción capitalista.

## 2. Relación de Trabajo y Estabilidad en el trabajo.

Es de polémica la distinción de la naturaleza jurídica del contrato y de la relación de trabajo, siendo necesario - en el desarrollo de ésta investigación, asentar algunas opiniones al respecto, por ser consubstanciales al problema de la estabilidad en el empleo.

### 2.1 El Contrato de Trabajo y su Naturaleza Jurídica.

El contrato de trabajo ha sido definido por Guillermo Cabanellas como: "el que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico, por el cual una de las partes, da una remuneración o recompensa a cambio de - disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la - actividad profesional de otra" 1/.

"El maestro Sanchez Alvarado, la considera como la - convención por la cual una persona, por un salario, se subordina a otra para prestarle servicios profesionales" 2/.

Existen además de los citados, otros autores que sostienen la naturaleza contractual del vínculo laboral -contractualistas- coincidiendo esencialmente en que siempre se originará por un acuerdo de voluntades, expresado de manera expresa o tácita.

Los esfuerzos de los sostenedores de la teoría contractualista para explicar la naturaleza jurídica del contrato de

1/ Cit. Pos. Marquet Guerrero, Porfirio: "La Relación de Trabajo en el Derecho Mexicano del Trabajo", en "Libro en Homenaje al Maestro Mario de la Cueva", UNAM, México, 1981, P. 297

2/ Idem.

trabajo se han orientado a asimilarlo a algunas figuras del derecho civil. Resumiremos algunas de estas teorías:

Se le considera asimilado al contrato de arrendamiento. Marcel Planiol y Carlos García Oviedo, son los principales exponentes de ésta tesis, argumentando que la fuerza de trabajo podía ser dada en arrendamiento obteniéndose la remuneración de acuerdo a la cantidad de trabajo desarrollada por el trabajador.

"Carnelutti, trató de sostener que el contrato de trabajo era una especie de contrato de compraventa, en el que el hombre no puede ser objeto de contrato y si solamente su fuerza de trabajo o sea, su energía, que separada de él, puede ser objeto de compraventa" 3/.

"También fué considerado como una sociedad, según Chatelein y Valverde, ya que era la reunión de dos personas que aportan bienes, los trabajadores su energía y el empresario el capital" 4/.

"En un criterio más humano, se le consideró como un mandato por los autores de nuestro Código Civil de 1870" 5/, en virtud de que el mandante -patrón- encarga a otro -trabajador- la ejecución de ciertos actos.

3/ Cit. Pos. Ramirez Gronda, Juan D.: "Tratado de Derecho del Trabajo" Devesali Mario L. et. al., Ed. La Ley, Bs. As. Arg. 1964 p. 414.

4/ Cueva, Mario de la: "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Ed. Porrúa, México, 1980, T.1, p. 181

5/ Idem.

También trató de estimarse, como contrato innominado— y aún como contrato sui generis.

"En el primer caso, se aplicaría la estructura general— de los contratos, aún cuando por sus características particulares — no pudiera quedar asimilado a ninguno de los reglamentados por la— legislación común ;en tanto que la segunda denominación, supone la— conservación de la idea contractual derivada de la existencia de un acuerdo de voluntades en su origen, pero con importantes diferen — cias en cuanto a la determinación de su contenido, así como respecto de la evolución del mismo" 6/.

La mayoría de los autores que sostienen la teoría contractual de la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, se inclinaron por considerarlo como un contrato sui generis, por las especiales características que lo distinguen en general del contrato de Derecho Civil, posición ambigua, además de que el contrato de trabajo surgió en nuestro Derecho del Trabajo de manera autónoma al Derecho Civil.

Según el autor citado, Porfirio Marquet, el contractualismo encuentra el acuerdo de voluntades en toda prestación de servicios subordinados, aún con las variantes que caracterizan las — prestaciones de servicios reguladas por el Derecho del Trabajo.

La nueva concepción sobre la naturaleza del vínculo laboral, consistente en la protección del trabajo del hombre, cuestionó las ideas tradicionales y postuló la protección de la dignidad — del hombre trabajador.

---

6/ Marquet Guerrero; Op. Cit. p. 298.

El Constituyente de 1917, originalmente enmarcó el Contrato de Trabajo dentro de los lineamientos civilistas, pero bajo presupuestos proteccionistas del trabajador.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, se definió el Contrato Individual de Trabajo como, "aquel por virtud del cual — una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia un servicio personal, mediante una retribución convenida" .

Esta definición fué perfeccionada posteriormente — por la Ley de 1970, para establecer en el párrafo segundo del artículo 20: "Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

El espíritu renovador de las teorías tradicionalistas, se expresa en el criterio de sus opositores, los denominados "relacionistas".

## 2.2 La Relación de Trabajo y su Naturaleza Jurídica.

El Contrato de Trabajo evolucionó socialmente hacia un concepto proteccionista del trabajador.

El logro de tal proteccionismo pretende obtenerse — mediante la Teoría de la Relación de Trabajo, que tiene en sus — precedentes las ideas de algunos teóricos que resumiremos de manera sucinta:

En Alemania en 1922, Heinz Potthof, que definió la — relación laboral como un fenómeno ajeno al comercio y más bien como una relación personal de servicios.

Para Erich Molitor, la relación laboral nace por el "enrolamiento" del trabajador que genera obligaciones contractuales y que persisten durante la relación misma.

En Francia, Georges Scelle afirmó que la Relación de Trabajo se origina en un "acto condición", consistente en que por el hecho real del ingreso del trabajador a la empresa se aplicaría un estatuto objetivo, esto es, estatutos modelados en beneficio de la clase trabajadora.

El pensamiento laboral occidental se vio enriquecido por esta teoría que vino a imponer la doctrina de la autonomía de la Relación de Trabajo frente al contractualismo del Derecho Civil.

Su influencia en el constituyente de 1917 fue decisiva y tuvo su expresión en la Ley Federal del Trabajo de 1970, donde se plasmaron los nuevos derechos sociales de los trabajadores.

También es palpable la influencia de la Teoría Relacionista en muchos laboristas españoles, italianos y latinoamericanos.

En México, Mario de la Cueva es el principal expositor y defensor contemporáneo de la Teoría de la Relación de Trabajo.

De la Cueva afirma que "no puede nacer la relación-laboral de un contrato, porque ello estaría en contradicción insalvable con la idea del Derecho del Trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades, sino el trabajo mismo, pues su misión... no es regular un intercambio de prestaciones sino... asegurar la-

salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa" 8/.

Con base en tal crítica, De la Cueva definió la relación de trabajo como "una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del trabajo de los Convenios Internacionales, de los contratos colectivos y - Contratos Ley y de sus normas supletorias" 9/.

Los autores relacionistas se apoyan en la incompatibilidad trabajo humano-contrato, pues si solo pueden ser objeto de contratación las cosas que estén en el comercio, y el trabajo humano no puede ser considerado como una mercancía, según declaraciones nacionales e internacionales, debe concluirse que no resulta compatible con las finalidades del Derecho del Trabajo, el admitir la necesidad de un contrato en la base de las prestaciones de servicios que regula.

Las investigaciones de otros autores nacionales y extranjeros se han orientado a explicar la Relación de Trabajo a partir de su nacimiento; " se origina por la incorporación, por la recepción del trabajador en la empresa, dice Nikisch; por la insta

8/ Cit. Pos. De Buen L., Nestor: "Derecho del Trabajo"; Ed. Porrúa, México, 1977, p. 516.

9/ De la Cueva, Op. Cit. p. 187.

lación, por la entrada del trabajador en la comunidad de trabajo, expresa Rouast y Durand...; por la inserción del trabajador en el organismo de la empresa, asienta Barassi" , por la subordinación, deber de obediencia del trabajador y la facultad de mando - del empresario, asienta Jesús Castorena" 10/.

Para la mayoría de los relacionistas, desde el momento de la presencia de la relación de trabajo operará la ley, en protección de la clase trabajadora. La prestación del trabajo subordinado es el hecho constitutivo de la relación , a ésta se le aplica el estatuto laboral; es decir, "se crea una situación jurídica objetiva proveniente de la voluntad del trabajador, pero los efectos son determinados por la ley" 11/.

La intervención de la voluntad es el aspecto total en la pugna contractualista y relacionista.

Algunos relacionistas afirman que es indispensable la concurrencia de la voluntad del trabajador para conformar la - relación de trabajo.

En apoyo a ésta tesis, otros sostienen que es intrascedente la celebración de un contrato, pues desde el momento en que el trabajador comienza a laborar para el patrón, es cuando surgen los derechos y obligaciones para éste.

10/ Merino Alcántara, Guillermo: "La Relación y el Contrato de Trabajo", Rev. Reseña Laboral, México, Vol. I, No. 2, Feb. 1977, p. 76.

11/ Marquet Guerrero: Op. Cit. p. 306.

Autores como Euquerio Guerrero, se oponen a ésta -- tesis, argumentando que independientemente del principio de la -- autonomía de la voluntad, el trabajador "sigue siendo un hombre -- libre que debe expresar su consentimiento de vincularse con un pa -- trón" 12/.

Cabe aclarar que la teoría de la relación de traba -- jo no niega la concurrencia de la voluntad del patrón --tampoco es indispensable-- aceptándola en forma expresa o tácita. En el caso -- de la gran industria, en que el patrón no discute con el trabaja -- dor de manera individualizada las condiciones de trabajo, encon -- trándose éstas dictadas y contempladas en el contrato "tipo", a -- las que el trabajador simplemente se adhiere, está presente el -- acuerdo de voluntades y de una manera restringida la voluntad del patrón.

"Los casos más significativos en que la concurren -- cia de la voluntad patronal es sumamente restringida, inexistente o aún contraria son: la incorporación de trabajadores en la gran -- industria que se realiza a través de representantes que no son -- mandatarios jurídicos; las empresas que han pactado en un contra -- to colectivo de trabajo la cláusula de admisión, y los casos en -- que dicha cláusula ha sido impuesta al patrón por una resolución -- jurisdiccional" 13/.

Sin embargo, según los relacionistas y de acuerdo a -- los principios laborales el contenido de la relación laboral es --

12/ Guerrero, Euquerio: "Manual de Derecho del Trabajo", Ed. Po -- rrrúa, Mexico, 1983, p. 31.

13/ Marquet Guerrero; Op. Cit. p. 306.

esencialmente dinámico, ajeno a la voluntad de las partes, que no es el elemento determinante de la relación, sino la prestación -- del servicio, el hecho-objeto; concretándose por las modificaciones a los contratos colectivos, contratos ley, etc., en la medida en que más favorezcan al trabajador, independientemente de que -- gracias a la imperatividad del Derecho Laboral, el Estado coactivamente imponga el cumplimiento de las condiciones de trabajo e imponga sanciones penales, como en materia de salario mínimo.

A mayor abundamiento, De la Gueva afirma que la autonomía de la voluntad como principio fundamental del contrato, -- en el Derecho del Trabajo sucumbe, pues todas sus normas son de Orden público e irrenunciables, además de que la relación de trabajo se basa únicamente en el hecho-objeto de la prestación del -- servicio.

Los impugnadores de tales teorías, como Cabane -- llas afirman que "si se pretende que puede darse un vínculo jurídico, sin que medie la voluntad, es lo mismo que creer que del vacío puede extraerse la materia"14/.

"La aceptación única de la relación de trabajo, sin -- mediar la voluntad dejaría sin justificar los derechos y obligaciones del trabajador y del patrón a la firma del contrato y uno de ellos incumpliera", asienta Equerrio Guerrero 15/.

14/ Cit. Pos. Guerrero Equerrio; Op. Cit. p. 31

15/ Idem.

La diversidad de los puntos de vista sobre la Teoría de la Relación de Trabajo no son uniformes, pero podemos concluir que para conformar la relación de trabajo, independientemente del acto generador que le dió origen, existe la prestación de un trabajo subordinado (hecho-objeto) al cual tutelarmente se le aplica el estatuto laboral, asimismo consolida la autonomía del Derecho del Trabajo respecto del Civil.

Nuestra ley laboral vigente, define en su artículo 20 la relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen "como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

En el párrafo tercero del mismo artículo complementa: "La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

El artículo 21 deja a la presunción "la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

"La ley laboral al definir al contrato individual de trabajo "cualquiera que sea su forma o denominación , es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario"; consagra a partir de las reformas de 1970 la autonomía de la relación de trabajo, concebida como situación jurídica objetiva susceptible de generar obligaciones y derechos a partir de la simple prestación de los servicios. Así también..."estableció la presunción de la relación y del contrato laborales donde exista un ser-

vicio personal subordinado..., asignandoles idénticos efectos jurídicos" 16/.

La reforma de 1970 adoptó también, la idea del contrato como uno de los actos en ocasiones indispensables que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo,

"Aceptó, por otra parte, el contenido obligacional y los efectos del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato Ley". 17/. En su artículo 386 la Ley Federal del Trabajo define el Contrato Colectivo de Trabajo como: "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos"; y el Contrato Ley, en su artículo 404, como: "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional".

"La actual Ley Federal del Trabajo, en el nuevo tránsito del Derecho del Trabajo hacia la realidad y justicia sociales mediante la aceptación de la coexistencia del Contrato y -

16/ Santos Azuela, Hector: Diccionario Jurídico Mexicano, UNAM, 1983, T.II, p. 304.

17/ Merino Alcántara, Op. Cit. p. 80

de la Relación de Trabajo, permite a la voluntad de las partes -  
conjuguar la aplicación de nuevas normas de trabajo superiores o -  
diferentes a las ya expresadas en ese ordenamiento" 18/.

18/ Idem.

### 2.3 La Estabilidad en el Trabajo

La exigencia de requisitos para conformar la existencia de una relación de trabajo, tales como la celebración de un contrato, persiguen la protección de la voluntad del trabajador y la limitación de la del patrón con el mínimo de derechos consignados en la Constitución y en la ley laboral. En éste sentido la relación de trabajo es un concepto de mayor amplitud y significación protectora de la mera figura contractual y aún más, es un freno o límite a la extinción del contrato de trabajo.

El mínimo de derechos en toda relación de trabajo, establece la regla de la duración indefinida de la relación de trabajo mientras no se extinga por causas especiales, siendo denominada estabilidad en el trabajo.

"En casi todas las doctrinas sociales -mercantilismo, fisioocracia, escuela clásica, liberalismo, teoría socialista, doctrinas intervencionistas, existió la preocupación por la estabilidad en el campo laboral. Si bien la estabilidad como institución no existió, sí existió la tendencia a garantizar a los trabajadores su permanencia, continuidad y en regímenes como la esclavitud y la servidumbre la posibilidad de elegir el lugar, tiempo, modo; esto es, la libertad de trabajo" 1/ .

1/ Atilio Milanta, José: "De la estabilidad del empleo en general" en R.A. Napoli (Director) Aspectos de la Estabilidad en el empleo- (Universidad Nacional de la Plata) La Plata, 1972, p. 8

Es la estabilidad en el empleo preocupación importante en las actuales condiciones económicas, sociales, políticas y jurídicas, de la mayoría de los países del mundo. Y "es tendencia de la legislación laboral el procurar en la mayor medida posible, la estabilización del trabajador en una actividad económica retribuida"<sup>2/</sup>.

Según Mario de la Cueva, la estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho, "como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social..., porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana..., (y su) finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De éstas dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro"<sup>3/</sup>.

Indica también que la idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Constituyente de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones. La concibe como una idea-fuerza, destinada a dar seguridad a la vida obrera.

Así, la idea de la estabilidad en el derecho del trabajo, está íntimamente ligada con la seguridad social, manifestándose a través de la jubilación o el seguro de vejez, por citar algunos de esos derechos; tesis compartida por la mayoría de los juristas y de las legislaciones laborales.

Aplicando el artículo quinto constitucional, De la Cueva afirma que la estabilidad es un derecho para el trabajador y

<sup>2/</sup> Pérez Patón, Roberto: Concepto sobre el Derecho de la Estabilidad en el empleo; Rev. Mex. del Trabajo, T.VI, No. 11-12, Nov.-Dic., México, 1959, p.75

<sup>3/</sup> Cueva Mario de la: Op. Cit. T. I, p. 219

un deber para el patrón.

Al relacionar el problema de la estabilidad con la agpiración del hombre a la seguridad social, De la Cueva cita la Carta Constitutiva de la O.E.A.: "El trabajo es un derecho y un deber social..., ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo - como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre - de la posibilidad de trabajar". También menciona el artículo 23 punto 1o. de la Declaración Universal de Derechos Humanos: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a - condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y a la protección contra el desempleo"

Definiendo, la estabilidad en el trabajo es para De la Cueva; "un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación" 4/.

Antes de continuar con otras definiciones sobre estabilidad, cabe mencionar que éste principio ha recibido entre otras denominaciones las de "inamovilidad", "propiedad del empleo", "seguridad del empleo"; más, la primera "se ajusta más al derecho público o administrativo, donde los funcionarios de cierta jerarquía no pueden ser removidos sino por autoridad competente" 5/.

4/ Ibid.

5/ Escribar Mandiola, Héctor: "La Estabilidad en el Empleo"; Rev. de - Derecho Privado, No. 6, abril-junio, Santiago, Chile, p. 9

La segunda denominación haría mantener el principio de la estabilidad dentro de los lineamientos del derecho civil, no pudiendo equipararse con los caracteres tradicionales de éste, porque contraría la idea que hemos expuesto sobre la naturaleza jurídica de la relación de trabajo.

En cuanto a la tercera denominación, Hector Escobar Mandiola, autor ya citado, menciona que "es un medio para alcanzar la seguridad en el trabajo, incierta en la esfera de la seguridad social, como organización de la comunidad para proteger a sus miembros frente a contingencias sociales" 6/. Por su parte Mario de la Cueva opina que "es una institución peculiar del Derecho del Trabajo a la que puede caracterizarse diciendo que es el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios consecuentes" 7/. El mismo autor, amplía su idea a la relación que existe entre el principio de la estabilidad y otros derechos como el de antigüedad y ascenso.

Así pues, la relación que guarda la estabilidad con otros derechos y principios protectores de la vida laboral del trabajador son realidad, como lo es también, la relación que guarda respecto al devenir económico, político y social de los distintos países.

Volviendo a la definición de la estabilidad principiaremos por algunos autores extranjeros.

Antonio Vazquez Vialard,, la define como "la conjun-

6/ Ibid.

7/ De la Cueva, Op. Cit. p. 220

ción del libre albedrío del trabajador, con la restricción a la autonomía de la voluntad empresarial a despedir sin justa causa enumerada en la ley" 8/.

José Atilio Milanta, opina que : "el derecho a la estabilidad laboral, consiste en la protección jurídica que se acuerda con el fin de asegurar la permanencia jurídicamente garantizada y protegida" 9/.

Por su parte, Ernesto R. Katz, la define como: "el derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas" 10/.

Para el chileno Hector Escribar Mandiola:"es el derecho a permanecer en el cargo asalariado que se desempeña, a no ser despedido sin causa justificada calificada por autoridad competente y, en caso de despido inmotivado, a ser reintegrado en el empleo o en subsidio, a ser indemnizado adecuadamente" 11/.

Mozart Victor Roussomano, apunta que: "es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la volun-

8/ Vazquez Vialard, Antonio: "La justificación de la reducción total o parcial de la responsabilidad indemnizatoria del empleador en los casos de despido por causas de crisis en la empresa", Rev. — crítica mensual, Año XLIII, marzo, 1983, Arg., p.6

9/ Atilio Milanta, Op. Cit., p. 11

10/ Katz Ernesto R.: "La estabilidad en el empleo y otros estudio de de Derecho del Trabajo", Ed. Depalma, Arg., 1957, p.3

11/ Escribar Mandiola: Op. Cit., p.9

tad del empresario, mientras no exista causa relevante que impida su despido" 12/.

Finalmente Roberto Pérez Patón, se refiere a la estabilidad como: "la regulación jurídica de que es objeto la condición personal del empleado y su permanencia en la empresa, en garantía de la conservación del empleo" 13/.

Se ha citado ya, a Mario de la Cueva como el principal sustentador y protector del principio de la estabilidad en el trabajo en México. Otro laboralista mexicano, Néstor de Buen Loza no asienta que: "la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija, si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinador, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando...el patrón por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural" 14/.

De todas las brillantes definiciones que se han citado, podemos decir que se manifiestan en común las siguientes características acerca de la estabilidad: es un derecho del trabajador a permanecer indefinidamente en su empleo y a no ser despedido sino por causa justificada y determinada en la ley.

12/ Nozart Victor, Roussomano: "La estabilidad del trabajador en la empresa"; UNAM, México, 1981, p.13

13/ Pérez Patón, Roberto: Op. Cit. p.76

14/ De Buen L., Néstor: Op. Cit. p.547

En la Constitución, la idea de la estabilidad en el empleo se funda en el artículo 123, fracciones XXI y XXII, que establecen:

"XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo".

"XXII.- El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de ésta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él"<sup>15/</sup>.

La Suprema Corte de Justicia ha emitido el siguiente

<sup>15/</sup> Constitución Política de los E.U.M.; Ed. Porrúa, México, 1960 p.97-98

te criterio respecto a la estabilidad en el empleo:

"TRABAJADORES, ESTABILIDAD DE LOS. MODALIDADES. Las— disposiciones del artículo 24, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, consignan la estabilidad de los trabajadores en— sus empleos, como supuesto necesario para la realización de la se— guridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos— comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una cau— sa razonable para su disolución. Esta causa razonable de disolu— ción es la garantía de la estabilidad en el trabajo..."16/.

Los elementos o presupuestos de la estabilidad — son la permanencia y la continuidad, los cuales repercuten en el — ánimo del trabajador, en la sociedad misma y aún en la economía de un país.

La continuidad es el elemento que "reviste la más — grande importancia desde el punto de vista jurídico del hombre que trabaja, y que también se refleja en el campo económico-social"17/.

Es en los elementos de la estabilidad, donde la ma— yoría de los autores se contradicen, pero, podemos concluir que — permanencia y continuidad fijan expectativas de estabilidad al tra— bajador independientemente del tipo de contrato que rija la rela— ción y de la voluntad de una de las partes, y estandose más a la — naturaleza del trabajo realizado y la actividad de la empresa.

16/ Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. Sala, tesis 284— p.p. 266 y 267; Citada en "Nueva Ley Federal del Trabajo" Comen— tada por Alberto Trueba Urbina; Ed. Porrúa, México, 1983, p. 793

17/ Pérez Patón; Op. Cit. p. 75

En períodos de crisis económica como la actual la permanencia recobra aún mayor importancia ya que: "es fundamental para el buen desarrollo de cualquier economía nacional, asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores" 18/.

Asimismo, la continuidad, es la prestación de servicios de tracto sucesivo, mientras que la permanencia, es la personal vinculación del trabajador a la empresa por tiempo indefinido, aunque el trabajo no sea siempre continuo.

18/ Dávalos, José: "Estabilidad en el trabajo y justicia social", Notas de Derecho mexicano en, Mozart Victor Roussomano "La estabilidad del trabajador en la empresa"; Cp. Cit. p.41

### 2.3.1 Estabilidad Absoluta.

A la estabilidad absoluta, se le ha llamado también legal o propia.

En aras del ideal de permanencia se ha establecido la regla de la duración indefinida del contrato de trabajo, al que se confiere el grado más absoluto de estabilidad y; excepcionalmente los contratos para obra o tiempo determinado, relacionados con la llamada estabilidad relativa o impropia.

La negación a la intervención de la voluntad patronal en la terminación de la relación de trabajo, así como la necesidad de expresión de una causa justificada, debidamente probada - se manifiesta en algunos criterios doctrinales. Así, tratando de fijar una definición de estabilidad absoluta, Roussomano nos explica que: "es el derecho de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empleador, mientras no exista causa relevante que justifique su despido " 1/. Es la negación jurídica y de hecho de la prerrogativa patronal de despedir sin causa.

Sin embargo, en la legislación brasileña, según cita el mismo autor, aunque el motivo de despido debe ser suficiente y previsto en la ley, la obtención de la estabilidad absoluta del trabajador, está condicionada a la prestación de servicios durante diez años al mismo empresario y aún, con o sin pago de indemnización.

1/ Roussomano: Op. Cit. p. 13

En su obra ya citada, Mario de la Cueva expresa: "se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de inconformidad del trabajador" 2/.

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo vigente establece: "las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones—expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

El segundo párrafo del artículo transcrito, encierra el ideal de estabilidad absoluta a que nos hemos referido, constituyendo el primer párrafo y las modalidades que de él derivan, la excepción.

Con las consideraciones anteriores podemos definir — el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, como aquel contrato de duración indefinida que no se fija término final predeterminado en la prestación de los servicios a una misma empresa.

La fuerza legal que ampara a la estabilidad absoluta en el contrato por tiempo indeterminado ante el despido injustificado, se traduce en la acción que compete al trabajador se exigir su reinstalación o indemnización.

Asimismo, la subsistencia de las causas que dieron origen a una relación determinada, prolonga la misma por el término necesario hasta que se cumplan los fines propuestos, otorgándose al

2/ De la Cueva: Op. Cit. p. 221

trabajador el beneficio de la tácita reconducción . Al respecto el artículo 33 de la ley laboral señala: "si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

Por otra parte, suele tomarse como derecho a la estabilidad absoluta que a nivel de contratos colectivos se inserte la cláusula de exclusión y así el patrón no pueda despedir al trabajador sin la anuencia del sindicato, pero su duración no excede el plazo pactado para terminar el contrato.

En la legislación boliviana no ocurre lo mismo con los trabajadores que desempeñan cargo sindical ya que "prohíbe su despido y aún su traslado a otro empleo sin su consentimiento y causal debidamente justificada. Esta garantía es llamada "fuero sindical" 3/.

### 2.3.2 Estabilidad Relativa.

Mozart Victor Russemano nos indica con acierto que el estudio de la estabilidad relativa, debe hacerse atendiendo la naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo.

Al decir del maestro De la Cueva, se habla de estabilidad relativa o impropia "cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización" 4/.

3/ Pérez Patón, Op. Cit. p. 80

4/ De la Cueva, Op. Cit. p. 221

Para Russomano la estabilidad relativa admite la posibilidad del despido a criterio del empleador, en tanto se someta al pago de la indemnización legalmente impuesta 5/.

Esto se traduce en un obstáculo para despedir pero sólo en función de que el patrón se obligue a indemnizar, de ahí la relatividad del principio, siendo criticable en cualquier sistema de derecho positivo el aprobar el despido injusto mediante el pago de una indemnización.

La estabilidad relativa constituye la excepción a la duración indefinida de la relación y contrato de trabajo, hablandose en nuestro derecho vigente de contrato por tiempo determinado y contrato para obra determinada.

El contrato de trabajo por tiempo determinado o de duración determinada "es aquel en el que se fija un término final pre-determinado, conocido a priori por las partes de la relación" 6/.

El contrato de trabajo para obra o servicio determinado es aquel "cuya duración según la voluntad de las partes, depende de un hecho exterior, de un acontecimiento futuro cierto -la terminación del servicio o de la obra- y que en consecuencia, no depende exclusivamente de la voluntad de una de las partes" 7/

Hemos apuntado el carácter excepcional de los contratos de trabajo por tiempo y obra determinados debiendose agregar además, que tal carácter se traduce en la exigencia de requisitos formales

5/ Russomano, Op. Cit. p. 13

6/ Montoya Melgar Alfredo: "Derecho del Trabajo", Ed. Tecnos, Madrid - España, 1978. p. 61

7/ Krotoschin, Ernesto: "El contrato de trabajo por obra o servicio de terminado es susceptible de conferir estabilidad al trabajador";  
. La Ley, Abril-mayo-junio, Arg. 1953, T. 70, p. 4

les específicos -celebración por escrito- debiendo hacerse constar: objeto, condiciones y duración del contrato y en consecuencia, la omisión de éstos requisitos hará que el contrato se repunte de duración indefinida. A mayor abundamiento y respecto al contrato de trabajo para obra determinada y como señala De la Cueva, la naturaleza de las cosas también es exigible como condición para flexionar y excepcionar el principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo.

De tal manera que: "el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza", según expresa el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo.

En el mismo sentido "el contrato de trabajo para obra determinada, expresa la temporalidad del objeto de tal manera que al extinguirse éste, cesa en sus efectos la relación"<sup>8/</sup>.

En cuanto al contrato de trabajo por tiempo determinado, el artículo 37 de la ley laboral señala tres excepciones:

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar"; por tanto no es suficiente señalar el tiempo de duración del contrato, sino justificar que la naturaleza del trabajo así lo exigía.

II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y

III.- En los demás casos previstos por ésta Ley.

Por otra parte, Nestor de Buen señala el plazo y la condición como modalidades del contrato de trabajo por tiempo deter-

<sup>8/</sup> De Buen L. Nestor, Cit. Pos. Dávalos José, Op. Cit. p.65

minado. "Si la duración de la relación depende solamente del transcurso del tiempo estaremos en presencia del plazo. En cambio se tratará de una condición cuando la duración de la relación esté sujeta a un acontecimiento futuro de realización incierta" 2/.

Asimismo, para De Buen, las hipótesis señaladas por el artículo 37, se reputan contratos de trabajo a plazo.

También constituye una excepción la señalada por el artículo 38, que se refiere al contrato de trabajo para obra o tiempo determinado o para la inversión de capital determinado, cuando se trata de la explotación de minas. La naturaleza de éstas relaciones, para De Buen, está sometida a condición resolutoria: que se gaste el capital previsto.

La estabilidad conferida al trabajador contratado por tiempo u obra determinados dependerá en el primer caso, de los requisitos exigidos por la Ley para su celebración; y en el segundo caso, de la naturaleza del trabajo que se va a prestar. Dicha estabilidad de suyo es relativa, aún cuando el artículo 39 otorga el beneficio de la prórroga al trabajador, pero solo mientras perdure la circunstancia de subsistir la materia del trabajo.

2/ De Buen, Op. Cit. T.II, p. 61

## 2.4 Trabajadores permanentes y trabajadores transitorios.

El problema que nos ocupa, está relacionado con la ———  
continuidad de la relación contractual, como consecuencia de la ———  
duración del trabajo.

Debemos partir de la distinción entre actividad periódica y permanente. Euquerio Guerrero, citando a Ramirez Gronda seña la que: "una cosa es el trabajo esporádico, transitorio u ocasional y otra es el periódico y regular, aunque no sea constante y continuo. En el primer caso el empleado es transitorio, en el segundo es permanente" 10.

Continuidad y permanencia, elementos del contrato de trabajo ya analizados, toman lugar nuevamente en la determinación jurídica de la denominación de los trabajadores, la cual se estará coincidiendo con el pensamiento de varios autores, al carácter, naturaleza y actividad de la empresa, debiendo probarse por el patrón en caso de despido, la característica del trabajo contratado que puede ser: eventual, fijo o de planta y de temporada.

Para Nestor de Buen, el problema de la denominación de los trabajadores en función de la naturaleza de la relación laboral suele estar dominada por la práctica contractual, de tal modo que la Ley contempla menos figuras que la práctica industrial y comercial.

Es importante la clasificación y definición que hace De Buen, de los diversos tipos de trabajadores atendiendo a la naturaleza de la actividad y a la práctica contractual: trabajadores de planta o base, que a su vez los subdivide en trabajadores perma-

---

10/ Guerrero, Euquerio: Op. Cit. p.p.97-98.

mentos y de temporada y; trabajadores transitorios que los subdivi-  
de en trabajadores eventuales, ocasionales o accidentales, intermi-  
tentes y sustitutos o interinos" 11/.

Apoyandonos en De Buen y en las aportaciones de otros  
autores, definiremos a los diferentes tipos de trabajadores que hemos  
clasificado a saber:

Trabajadores de planta o base: "son aquellos que desem-  
peñan una actividad normal de la empresa. Son permanentes si la acti-  
vidad es continua, y de temporada si la actividad se realiza sólo du-  
rante determinadas épocas del año" 12/, y que se repiten para la mis-  
ma época todos los años. "Para que el trabajo de temporada tenga ca-  
rácter permanente, no es necesaria la continuidad pero si la circuns-  
tancia de que el trabajador sea considerado un elemento normal de la  
empresa" 13/.

Trabajadores transitorios: "son aquellos que no se en-  
cuentran vinculados en su trabajo a la actividad permanente de la em-  
presa":

a) Eventuales; son los que realizan temporalmente una-  
labor continua. Con ello se destaca lo circunstancial de su permanen-  
cia en el trabajo y al mismo tiempo se pone de relieve que la tarea-  
que realizan es habitual en la empresa. "Los que cumplen actividades  
ocasionales", agrega De la Cueva. "Aquellos que prestan un trabajo que  
se presta sin fijsa, excepcionalmente", según Cabanellas. "Aquel tra-

11/ De Buen, Op. Cit. T. II, p. 64

12/ Ibid.

13/ Atilio Nilanta, Op. Cit. p. 15

bajo de duración brevísima para cubrir necesidades no permanentes de las empresas, celebrado muchas veces con trabajadores marginales", — afirma Manuel Alonso Clea. 14/.

b) Ocasionales o accidentales: Nestor de Buen cita a — Cabanellas quien señala que, "trabajo ocasional es aquel que se realiza por una sola vez, sin que normalmente tenga la posibilidad de repetirse en el futuro, dentro del cuadro de la actividad de la empresa".

c) Intermitentes: del mismo autor, "trabajador intermitente es aquel cuya labor se realiza con intervalos de tiempo, sin uniformidad, caracterizada aquella por la eventualidad propia del — trabajo".

d) Sustitutos o interinos: "aquel que sustituye provisionalmente a un trabajador fijo con derecho a reserva de plaza" 15/

De Buen nos aclara que el trabajador sustituto es contratado por tiempo determinado en ocasión de la ausencia temporal de un trabajador.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo vigente en su fracción décima del artículo 132, establece que los trabajadores interinos o sustitutos, serán considerados como de planta después de — seis años.

En la Ley, solo encontramos las denominaciones de trabajadores de planta, en los artículos 127 fracción segunda, 132 fracción décima, 156, 158 y 162; y de trabajadores eventuales, en los — artículos 49 fracción quinta, y 127 fracción octava.

14/ Alonso Clea, Manuel: "Derecho del Trabajo", Universidad de Madrid, España, 1973, p.112.

15/ Montoya Melgar, Cp. Cit. p. 298

El criterio de la Suprema Corte de Justicia, distingue entre trabajos de planta permanentes o continuos y de temporada, en la forma siguiente:

"Para la existencia de un trabajo de planta se requiere únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme en periodos de tiempo fijos..."16/.

3. Los conflictos de trabajo y las excepciones económicas a la estabilidad.

En el capítulo siguiente, analizaremos la vinculación— que existe entre los conflictos de trabajo y sus excepciones a la— estabilidad, relativas a la modificación, suspensión y terminación de la relación de trabajo.

Es una realidad, que ante la modificación, suspensión,— o terminación de las relaciones de trabajo, iniciada por los traba— jadores o los patrones, irremediamente se presentará una contro— versia.

Por la particularidad de nuestro tema, se abordarán los conflictos que dentro de la legislación revisten un carácter econó— mico. La clasificación general de los conflictos de trabajo, sólo— se aborda de manera sucinta.

Las causas de modificación, suspensión y terminación de las relaciones de trabajo, serán comentadas en orden al tema cen— tral de éste trabajo, en sus aspectos individual y colectivo, sin— olvidar otras cuestiones relevantes para el desarrollo del mismo.

Por lo que hace a la terminación, se aclaran las dife— rencias conceptuales entre rescisión, despido, y retiro o separa— ción, a que se refieren la doctrina y la legislación, sin detener— nos a analizar tales figuras por no trascender al tema de éste ca— pítulo.

En estricto sentido, los conflictos de trabajo "son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, so— lo entre aquellos o sólo entre estos, como consecuencia o con moti

vo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo" 1/.

Los conflictos de trabajo se clasifican de acuerdo al interés en juego, en individuales y colectivos; según su naturaleza en jurídicos y económicos.

Los conflictos individuales "son aquellos que afectan únicamente los intereses de orden particular, independientemente del número de personas que pudieran tener intervención" 2/.

Los conflictos colectivos "son aquellos que trascienden al interés profesional o de orden particular, independientemente del número de personas que intervengan en él" 3/

La doctrina ha sostenido que los conflictos de trabajo no se presentan en forma pura, sino que participan de caracteres económicos o jurídicos según el caso, por lo que se ha agregado un aspecto preponderante que los diferencia.

En este sentido, son conflictos preponderantemente jurídicos aquellos cuya controversia se refiera a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes o de los contratos de trabajo. Son conflictos preponderantemente económicos, aquellas controversias referidas a la formación, modificación, suspensión o terminación de las condiciones de trabajo.

---

1/ Santos Azuela Hector: "Conflictos de Trabajo" en "Diccionario Jurídico Mexicano", UNAM, 1984, T. II, p. 229

2/ Ibidem

3/ Ibidem

Los conflictos económicos nos interesan, porque representan una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear uno nuevo, y porque "el árbitro o tribunal tiene que resolverlos teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico" 4/.

Esta clase de conflictos no tienen la finalidad de obligar a las partes a una disposición legal o contractual, sino a la creación de nuevas condiciones laborales por el juzgador quien, con un principio de conciencia y equidad, está facultado para establecer a su arbitrio las nuevas condiciones de trabajo, y hasta modificar las solicitadas.

La Organización Internacional del Trabajo, ha definido los conflictos de naturaleza económica, como "aquellos que no se refieren a la interpretación de un derecho adquirido, fundado sobre la Ley o el contrato, sino sobre una simple reivindicación que tiende a modificar un derecho o a crear uno nuevo" 5/.

Como consecuencia de estos conflictos, la Junta en su resolución puede aumentar o disminuir; el personal de una empresa, la jornada, la semana de trabajo, los salarios o modificar las condiciones establecidas en los contratos, pero sin afectar los beneficios mínimos otorgados por la Ley a los trabajadores.

La Suprema Corte de Justicia, ha considerado estos conflictos de interés social, por lo que recomienda a las Juntas el --

---

4/ De la Cueva, Op. Cit.; T. II, p. 520.

5/ Cit. Pos.: Barajas Santiago; "El problema de los despidos colectivos", en "Comunicaciones Mexicanas al X Congreso Internacional de Derecho Comparado", UNAM, 1980, p. 34

análisis y resolución en conciencia de las causas que generaron el problema, a la luz de las disposiciones procedimentales que regulan los conflictos de naturaleza preponderantemente económica.

### 3.1 Modificación individual y colectiva de la relación de trabajo.

El análisis de esta figura jurídica conlleva la apreciación inicial que se haga sobre las condiciones generales de trabajo.

"Las disposiciones rectoras de esta figura comprende la jornada de trabajo, los días de descanso y vacaciones, los principios que regulan el salario, los que rigen la participación de los trabajadores en la empresa ; los derechos y obligaciones recíprocas entre los trabajadores y el patrón, así como las demás prestaciones y servicios que se reconozcan" 6/.

Las normas referentes a las condiciones generales de trabajo, tienen su origen en los logros diarios que los trabajadores van adquiriendo, enriqueciendo el mínimo de derechos que señalan las leyes.

Por lo tanto, no es posible clasificar limitativamente ese mínimo de derechos de los trabajadores, que nacen y cambian según las exigencias socio-económicas, siendo nula cualquier condición laboral inferior.

Sin embargo "en virtud de su dinámica especial y el carácter programático del derecho del trabajo, las condiciones generales de trabajo pueden ser modificadas tanto por los trabajadores como por la empresa" 7/.

---

6/ Santos Azuela, Hector, "Condiciones generales de trabajo"; en Diccionario Jurídico Mexicano", UNAM, 1984, T. II, p. 201

7/ Ibidem.

El artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo establece: "el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen. El patrón podrá solicitar la modificación, cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen".

El precepto citado, otorga al trabajador el derecho a solicitar la fijación de un salario remunerador o la reducción de la jornada y al patrón, pedir la modificación del salario o de la jornada, siempre que las circunstancias económicas lo justifiquen, sujetándose a las reglas del conflicto individual jurídico, en razón de la individualidad trabajador-patrón y atendiendo un principio básico de equidad característico de los conflictos económicos, donde discrecionalmente el juzgador puede establecer condiciones especiales de trabajo en la sentencia que pronuncie, pero sin reducir los beneficios mínimos otorgados por la Ley a los trabajadores.

De acuerdo con el maestro Francisco Ramirez Fonseca:— "para la fijación del salario deben ponderarse la naturaleza del trabajo desempeñado, la eficiencia del trabajador, las necesidades económicas del trabajador y las posibilidades económicas del patrón" 8/

En el señalamiento de la jornada, debe considerarse la

---

8/ Ramirez Fonseca, Francisco; "Suspensión, modificación y terminación de la relación de trabajo", Ed. PAC, México, 1984, p.p. 38-39.

naturaleza y condiciones de tiempo y lugar, en que se desempeña el trabajo, el rendimiento del trabajador y las necesidades productivas del patrón.

En momentos de crisis económica, creemos difícil que - para la modificación verdaderamente remunerativa del salario o la - reducción de la jornada, el patrón tome en cuenta las circunstancias mencionadas.

No obstante que el artículo 33 de la Ley laboral previene que todo convenio celebrado entre el trabajador y el patrón - deberá ser ratificado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en la práctica el patrón evitando la intervención de la Junta, conviene con el trabajador la modificación de las condiciones individuales de trabajo, deviniendo en precario el principio de la estabilidad, al pactarse condiciones menores o precarias para el trabajador.

La idea equitativa de condiciones de trabajo justas, - constituye la base fundamental de la Declaración de Derechos Sociales, para que nunca se impongan jornadas de trabajo excesivas o se otorguen salarios "de hambre", como dice el maestro De la Cueva, pero éste ideal del Derecho del Trabajo parece no cumplirse.

Bajo la falacia de que para la fijación o modificación de las condiciones de trabajo, el patrón y el trabajador tienen la libertad de hacerlo, el sistema capitalista encubre los intereses - del patrón, pudiendo arguir éste la falta de posibilidades económicas en el otorgamiento de un salario remunerador y una jornada jus-

ta.

Por si fuera poco, el artículo 57 otorga al patrón el derecho de solicitar la modificación "...cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen".

No es de esta forma, como se pueden adecuar las normas a la vida y necesidades reales de la clase trabajadora. El criterio del juzgador debe imponerse para modificar o sustituir la Ley, cuando no corresponda a una realidad social y económica.

La modificación colectiva de las condiciones de trabajo, está relacionada con la vida de los contratos colectivos y contratos-ley, y con la revisión de éstos.

Siendo el fin del contrato colectivo lograr que los trabajadores laboren en condiciones adecuadas a sus necesidades y a la capacidad de la empresa, y dadas las repercusiones de las crisis económicas cíclicas de los países con sistema de economía capitalista como el nuestro, el legislador permitió a trabajadores y patrones, solicitar la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los contratos colectivos y en los contratos-ley.

La solicitud para la modificación de las condiciones de trabajo, sólo puede hacerla el sindicato obrero o el patrón, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 426 de la Ley:

I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen.

II. Cuando el aumento del costo de la vida, origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitarán de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Cabe aclarar, que por regla general el contrato colectivo es de duración indeterminada, pudiendo celebrarse por tiempo u obra determinada cuando su naturaleza lo requiera.

Los artículos 398 y 419 de la Ley, se refieren al procedimiento de revisión de los contratos colectivos y de los contratos-ley. La Ley del trabajo vigente, concibió a la revisión: "como el procedimiento que debe efectuarse en el tiempo inmediato anterior al vencimiento de la convención" y cuyo objeto es el "reestudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas... (para) inyectarle nueva vida, evitando así su destrucción y desaparición" 9/.

La Ley señala tres situaciones como plazo para la solicitud de revisión, hecha por cualquiera de las partes, con sesenta días de anticipación:

I. Al vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años.

II. Al transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III. Al transcurso de dos años, si el contrato es por tiempo indefinido o por obra determinada.

---

9 / De la Cueva, Op. Cit., T. II, p. 466

La realidad ha originado que: "en virtud de la crisis-económica, la revisión de los salarios será anual, debiendo solicitarse con treinta días de antelación al transcurso del año, computado a partir de la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo (artículo 399 bis)" 10/.

Si ninguna de las partes demanda su revisión dentro — del término de Ley o no se ejercita el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un término igual de duración o bien continuará por tiempo indefinido, de acuerdo con el artículo 400 de la Ley laboral.

Al igual que en el contrato colectivo, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del contrato-ley, con noventa días de anticipación al vencimiento de su vigencia. Su duración es siempre por tiempo determinado.

Respecto a la revisión de los salarios, el artículo — 419 bis, establece que debe solicitarse anualmente con sesenta días de anticipación al vencimiento del año. También, en virtud de crisis económica, la revisión de los salarios será anual.

Deducimos, que de continuar la situación, la revisión de los salarios será semestral, como recientemente lo ha solicitado a las autoridades la central obrera más grande del país.

Cuando la revisión no sea solicitada o no se hubiese—

---

10/ Santos Azuela, Hector: "Contrato de Trabajo"; en Diccionario Jurídico Mexicano, UNAM, 1982, T. II, p. 306

recurrido a la huelga, el contrato se prorrogará por otro periodo— igual de duración (artículo 420 de la Ley Federal del Trabajo).

La intención fundamental de este precepto, radica en — resolver una situación económica inestable. Habida cuenta de que la revisión es un procedimiento normal y periódico, en tanto la modifi- cación es extraordinaria, la primera se cumple en un plazo y la se— gunda podría no volver a presentarse. En consecuencia, la revisión— "anglobaría a la modificación, ya que esta se concreta a las puras— condiciones de trabajo" 11/.

Por lo que hace al procedimiento de modificación que— impone la Ley, compartimos el criterio de varios autores, en el sen- tido de que los trabajadores no pueden esperar el largo procedimien— to que implicaría la incertidumbre de una resolución desfavorable. El mismo procedimiento deviene en letra muerta, al preferir los tra- bajadores esperar la revisión o bien, ejercitar el derecho de huel— ga suspendiendo el conflicto (artículo 448 de la Ley citada).

En éste último supuesto, los trabajadores podrán hacer uso de ese derecho, siempre que el desequilibrio económico haya sido provocado por el patrón en su perjuicio.

La ineficacia del procedimiento, excepciona el princi— pio de la estabilidad, y la solución tal vez estribe en volver suma- rísimo el procedimiento en virtud de los intereses que afecta la si- tuación.

---

11/ De la Cueva: Op. Cit. T.II, p. 470.

### 3.2 Suspensión individual y colectiva de la relación de trabajo.

La suspensión de la relación de trabajo, se vincula al principio de la estabilidad en el empleo, al defender al trabajador contra algunas circunstancias que pudieran provocar su disolución.

La suspensión permite al trabajador no prestar sus ser vicios, cuando exista alguna causa justificada, sin que el patrón pueda disolver la relación.

"La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo, que impide al tra bajador la prestación de su trabajo" 1/.

Las causas o circunstancias de suspensión pueden producirse por situaciones ajenas a la voluntad del trabajador o del patrón y pueden ser de índole personal o natural.

La defensa de la estabilidad, estará presente ante el carácter temporal de la suspensión, manteniendo viva la relación de trabajo y reanudándose sus efectos al concluir la causa o causas de la suspensión. Asimismo, el estado latente de la relación, trae como consecuencia que otros derechos, como el de antigüedad, sigan surtiendo sus efectos, no siendo así con el pago del salario por parte del patrón.

---

1/ De la Cueva: Cp. Cit., T.I, p.234.

También por medio de la suspensión se "faculta al patrón a proceder al cierre parcial o total de su empresa, mientras subsistan situaciones de emergencia que resulten preferibles a las de una cesación total de actividades" 2/, como en el caso de crisis económica.

El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo vigente, enumera las causas justificadas de suspensión de las relaciones individuales de trabajo, a saber:

- a) La enfermedad contagiosa del trabajador.
- b) La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad, que no constituya un riesgo de trabajo.
- c) La prisión preventiva del trabajador, seguida de -- sentencia absolutoria.
- d) El arresto del trabajador.
- e) El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 50., y el de las obligaciones contenidas en el artículo 31 fracción III, de la Constitución.
- f) La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.
- g) La falta de los documentos que exijan las leyes, necesarios para la prestación del servicio, cuando esto resulte imputable al trabajador.

---

2/ Barajas, Santiago: "Suspensión de la relación de trabajo". En: Diccionario Jurídico Mexicano, UNAM, 1984, T. VIII, p. 235.

Las causas señaladas por el artículo 42, no son limitativas. Existen otras determinadas en diversas disposiciones, como también algunas indeterminadas, producto de circunstancias imprevistas, como las faltas de asistencia del trabajador sin permiso del patrón o sin causa justificada.

Un ejemplo de causas determinadas en otras disposiciones se pueden encontrar en las disposiciones disciplinarias contenidas en el reglamento interior de trabajo.

El problema de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, debe entenderse más bien como, suspensión grupal motivada por causas o conflictos colectivos. Tiene como denominador común que son circunstancias que afectan al patrón o a la empresa, pero que repercuten sobre los trabajadores, naciendo una responsabilidad para el patrón, por ese hecho.

Creemos que la responsabilidad para el patrón es mayor, dado que las causas de la suspensión pudieron originarse por circunstancias de orden económico, que el patrón pudo prever como empresario.

Al igual que en la suspensión individual, se libera al patrón de la obligación de pagar los salarios, hasta la reanudación de las actividades. La suspensión colectiva, puede afectar a todos los trabajadores de una empresa o sólo a una parte, autorizando la Ley a suspender a los de menor antigüedad, resultando una excepción a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

Las causas de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, están taxativamente enumeradas en el artículo 427 de la Ley laboral las cuales para una mejor exposición, las dividiremos en dos categorías, estas son:

A) La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte.

B) Las originadas por circunstancias económicas:

a) La falta de materia prima no imputable al patrón.

b) El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.

c) La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.

d) La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón, y

e) La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas, con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellos sean indispensables.

Dentro de la primer categoría, "para que la fuerza mayor o el caso fortuito puedan ser motivo de la suspensión temporal de la relación de trabajo, es necesario además, que no sean imputables al patrón" 3/.

---

3/ Ramirez Fonseca: Cp. Cit. p. 76

Es decir, si el acontecimiento ocurre por su imprevisión o produce consecuencias que pudo evitar y no lo hizo, habrá responsabilidad.

La incapacidad física o mental o la muerte del patrón debe cumplirse en la persona física del patrón, ya que si un familiar del mismo maneja la empresa, no se producirá la suspensión.

Respecto a la segunda categoría, podemos asegurar que las causas pueden ser originadas por situaciones económicas de crisis, lo cual no significa que se libere al patrón de responsabilidad, según sea el caso, si no previó o corrigió a tiempo ciertos errores de administración y organización. En todas las causas señaladas, el patrón tendrá la carga procesal de probar si hubo o no responsabilidad de su parte o que la situación económica de la empresa requiere de suspender los trabajos.

Las causas anteriores pueden considerarse excepciones al principio de estabilidad.

Hablaremos ahora, del procedimiento ante las autoridades laborales, para que se confirme o desapruébe la suspensión.

La intervención de la Junta, se realiza atendiendo a la causa o grado de urgencia que la medida suponga.

Se dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje la que, previo el procedimiento especial de los conflictos colectivos de naturaleza económica (artículo 900 de la Ley) la apruebe o desapruébe (fracción I del artículo 429 de la misma Ley)

La Junta al sancionar la suspensión de conformidad con el artículo 430 de la Ley... "fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración entre otras circunstancias, el tiempo probable de la suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario".

Si la suspensión es aprobada, los trabajadores y el sindicato si lo hubiere, podrán solicitar cada seis meses de la Junta, que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si no subsisten, el patrón dará aviso a los trabajadores para que quienes desean volver a trabajar, puedan hacerlo en las mismas condiciones que tenían al ser contratados. El patrón tendrá un plazo no menor de 30 días para reanudar las labores (artículo 432 de la Ley).

Si el patrón no reanuda las actividades aún cuando ya no subsistan las causas de suspensión, los trabajadores tendrán derecho a ser indemnizados conforme al artículo 50 de la Ley. En cambio, si el patrón no hace el aviso oportuno de la reanudación de los trabajos, los trabajadores podrán optar por el pago de la indemnización o por la reinstalación (artículo 48 de la Ley)

### 3.3 Terminación individual y colectiva de la relación de trabajo.

En torno a la terminación de la relación de trabajo,-- existe una confusión terminológica respecto a su adecuada calificación.

La solución nos la ofrece el maestro Guillermo Cabanellas, al proponer la agrupación de terminos como; extinción, rescisión, disolución, revocación, despido, "en un concepto genérico -- cual sería el de terminación de la relación de trabajo" 1/.

"Entre nosotros el legislador y la doctrina han preferido referir la terminación del contrato individual de trabajo sólo a aquellas situaciones que no derivan de un conflicto" 2/.

En las disposiciones de la Ley mexicana, si pueden existir situaciones de conflicto, según veremos.

Cabe referir, que la terminación opera tanto en las relaciones individuales y colectivas, no ocurriendo así en la rescisión, al no existir en la Ley un procedimiento para rescindir las relaciones colectivas.

Nestor de Buen concluye, que la solución mexicana al problema es simple, al reducir la Ley Federal del Trabajo el ámbito de la terminación a los límites que se precisan en el artículo 53 y 434.

---

1/ Cit. Fos., De Buen: Op. Cit., T.II, p.116

2/ Ibidem, p.117.

Mario de la Cueva por su parte, agrega que el dato relevante entre uno y otro radica en la circunstancia de que la rescisión es siempre "un acto humano carente de necesidad física, por lo tanto, que pudo haberse evitado"<sup>3/</sup>, en tanto que la terminación es la consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad del hombre.

No estamos del todo de acuerdo con el maestro, porque muchas de las causas económicas de terminación pueden preverse y — por tanto evitarse.

Existe una diferencia en las consecuencias que derivan de la rescisión patronal, de la que hace valer el trabajador. En la primera, la relación puede eventualmente terminar, si se comprueba su justificación; en la segunda, se rompe definitivamente la relación, quedando únicamente a prueba la responsabilidad que tenga el patrón. La Constitución habla de despido en la primera hipótesis, y de retiro en la segunda. (artículo 123, fracción XXII) figuras propias del Derecho del Trabajo.

En todo caso, la rescisión constituye una de las formas de disolución de las relaciones de trabajo, junto a la terminación y aunque su regulación representa la preservación de la estabilidad en el trabajo, las innumerables causas de despido y terminación, constituyen una excepción a la misma. (el despido en si mismo es la mayor excepción a la estabilidad)

---

<sup>3/</sup> De la Cueva, Op. Cit., T. I, p. 241-242.

La rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón: "es la disolución de las relaciones de trabajo operada unilateralmente por aquél, ante el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones laborales del trabajador" 4/.

El artículo 47 de la Ley de la materia, señala las causas expresas de rescisión, pero no con carácter limitativo, al autorizar otras causas análogas, "de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que a trabajo se refiere",

Si observamos artículos como el 185, advertiremos otras causas especiales justificadas de despido, no expresadas en la Ley-tarativamente, y que deja la estabilidad de los trabajadores de confianza, a las apreciaciones subjetivas del patrón, cuando rescinda la relación de trabajo por pérdida de la misma. Dicho precepto se contrapone al sentido del artículo 50 de la misma Ley pues "aún — cuando no exista motivo razonable de rescisión, el patrón puede mediante el pago de una indemnización, negarse a reinstalar al trabajador" 5/.

Correlativamente el retiro del trabajador se entiende como: "la disolución de la relación de trabajo llevada a cabo por — éste, en forma unilateral, ante el incumplimiento laboral culposo — y grave por parte del patrón" 6/.

---

4/ Santos Azuela, Hector: "Rescisión del contrato de trabajo": en — Diccionario Jurídico Mexicano, UNAM, 1984, T.VIII, p.35

5/ De la Cueva, Op. Cit., T.I, p.261.

6/ Santos Azuela: Op. Cit., p. 35.

Las causales de rescisión, poseen un doble aspecto: las señaladas expresamente en la Ley y las análogas de consecuencias semejantes, pero negativas aunque quede su estimación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

No nos detendremos a analizar detalladamente las causas expresas de rescisión, por no trascender a nuestro tema, solo aclararemos que las causas enunciadas por los artículos 47 y 51 son generales, aplicables a todos los patrones y trabajadores, existiendo también las causas específicas para cada uno de los trabajos especiales reglamentados en la Ley y comentados a manera de ejemplo de excepción al principio de la estabilidad, por cuanto el patrón puede utilizarlas para sustituir verdaderas causas económicas de terminación.

La terminación individual de las relaciones de trabajo es: "la extinción de las relaciones de trabajo por recíproco consentimiento de las partes o por una imposibilidad superveniente ajena a su voluntad" 7/.

El artículo 53 de la Ley laboral, consigna de manera limitativa las causas de terminación de la relación individual, clasificadas por Mario de la Cueva en dos categorías: el mutuo consentimiento y las circunstancias ajenas a la voluntad de trabajador y patrón.

I. El mutuo consentimiento de las partes.- Solo comentaremos que esta causal constituye una excepción, lo normal es que

---

7/ Santos Azuela, Hector: "Terminación del contrato de trabajo" en "Diccionario Jurídico Mexicano", UNAM, 1984, T. VIII, p. 264.

el trabajador renuncie. Mario de la Cueva afirma que bajo esta causal, se encubren verdaderos despidos.

II. La muerte del trabajador.

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.

Esta causa guarda relación con el tema de la estabilidad relativa y los trabajadores transitorios a que ya nos hemos referido. La misma operará, si el término de duración lo exige la naturaleza de la obra y esté claramente estipulado en el contrato, — que el trabajador manifiesta su conformidad y que al vencimiento — del mismo no subsista la materia del trabajo.

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.

V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

"Sólo el trabajador puede terminar la relación de trabajo en cualquier tiempo" 8/; la única obligación que tiene es la de prestar sus servicios hasta por un año, según dispone el artículo 40 de la Ley, incurriendo en responsabilidad civil en caso de retirarse sin causa justificada. La terminación unilateral por el patrón, se equipara a un despido injustificado.

Finalmente, en la terminación individual de la relación de trabajo, el patrón está obligado al pago de lo debido, pero carece de responsabilidad indemnizatoria, salvo el caso previsto — por la fracción IV (incapacidad física o mental del trabajador).

---

8/ Ibidem.

La terminación colectiva de las relaciones de trabajo está estrechamente vinculada con el de la suspensión colectiva por lo que hace a las causas y procedimientos.

Para Nestor De Buen el grado de responsabilidad indica la diferencia entre una y otra. También, es necesario que el acontecimiento que dió origen a la terminación, sea de carácter definitivo a diferencia de la naturaleza temporal en la suspensión.

Mario de la Cueva define la terminación como: "una institución que tiene por objeto, frente a circunstancias objetivas — que hacen material o jurídicamente imposible la continuación de las actividades de las empresas, defender los intereses y derechos de los trabajadores, fijando las indemnizaciones que deben percibir"<sup>9/</sup>.

En opinión acertada del mismo autor, para comprender las causas de terminación, debemos aceptar que el concepto de empresa clásico, no corresponde a los modernos esquemas de producción capitalista: "La empresa debe cumplir una función social, y...debe trabajar permanentemente" <sup>10/</sup>.

En su obra ya citada, Mario de la Cueva divide en — tres categorías las causas de terminación, que de manera limitativa señala el artículo 434 de la Ley:

A) Causas o fenómenos del mundo físico.

Fracción I.—La fuerza mayor o el caso fortuito no -

---

<sup>9/</sup> De la Cueva: Op. Cit., T.II, p.561.

<sup>10/</sup> Ibidem.

imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

Como en el caso de la suspensión colectiva, será necesario que la fuerza mayor o el caso fortuito no sean imputables al patrón, es decir, que si el acontecimiento ocurre por su imprevisión o produce consecuencias que pudo evitar y no lo hizo, habrá responsabilidad.

Fracción III.- El agotamiento de la materia, objeto de una industria extractiva.

La causa se refiere al agotamiento de recursos naturales no renovables, como el petróleo.

B) Causas o circunstancias económicas.

Fracción II.- La inconstabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

El efecto permanente y definitivo de la inconstabilidad, determina la terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Asimismo, el grado de responsabilidad para el patrón es mayor teniendo que probar con certeza la inconstabilidad.

Francisco Ramirez Fonseca, define la inconstabilidad como: "un desequilibrio (en la explotación) que se manifiesta a través de una recuperación parcial de los gastos" 11/.

Para nuestro autor, la Ley no le da la connotación precisa al término que nos ocupa. Opina que el empresario invierte-trabaja y arriesga y para que esos esfuerzos sean redituables, debe

---

11/ Ramirez Fonseca: Op. Cit. p. 82

obtener la recuperación de lo invertido, más una ganancia jugosa, no siendo razonable que siga invirtiendo cuando los resultados no sean favorables a sus intereses.

De lo anterior desprendemos una vez más la dinámica antisocial del sistema capitalista de libre empresa, que constriñe los derechos de los trabajadores y, como ya hemos anotado, los trabajadores no deben absorber los riesgos de la empresa y de la producción.

Dicho criterio excepciona el principio de la estabilidad.

C) Las cuestiones jurídicas.

Fracción IV.- Los casos del artículo 38.

Referido este artículo a la terminación de las relaciones individuales de trabajo, cuando en la explotación de minas—éstas carezcan de minerales costeables, se restauren por estar abandonadas o paralizadas, o bien, se haya agotado el capital invertido. Por extensión se aplica la disposición, a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, atendiendo al decir del maestro De la Cueva, a lo aleatorio que resulta explotar una mina.

Fracción V.- El concurso o la quiebra legalmente — declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos.

" Se llama concurso a la situación de insolvencia en

que se encuentra una persona física, cuyo activo es insuficiente para cubrir el pasivo, y se habla de quiebra cuando se trata de una persona moral o jurídica" 12/.

Atendiendo una vez más al principio básico de que los riesgos de la producción deben recaer sobre el empresario y no sobre los trabajadores, la terminación colectiva de las relaciones de trabajo por esta causa, constituye una excepción a la estabilidad en el trabajo.

En situaciones de crisis económica, "las inflaciones y recesiones son precisamente el resultado de la persistencia en el mercado de los parámetros por los cuales un comerciante inteligente debe guiarse y por tanto, saber interpretar. La quiebra de un comercio es siempre imputable al comerciante" 13/.

El procedimiento para la terminación colectiva, es análogo al de la suspensión colectiva. Está regulado por el artículo 435 de la Ley Federal del Trabajo y señala que:

Para el caso de fuerza mayor o el caso fortuito, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, y el concurso o la quiebra, se dará aviso a la Junta para que ésta la confirme o desapruebe, previo el procedimiento consignado en el artículo 892 y siguientes. Para el caso del agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, la Ley señala de manera especial la obligación de solicitar a la Junta, la autorización para la terminación previamente.

Si se trata de inco~~ste~~abilidad, el procedimiento a seguir, previa autorización de la Junta para la terminación, será el de los conflictos colectivos de naturaleza económica (artículo 900).

La responsabilidad indemnizatoria para el patrón en todos los casos, será el importe de tres meses de salarios, más la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la Ley de la materia, salvo el caso de la fracción IV.

Existen otras causas especiales que nos interesan sobre manera, las señaladas por los artículos 439 y 437 de la Ley.

Ligados estos artículos a un aspecto toral de la economía capitalista, el desarrollo y modernización de la maquinaria y - su consecuencia, la sustitución del hombre-trabajador por ésta, la terminación parcial o total de las relaciones de trabajo por estas causas, deberán ser motivo de profundo análisis por parte del legislador y las autoridades laborales.

Autoriza el artículo 437, el reajuste de los trabajadores de menor antigüedad, cuando se trate de la reducción de los trabajos en una empresa, por problemas de crisis económica de la misma, o por la implantación de maquinaria nueva, situación que contempla el artículo 439, previa autorización de la Junta y de conformidad con el procedimiento del artículo 782 de la Ley.

No se justifica lo dispuesto por los artículos anteriores cuando pretenden ser calificados como "un mal necesario ante el deseo de obtener mayor y mejor producción a más bajo costo", como -

lo afirma el maestro Nestor de Buen en su obra citada, por las repercusiones de desempleo que acarreen tales medidas.

El legislador ante la presencia de una situación especial de terminación colectiva, que favorece el funcionamiento, progreso y beneficio de la empresa, autorizó limitativamente las causas para el cierre definitivo de la empresa, así como una indemnización mayor, consistente en cuatro meses de salario.

No podemos conformarnos, como algunos autores, ante la solución de que es mejor el reajuste de personal, al cierre de la empresa en forma definitiva, aún cuando procesalmente resulte beneficiado el trabajador por el convenio que celebre con el patrón, o de la decisión de la Junta y no se sujete a la decisión arbitraria del patrón.

"El derecho no es solo ciencia y técnica, sino también política, y como tal debe poner en ejecución lo necesario para el logro del bien común" 12/.

Asimismo, es obligación del Estado, la consecución de ese bien común y la tutela del interés público mediante la protección a la estabilidad en el trabajo, haciendo que las empresas no se escuden ante los problemas que acarreen las crisis económicas, exigiéndoles que ofrezcan buenas condiciones de trabajo, apoyando a las empresas cuya producción verdaderamente sea afectada por la crisis y estableciendo el grado de responsabilidad respecto de la causa, que el patrón adopta para reajustar personal o cerrar definitivamente la empresa.

---

12/ Cámara, Hector: "Las relaciones laborales frente al concurso del empresario", en "Revista de Derecho Comercial y de las Obligaciones" Año II, No. 63, Arg., 1978, p. 560.

4. Panorama general de la estabilidad en el trabajo en México ante la crisis económica.

En el siguiente capítulo, trataremos de analizar la relación que existe entre los conceptos teóricos: Empresa, crisis económica, relación de trabajo, duración de la relación de trabajo, — conflictos de trabajo de naturaleza económica, etc., en el marco de una economía mexicana en crisis y la estrecha vinculación que guardan con la reglamentación inadecuada de la Ley del trabajo, en la solución de dichos fenómenos e instituciones. El grado de incidencia de éstos en la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, se mide con la relatividad con que ha sido investida.

Retomaremos el análisis de los efectos que la crisis mundial del sistema capitalista, refleja en México, pero de manera más específica sus repercusiones en los sectores rural y urbano, — distinguiendo además entre pequeñas y grandes empresas, en la búsqueda de criterios que garanticen la estabilidad.

En el campo la ineficacia de los sistemas de explotación, la falta de apoyos crediticios del gobierno, la importación de alimentos, la mentalidad antisocial de los grandes propietarios, evidencian los problemas de éste sector para apoyar el proceso de industrialización. Asimismo, las desigualdades económicas, han contribuido a aumentar el desempleo.

La existencia de ciclos agrícolas, crean el desempleo y favorecen la eventualidad, como en la producción de caña donde, —

además de los métodos arcaicos de explotación y la falta de maquinaria en buenas condiciones, los trabajadores deben soportar la indiferencia de las autoridades para resolver sus problemas. En un Ingenio del Estado de Michoacán por ejemplo, el desperdicio de toneladas de caña debido a las malas condiciones de la maquinaria, originó — que se les dejara de pagar a los trabajadores sus salarios correspondientes a esa zafra, con el consecuente y justo reclamo por parte de éstos, actuando conforme a "un decreto presidencial según el cual el Ingenio debe pagar la caña que por causas atribuibles a las instalaciones, no sea industrializada" 1/.

Tales problemas se conjugan para crear la inestabilidad de éste tipo de trabajadores, cuando son completamente ajenos a los problemas causados por la imprevisión empresarial.

En el sector urbano, los problemas se inician con la existencia de empresas con poco capital, que operan generalmente — con altos costos y con ganancias exiguas. Del otro lado figuran las grandes empresas en pocas manos, que concentran la mayor parte de capital y producción.

La mecánica de absorción de las pequeñas por las grandes empresas, se ve apoyada por la política de industrialización — del Estado, lo que acentúa el grado de concentración de la propie—

---

1/ Castro, Hermenegildo: "Productores de caña, pararon la zafra en un Ingenio de Michoacán", Diario "La Jornada", México, 22 de feb. 1985

dad de la producción en pocas manos, provocando una nueva división del trabajo, y un nuevo grado de explotación de los trabajadores.

Es trascendentalmente negativa la poca reinversión que efectúan las clases detentadoras de los medios de producción o de altos ingresos, debilitando la reproducción de capital necesario para la industrialización.

Por otra parte, la situación del Estado ante la necesidad de cumplir con el pago de la deuda externa y, ante la imposibilidad de ampliar la producción y el mercado interno, y generar el capital necesario, obliga a las grandes empresas a abrir sus puertas al capital trasnacional.

"En tanto las pequeñas y medianas industrias, enfrentan la alternativa de desaparecer, fusionarse a los monopolios o convertirse en maquiladoras de ellos" 2/.

Para lograr el proceso de industrialización, y hacer más atractiva la inversión de capitales extranjeros, el gobierno no ha vacilado en racionar los satisfactores y disminuir los salarios de los trabajadores.

"De los resultados observados en 1983, se desprende — que sólo las empresas más grandes salieron fortalecidas de la crisis. Varias características las definen: son filiales de trasnacio-

---

2/ Zuñiga, Juan A. y Ortega Fernando: "Sobrevivirán solo las grandes empresas para integrarse a la economía de E.U." Revista "Proceso", No. 378, México, 30 de enero de 1984, p.24.

nales, están asociadas al capital estatal o privado nacional, y la mayor parte son exportadoras" 3/.

El problema de las industrias maquiladoras, reviste especial importancia por su capacidad empleadora, aunque inestable.

Asentadas a lo largo de la frontera norte, su actividad depende ciento por ciento de los ciclos económicos ocurridos en Estados Unidos, coincidiendo la terminación de sus actividades con los periodos de crisis económica en aquél país. El asentamiento de estas industrias en nuestro país, obedece principalmente a los traslados de capital, que buscan una mayor reducción de los costos de producción y a los actos ilícitos que cometen sus dueños al cerrar las industrias o simplemente desaparecerlas, cuando los trabajadores pretenden reivindicar sus derechos, sin que exista un freno legal a tales situaciones.

Aunado a este dilema, está el prejuicio de las grandes organizaciones laborales norteamericanas, de considerar como verdaderos esquiroles a los trabajadores mexicanos de sus luchas sindicales y sus empleos, por el traslado de plantas industriales hacia nuestro país.

La realidad arroja la necesidad de frenar tales abusos "incrementando la relación de cooperación y solidaridad entre trabajadores, en ambos lados de la frontera" 4/.

---

3/ Ibidem.

4/ Carrillo V. Jorge: "Maquiladoras: estabilidad y cierres", Diario "La Jornada", México, 25 de febrero 1985.

La existencia de un sindicalismo internacional, sería la solución a este problema.

Pese a todos estos problemas, "el actual gobierno ha considerado la política laboral como uno de los instrumentos claves para el control de la crisis", 5/ pero en contra de los intereses de la clase trabajadora.

Estigma del actual régimen, ha sido sembrar la desorganización y el debilitamiento en la resistencia obrera.

Económicamente, se piensa que la inflación se puede abatir disminuyendo los salarios reales, evitando la caída del mercado, tesis recalitrante aplaudida por los empresarios.

Por su parte, el sindicalismo oficialista y el independiente, declara y recrimina tales medidas "con una frecuencia y tono que indican el acorralamiento a que están siendo sometidos, pero no dispuestos a dar una pelea que amenazara con romper las condiciones actuales de imposición gubernamental", 6/ y empresarial.

De esta forma, el gobierno ha que los empresarios utilicen el desempleo, para hacerse de condiciones generales favorables.

Jurídicamente, la clase obrera "se ha encontrado frente a una ofensiva que, con el beneplácito de las autoridades o a iniciativa de ellas mismas, apunta a arrancar o desnaturalizar viejas conquistas de las organizaciones sociales: la antigüedad, el

---

5/ Báez Rodríguez, Francisco: "La gran desorganizadora" Diario "La Jornada", México, 7 de diciembre, 1985.

6/ Trejo Delarbe, Raúl: "La disputa por el salario" Diario "Uno Mas-Uno", México, 1983, 27 de noviembre.

escalafón, la estabilidad en el empleo, las prestaciones, las condiciones de trabajo" 7/.

Sintomático de toda esta desorganización político-económica, son las concepciones tan disímolas que uno y otro sectores tienen de las causas de la crisis. "Para los empresarios, las razones de la crisis se ubican en una administración desordenada de la economía...para el pueblo y los trabajadores, la crisis se debió, sí, a una orientación equivocada pero porque benefició la acumulación—privada y el despido y la emigración de capitales" 8/.

Para fines de 1984, "según fuentes obreras, el desempleo abierto es de 13 por ciento y el subempleo alcanza 27.6 por ciento de la población económicamente activa" 9/.

En otro orden de ideas, para el estudio de la modificación, suspensión y terminación de la relación de trabajo por causas económicas, partimos de la hipótesis de que el legislador debe tender a restringir dichas causas, con el fin de dar mayor estabilidad al empleo.

"Según un principio general de derecho, ninguna libertad puede ejercerse en detrimento de un derecho ajeno, por consiguiente si el legislador reconoce a los trabajadores ciertos derechos inherentes a su condición de asalariados, el patrón no puede modificar, suspender o terminar los efectos de aquellos derechos, con el pre—

---

7/ Báez Rodríguez: Op. Cit.

8/ Trejo Delarbre: Op. Cit.

9/ Báez Rodríguez: Op. Cit.

texto de ejercer tal libertad" 10/.

Nuestra actual condición de crisis económica, "nos hace meditar sobre la importancia del mayor cuidado que debemos tener en la posible responsabilidad en que incurrirían los patrones al dar por concluida por cualquier causa, justificada o injustificada, la relación de trabajo con alguno o algunos de sus trabajadores" 11/.

De lo anterior podemos concluir que las empresas, en especial las nacionales que participan con capital extranjero, así como las llamadas transnacionales y multinacionales, propician la inestabilidad en el trabajo y el desempleo, debido a su carácter antisocial.

Asimismo, los desequilibrios económicos del sistema capitalista y sus repercusiones sociales, económicas y jurídicas hacia dentro del país, se adecuan a la definición vertida aquí, sobre crisis económica.

Las implicaciones de estas instituciones y sus crisis, sobre las relaciones de trabajo, se manifiestan a través de los conflictos que se suscitan entre el capital y el trabajo.

Como ya se ha expresado, en la solución de los conflictos de trabajo de naturaleza económica, originados por la modificación, suspensión o terminación de la relación de trabajo, no se busca la reparación de un orden jurídico violado, sino se persigue

---

10/ Herz, E.: "La protección del asalariado al cesar el contrato de trabajo"; Revista Internacional del Trabajo; Vol XLIX, No. 4, — Abril 1954, Suiza, p 335.

11/ Tapia Salinas, Teodoro: "La extinción de las relaciones individuales de trabajo" Revista "Finanzas y Contabilidad", Vol. XLI, mayo 1974, No. 5, México, p.119.

el restablecimiento del equilibrio y armonía, sobre una reivindicación que tiende a modificar un derecho o a crear uno nuevo. La Junta, al plantearsele el conflicto emitirá su resolución, analizando en conciencia y bajo principios de equidad las circunstancias del conflicto, sin afectar los beneficios mínimos otorgados por la Ley a los trabajadores.

Cabe señalar que existe, en los conflictos de naturaleza económica, un presupuesto contencioso que algunos autores pretenden negar, proponiendo un mecanismo autocompositivo para su solución.

Ante la modificación, suspensión o terminación de las relaciones de trabajo por causas económicas, iniciada por los trabajadores o los patrones, irremediablemente se presentará una controversia, excluyéndose los mutuos acuerdos por medio de los cuales las partes podrían dirimir sus diferencias.

Así, "si el patrón trata de cerrar temporalmente la empresa o efectuar un recorte de personal, reducir salarios o aumentar las horas de trabajo, naturalmente los trabajadores se opondrán a tales medidas y surgirá el conflicto" 12/. Lo mismo ocurrirá si los trabajadores demandan mejores condiciones de trabajo y el patrón no accede. La intervención de la Junta es ineludible.

En la solución de los conflictos, el problema total a-

---

12/ Guerrero, Buquerio: Op. Cit., p. 505.

que se enfrentan las partes es: la oscuridad de las disposiciones de la Ley, ligado a la falta de una adecuada técnica de interpretación y fundamentalmente un procedimiento tan dilatorio, que dados los intereses en juego debiera ser sumárisimo.

Existe también otro elemento clave, que engloba todas las consideraciones que se han formulado; este elemento es la existencia de una cantidad excesiva de causas de disolución de la relación de trabajo, punto donde, hemos señalado, se quiebra el principio de estabilidad.

A mayor claridad, dentro del procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, la Junta exigirá un dictamen formulado por peritos, con el fin de investigar los hechos y causas que dieron origen al conflicto y propongan la forma de solucionarlo, dentro del término de treinta días.

"La Ley actual, sin tomar en cuenta los datos de la experiencia, sigue marcando el mismo plazo de treinta días, lo cual nunca se ha hecho"<sup>13/</sup> y "sin que establezca sanción alguna para el caso de que transcurra dicho plazo sin que los peritos rindan su dictamen"<sup>14/</sup>, dilatando el procedimiento.

El problema es concomitante con el de que las autoridades no tienen término o plazo para resolver los conflictos, violándose tal vez el principio de petición al no resolver en término y originando que los patrones, ante la incertidumbre puedan recurrir

---

<sup>13/</sup> Ibidem. . .

<sup>14/</sup> Gonzalez Wiechers: "Los conflictos de orden económico, su regulación en nuestro derecho, problemas que presentan y su posible solución mediante el seguro de paro forzoso". Revista del ITAT, No. 15, sept.-dic., 1961, México, p. 79

al amparo, con las consecuencias nefastas para el procedimiento, — suspendan o terminen de hecho las actividades o bien, opten por el cierre de la empresa y liquidación de los trabajadores.

Los trabajadores por su parte, podrían estallar huelgas de hecho como medida más eficaz.

Existe otro problema en el procedimiento, señalado — por el maestro Euquerio Guerrero; se refiere al consignado por el artículo 919 de la Ley: "en el sentido de que la Junta podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones" 15/

El maestro considera que esto equivale a un juicio arbitral en conflicto colectivo al sustituir la voluntad de las partes, teniendo el juzgador, la libertad de establecer las modalidades que juzge oportunas. Por tanto, si la resolución de la Junta se aparta de las conclusiones del dictámen pericial o de las pruebas rendidas por las partes, tal violación procesal y de fondo constituiría una violación de garantías" 16/.

---

15/ Guerrero Euquerio: Op. Cit. pp. 505-506.

16/ Ibidem.

#### 4.1 Importancia juridico-social de la estabilidad en el trabajo.

A continuación se plantean algunas aportaciones sobre la importancia que en todos los ordenes representa la estabilidad.

Para el trabajador significa la seguridad de una ocupación verdadera, cuya permanencia constituye una fuente alimentaria para el y su familia.

"Despertará en el obrero un sentimiento de adhesión y colaboración con la empresa, ya que se sentirá dueño de algo: de un cargo o de una función. Esto lo haría interesarse por la prosperidad del establecimiento y lo haría comprender que su seguridad depende más de los buenos negocios y del estado de la empresa, que luchar contra el empleador" 1/.

La estabilidad le otorga al trabajador la seguridad de un salario como pago a su trabajo, engendrando el no temer a la inseguridad que significa el despido, constituyendo además, una garantía para éste, por cuanto le procura la conservación del empleo el mayor tiempo.

"Para el patrón, la estabilidad significa contar con un dependiente fácil y afecto a la empresa, más compenetrado con la técnica del negocio y sus actividades" 2/.

---

1/ Ferrari, Francisco: "Lecciones de Derecho del Trabajo"; Facultad de Derecho, U. de la Rep. de Montevideo, Uruguay, 1962, T. II, p. 191.

2/ Pérez Patón, Roberto: "La estabilidad en el empleo y sus garantías", Revista de Derecho, Nos. 48-49, ene-dic., 1965, Bolivia, p. 35.

"El trabajador con muchos años de permanencia en el negocio, conocedor de los secretos del mismo, llega a ser un factor - de confianza indispensable para el desenvolvimiento de la empresa"

3/

Para cualquier país capitalista, la estabilidad es — factor decisivo de la eficiencia del rendimiento y de la productividad. Coadyuva en la mejoría de las relaciones obrero-patronales, por el efecto psicológico en el trabajador al elevar su moral y estimular su interés en la prosperidad del negocio.

"Constituye un factor de acción, generando en el Estado mecanismos de composición de los factores de la producción para evitar las crisis y desequilibrios entre el capital y el trabajo".

4/

Limita al mismo tiempo, la facultad de despedir del— patrón y como consecuencia, de terminar el contrato.

También constituye el fundamento de la seguridad so — cial.

En las conclusiones del "Primer Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", se emitieron las siguientes recomendaciones respecto a la estabilidad:

"Recomendar el principio general de la estabilidad en el empleo, como exigencia necesaria de la Seguridad social, del Derecho del trabajo y de la función social de la empresa" 5/.

---

3/ Ibidem.

4/ Nápoli, Rodolfo A.: "La estabilidad en el empleo, la integración y el desarrollo económico" en "Aspectos de la estabilidad en el empleo", Universidad de la Plata, Arg. 1972, p.83

5/ Conclusiones del Primer Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Revista de Derecho", Año XXVII enero-abril, 1966, Bolivia, p.p. 130-131.

La Organización Internacional del Trabajo ha recomendado, respecto a la reducción de personal, como medida contraria a la estabilidad que: "todas las partes interesadas deberían prevenir o limitar tales reducciones, sin perjuicio del funcionamiento eficaz de la empresa" 6/.

---

6/ Yemin, Edward: "Seguridad en el empleo"; Revista Internacional del Trabajo", Vol. 93, No. 1, ene-feb., 1976, Suiza, p.20.

#### 4.2 Medidas proteccionistas de la estabilidad en el trabajo ante la crisis económica.

Hemos apuntado, que el interés social demanda la subsistencia de las relaciones de trabajo y aún más su estabilidad absoluta.

Para lograrlo, deben llevarse a cabo algunas medidas - de carácter económico y otras de carácter jurídico que otorguen estabilidad o sean susceptibles de hacerlo, a los trabajadores en sus empleos. Es importante señalar, contra las opiniones de algunos estudiosos del Derecho del Trabajo, que para lograr tales metas, es importante el concurso de los dos aspectos y no abandonarse a la idea de un determinismo económico sobre lo jurídico en su realización.

Todo gobierno que pretenda garantizar la estabilidad en el empleo, debe concebir y aplicar un régimen económico y jurídico de protección al trabajador en su empleo.

"La economía de la Nación, debe asegurar el presente y el futuro de los hombres que le entregan su energía de trabajo, que es su patrimonio. Sería atacar a la justicia abandonar a las víctimas de los riesgos de la actividad económica. Por encima de las soluciones que puedan darse a la economía, están las soluciones que reclaman los problemas de los trabajadores" 1/.

---

1/ Dávalos, José: "Fuerza Mayor", notas en: Russonano Mozart V. "La estabilidad del trabajador en la empresa" UNAM, México, 1981, p.133.

De manera general algunas medidas económicas habrán — de consistir en la orientación social de la política del Estado, in cremento obligatorio de la inversión privada en la producción, orga nización racional de la producción y de la mano de obra y mercado- de trabajo, modificación del carácter lucrativo de la empresa por— uno de carácter social, regulación efectiva de la inversión extran- jera, freno a la dependencia tecnológica elevando la calidad de los productos de exportación, existencia eficiente de las organizacio— nes gremiales, fortalecimiento a la naturaleza y alcance de los — contratos colectivos; en el renglón monetario, la urgencia de dete— ner el deslizamiento del peso frente al dólar, que disminuye el po— der adquisitivo del salario de los trabajadores, acentúa nuestra de— pendencia comercial con los Estados Unidos y ocasiona desempleo.

Coadyuvar en su realización, algunas medidas de carde— ter específico, que participan de un aspecto jurídico.

Una política de pleno empleo puede ayudar a prevenir — crisis agudas o a moderar sus efectos, permitiendo organizar oferta y demanda de trabajo.

"Esta política practicada por un buen número de Esta— dos, arranca de la organización de un servicio público del empleo... que incluye la ejecución de un programa de obras públicas y sugiere el impulso o fomento de la iniciativa privada, así como la creación de empresas o industrias públicas o mixtas para la producción de mer cancias" 2/.

---

2/ De la Cueva, Mario: "La estabilidad en el empleo": Revista de la— Facultad de Derecho de México, T. XVI, No. 61, ene-mar., 1966, p. 120.

En México existe el Servicio Nacional del Empleo Capacitación y Adiestramiento, cuya función social está encaminada a — proporcionar un servicio gratuito para la colocación de quienes pretendan trabajo. El artículo 537 de La Ley Federal del Trabajo así lo dispone.

Sin embargo, la falta de un carácter público a su naturaleza y las actuales cifras de desempleo, son indicativos de la — ineficacia de éste organismo.

La capacitación de los trabajadores, reviste capital— importancia como medida para enfrentar los cambios tecnológicos en las empresas, favoreciendo actitudes positivas de los trabajadores — en el desempeño de sus labores.

No obstante, pese a estar capacitado debidamente, el — trabajador es despedido por "los cambios que exige el desarrollo de la empresa", según opinan los empresarios.

Surge pues, la necesidad de reglamentar debidamente la institución de la capacitación y el empleo; primero, como factor de desarrollo de la producción y; segundo, como defensa de la estabilidad, a través del otorgamiento de un carácter público a organismos como el Servicio Nacional del Empleo Capacitación y Adiestramiento.

En torno a las modernas uniones de empresas —transnacionales, multinacionales etc— mencionadas en el primer capítulo de este trabajo, creemos debe reglamentarse debidamente su actividad.

La personalidad jurídica propia con que son constituídas, pero no reconocidas y la independencia aparente entre unas y otras, confunde la aplicación de nuestros ordenamientos laborales, — respecto a la responsabilidad que tienen con los trabajadores a su servicio.

Se ha comentado aquí que los beneficios económicos que pudieran acarrear a nuestra economía, se logran siempre sobre la base de ocasionar perjuicios a los trabajadores, manifestados a través de la disminución o pérdida de la antigüedad al ser removidos de una empresa filial a otra y la imposibilidad física y jurídica de exigir sus derechos ante la desaparición o declaración de insolvencia de las empresas.

Es necesario adecuar nuestro sistema jurídico, poniendo de relieve imperativamente la responsabilidad solidaria de las modernas uniones de empresas o transnacionales.

En opinión de Nestor de Buen: "existe una cierta tendencia en el derecho latinoamericano para desbordar los recursos de esas empresas, mediante normas que establecen responsabilidades solidarias y, de manera excepcional, objetivos de igualación de condiciones de trabajo entre trabajadores dependientes de patrones distintos, siempre y cuando presten sus servicios en unidades económicas afines"<sup>3/</sup>.

---

<sup>3/</sup> De Buen L. Nestor: et. al. "Los grupos de empresas nacionales y multinacionales y el Derecho del Trabajo"; UNAM, México, 1982, p.46

Los artículos 13,14 y 15 de nuestra Ley laboral, establecen la responsabilidad solidaria entre patrones distintos. El mismo maestro Nestor de Buen afirma que las disposiciones mencionadas: "llevan a la identificación de las empresas no en función de una administración común, que es un factor difícilmente comprobable, sino en razón de la dependencia en la actividad", 4/ lo que origina la inaplicabilidad de tales artículos.

La necesaria adecuación de las disposiciones legislativas exigen además la unidad obrera nacional e internacional.

En Europa "el nacimiento de la Confederación Europea de Sindicatos...fue la respuesta de los sindicatos europeos a la Comunidad Económica Europea y a su mercado común" 5/.

Su objetivo fundamental es enfrentar a las empresas multinacionales por medio de huelgas solidarias realizadas en varios países, cuando alguna empresa pretenda obtener mano de obra más barata, aprovechando la crisis económica de una zona determinada.

Las perspectivas de formación de un sindicalismo solidario internacional en México, pueden lograrse mediante una participación social y democrática de la clase trabajadora.

Por lo que hace a la relación y el contrato de trabajo como presupuestos de aplicación de la estabilidad en el trabajo, de-

---

4/ Ibidem, p.41

5/ Ibidem, p.44

ben contar con las medidas reglamentarias adecuadas, que eviten — excepcionar su significación protectora de la voluntad del trabajador, tendiendo a ser proclamadas como reglas.

Las causas de terminación de las relaciones de trabajo a nivel individual y colectivo, deben reducirse a su mínima expresión, limitando la facultad arbitraria de despedir del patrón, proclamándose la estabilidad absoluta del trabajador en su empleo, sobre la base de que los riesgos de la producción, no deben recaer sobre éste.

El caso de los trabajadores de confianza, como excepción al principio de la estabilidad merece un tratamiento especial.

Siendo de los primeros reajustados cuando sobreviene — una crisis económica, su importante colaboración en el desarrollo — de la empresa, obliga a pensar en una fuerte indemnización como resarcimiento por la pérdida de su trabajo. Tal vez el patrón piense detenidamente entre decidir la conveniencia de despedirlo o reorganizar la producción de la empresa.

Debe existir una política de riesgos de la empresa, evitando que estos recaigan sobre el trabajador.

En opinión acertada de Ernesto R. Katz, de los riesgos de la empresa es responsable el patrón "quién contando con los adelantos tecnológicos y administrativos de la época, puede prever el riesgo de una quiebra o reducción de ventas" 6/.

---

6/ Katz, Ernesto: Op. Cit. p. 7

Opina el mismo autor: "como resultado de una crisis económica, el trabajador despedido habrá dejado parte de su vida y fuerza de trabajo y el empresario solo disminuido que no acabado, su capital" 7/. Podríamos preguntarnos si es que cabe: cual de los dos factores de la producción es más fácilmente recuperable.

En los casos de reajuste de personal, podrían tomarse algunas medidas, como en algunos países que han recurrido a la redistribución de turnos, con el inconveniente de reducir la remuneración. Tal medida contravendría garantías constitucionales de aplicarse en nuestro país, pero de intentarse, podría complementarse la disminución salarial, con una adecuada, justa y honesta participación de utilidades. Desafortunadamente las empresas recurren a maniobras para evadir o disminuir al máximo esta obligación.

Es urgente, no solo para resolver situaciones de crisis económica, fortalecer las disposiciones legales obligando a los patrones su cabal cumplimiento.

Debe pensarse en la implantación del seguro de desempleo, como medida subsidiaria no substituta de la estabilidad, previsto en la fracción XXIX, apartado A, del artículo 123 de la Constitución Federal.

Ligado al campo de la seguridad social, su reglamentación ajustará la norma relativa de la Ley del Trabajo a la realidad

---

7/ Ibidem

económica, "atemperando los efectos de la pérdida del empleo del trabajador, dándole la facilidad de poder obtener otro, mientras la estabilidad trata de mantener al trabajador en su empleo" 8/.

"El seguro de desempleo contiene una complejidad técnica matemática, por lo que no se ha implantado en nuestra Ley del Seguro Social, siendo imperativo ya que el postulado principal de la seguridad social debe ser el proporcionar trabajo adecuado y seguro a toda la clase trabajadora" 9/.

De haberse implantado hace tiempo esta institución, hubiera permitido la acumulación de fondos necesarios, en períodos de estabilidad económica, para luego poder afrontar sin sobresaltos los ciclos recesivos del sistema capitalista, como el que padecemos.

La reglamentación debida de las pretensiones de las partes disminuirá el antagonismo provocado por los conflictos de trabajo de naturaleza económica.

Las lagunas y la oscuridad existentes en la Ley, deben ser enmendadas y su cumplimiento debe coincidir con la aplicación del principio de inmediatez, naturaleza social del derecho procesal del trabajo.

Parte de esas reformas deberán ubicar las causas no contempladas de conflictos de trabajo de naturaleza económica, originados por la modificación, suspensión o terminación, individual o

---

8/ Napoli, Rodolfo: Op. Cit. p. 92

9/ Gonzalez Wiechers: Op. Cit. p. 82

colectiva de las relaciones de trabajo, dentro del procedimiento se ñalado por el artículo 892 de la Ley, referido a los procedimientos especiales.

La tramitación sumaria de dichos conflictos es de considerarse de interés público, en virtud de los intereses que están en juego.

Conclusiones.

Durante el desarrollo del tema, se ha tratado de esbozar algunas conclusiones a las que se ha llegado en cada capítulo. No obstante, volveremos a presentarlas aquí en forma sumaria.

No existen en nuestro país los suficientes estudios — que analicen en toda su magnitud, el problema de la crisis económica y sus repercusiones sobre la estabilidad en el trabajo. Los pocos análisis y las estimaciones obtenidas de la realidad, nos indican que afecta ya a una gran proporción de trabajadores y que tiende a crecer. El problema no es privativo de nuestro país, sino del grueso de los países subdesarrollados de economía capitalista. Sus repercusiones más visibles para el trabajador, lo constituyen la — inseguridad en la conservación del trabajo, la falta de un ingreso y lo más grave, el desempleo y la miseria.

Además de todos los inconvenientes sociales, la inestabilidad en el trabajo, es actualmente un factor limitante en el desarrollo económico del país.

Del estudio económico del problema, se desprende que — tiene su origen en la crisis económica mundial del sistema capitalista y de los errores en la política de desarrollo de la economía mexicana. Los pocos avances que se han logrado han sido conseguidos a costa del sacrificio de los trabajadores.

Del estudio jurídico se desprende que la estabilidad— absoluta ha devenido en relativa, por el carácter antisocial de la empresa, que descarga en los trabajadores los riesgos y fracasos de la producción, protegiéndose en la impunidad que le otorgan las lagunas existentes en la Ley al eludir su responsabilidad; la falta — de reglamentación en la Ley de los diversos tipos de trabajadores,— que ocasiona el predominio de la práctica contractual bajo el criterio arbitrario del patrón que contrata bajo figuras eventuales, más fáciles de disolver en momentos de crisis de la producción; la existencia de múltiples causas económicas de disolución de la relación de trabajo, punto donde se quiebra la duración indefinida de ésta;— lo dilatorio del procedimiento para resolver los conflictos de trabajo de naturaleza económica.

La realidad nos muestra que la mayoría de los ordena — mientos laborales, han sido rebasados por los cambios violentos de la economía. El legislador se ve constreñido por tanto problema, — que no cuenta con el tiempo necesario para legislar mediante leyes— debidamente fundadas en los principios y realidades políticas y económicas, para armonizarlas con el resto de la legislación vigente.

Resulta evidente la imposibilidad de continuar con el mismo estado de cosas, sin que la economía sufra una recesión de — la que difícilmente saldremos, conduciendo a estallamientos socia—

les que trunquen todas las reivindicaciones obtenidas por la clase trabajadora, como resultado de sus luchas y sus esfuerzos.

Es necesario que el Derecho del Trabajo, vuelva a apoyar a la parte económicamente más débil de la relación laboral.

Creemos que el enfrentamiento y superación de la crisis y la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, son un reto para gobierno y empresarios, sin que constituya a la vez motivo para profundizar la injusticia social y para que un gran número de trabajadores se vean sin las perspectivas de un trabajo útil y necesario.

Las soluciones que se propongan deben ser de fondo y ningún resultado se logrará, si las reformas que se emprendan no afectan las estructuras e intereses, principalmente empresariales, que generan la inestabilidad en el trabajo, bajo el riesgo de que los problemas resurgan a la larga, con mayor intensidad.

Las soluciones deben contemplar el fortalecimiento del aparato legislativo del Estado, que imponga medidas coercibles sobre las instituciones y factores económicos que por su dinámica provocan la inestabilidad y el desempleo.

Sólo así logrará vencerse la resistencia que surja por parte de los grupos detentadores de los medios de producción.

El legislador debe constreñir a los empresarios a invertir y aumentar la productividad y a garantizar la permanencia in

definida de los trabajadores en sus empleos.

Finalmente, las reformas de fondo a la Ley que; eviten imperativamente la utilización ilícita de las causas económicas de modificación, suspensión o terminación de las relaciones de trabajo; establezcan una política de pleno empleo apoyada por organismos con carácter público; apliquen de manera más efectiva la responsabilidad solidaria de las grandes empresas nacionales y extranjeras ante la disolución de las relaciones de trabajo por causas económicas; -coadyuven a la formación de un sindicalismo internacional; protejan a los trabajadores de confianza y eventuales; exijan una política -de riesgos de la empresa; implanten el seguro de desempleo y, resuelvan sumariamente la tramitación de los conflictos de trabajo de naturaleza económica, pueden ser medidas proteccionistas susceptibles de otorgar estabilidad a los trabajadores en sus empleos.

BIBLIOGRAFIA

Libros y Documentos

- Alonso Olea, Manuel: Derecho del Trabajo, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid, España, 1973, T.I.
- Atilio Milanta, José: "De la estabilidad del empleo en general". En: Napoli Rodolfo, A. (director), Aspectos de la Estabilidad en el Empleo, Universidad Nacional de la Plata, Arg., 1972-T.I., 310 p.
- Baldó del Castaño, Vicente: Conceptos Fundamentales del Derecho Mercantil, Ed. Marcombo, España, 1980, 269 p.
- Barajas Montes de Oca, Santiago: "Derecho del trabajo". En: Introducción al Derecho Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, la. ed., 1981, 90 p.
- Barajas Montes de Oca, Santiago: "El problema de los despidos colectivos". En: Comunicaciones Mexicanas al X Congreso Internacional de Derecho Comparado, Budapest 1980, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1980, 213 p.
- Barajas Montes de Oca, Santiago: "Suspensión de la relación de trabajo". En: Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, la. ed., 1983, T.VIII
- Barbagelatta, Hector Hugo: "Las nuevas dimensiones del derecho a la estabilidad en el trabajo. El derecho a la promoción y a la capacitación". En: Libro en Homenaje al Maestro Mario de la Cueva, UNAM, México, la. ed. 1891, 435 p.
- Barrera Graf, Jorge: "Empresa". En: Diccionario Jurídico Mexicano, - Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, - 1983, T. IV.

- Barrera Graf, Jorge: Tratado de Derecho Mercantil. Ed. Porrúa, México, 1975, T.I, 480 p.
- Bauche Garciadiago, Mario: La Empresa. Ed Porrúa, México, 1977, 648 p.
- Broseta Pont, Manuel: Manual de Derecho Mercantil, Ed. Tecnos, Madrid, España, 1974, 768 p.
- Bogliano Palmiro, B.: La Estabilidad en el Contrato de Trabajo. Ed. Abeledo-Perrot, Argentina, 1957.
- Cabanellas, Guillermo: Contrato de Trabajo. Bibliografica Omeba, -- Argentina, 1963, T. I.
- Cabanellas, Guillermo: "Crisis económica". En: Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Ed. Heliasta, Argentina, 1979, - T. II.
- Cavazos Flores, Baltasar: Causales de Despido. Ed. Trillas, México-la. ed. 1983, 99 p.
- Cervantes Ahumada, Raúl: Derecho Mercantil. Ed Herrero, México, -- 1975, 622 p.
- Cueva Mario de la: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa México, 6a. ed., 1980, 2 T.
- Conclusiones del Primer Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. En: Revista de Derecho, - Año XXVII, enero-abril, 1966, Bolivia, p.p. 130-131.
- Constitución Política de los E.U.M. Ed. Porrúa, México, 66a. ed. 1980 112 p.
- Dávalos, José: "Fuerza Mayor". Notas en: Russomano Mosart, V. La Estabilidad del trabajador en la Empresa. UNAM, México, 2a.- ed., 1981, 210 p.

- Dávalos Neffa L., Carlos: Titulos y Contratos de Crédito, Quiebras. - Ed. Harla, México, 1984.
- De Buen L., Nestor: Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 2a. ed. 1977, 2 T.
- De Buen L., Nestor: et. all. : Los Grupos de Empresas Nacionales y Multinacionales y el Derecho del Trabajo. UNAM, México— la. ed., 1982, 100 p.
- Deveali, Mario L.: Tratado de Derecho del Trabajo. Ed. La Ley, Argentina, 1964, T. I.
- Ferrari, Francisco De: Lecciones de Derecho del Trabajo. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad de Uruguay, Uruguay, 1962, T. II.
- Garrigues, Joaquín: Curso de Derecho Mercantil. Ed. Porrúa, México, 1979, 2 T.
- Gran Enciclopedia Larousse. Ed. Planeta, Barcelona, España, 1980, T. IV.
- Guerrero, Enquerio: Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 13a. ed., 1983, 595 p.
- Instituto de Investigaciones Jurídicas: Comunicaciones Mexicanas al X Congreso Internacional de Derecho Comparado. Budapest-1978, UNAM, México, 1980, 213 p.
- Iturraspe Bernardo, Juan: La Empresa y el Trabajo. Ed. Depalma, Bs. As. Argentina, 1964, 185 p.
- Katz, Ernesto R.: La Estabilidad en el Empleo y Otros Estudios de Derecho del Trabajo. Ed Depalma, Argentina, 1957.

- Langle y Rubio, Emilio: Manual de Derecho Mercantil Español. Ed. --- Bosch, Barcelona España, 1950, T.I, 910 p.
- Ley Federal del Trabajo: comentada por Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Ed. Porrúa, México, 50a. ed. 1983, --- 939 p.
- Montoya Melgar, Alfredo: Derecho del Trabajo. Ed Tecnos, España, 1978.
- Muñoz, Luis: Derecho Mercantil Mexicano, Cárdenas Editor, México, - 1973, T. I, 535 p.
- Napoli, Rodolfo A. : Aspectos de la Estabilidad en el Empleo. Universidad Nacional de la Plata, Argentina, 1972, T.I, 310 p.
- OIT: Las Relaciones de Trabajo en el Marco de las Empresas Multinacionales. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 87, --- No. 6, junio 1973.
- Phillips Olmedo, Alfredo: "Consideraciones sobre la Reforma del Sistema Monetario Internacional". En: Cincuenta Años de Banca Central, Ensayos Conmemorativos, Banco de México, FCE México, 1a. ed., 1976, p.p. 409- 430.
- Ramirez Fonseca, Francisco: Suspensión, Modificación, y Terminación de la Relación de Trabajo. Ed. PAC, México, 2a. ed. 1984 125 p.
- Rodriguez Rodriguez, Joaquín: Curso de Derecho Mercantil. Ed. Porrúa México, 1980, T.I, 449 p.
- Russomano Mozart, Victor: La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. Tr. Hector Fíz Zamudio y José Dávalos, UNAM, México, 2a. ed., 1981, 210 p.
- Santos Azuela, Hector: "Rescisión del contrato de trabajo" En; Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1a. ed. 1984, T.VIII.

Santos Azuela, Hector: "Terminación del contrato de trabajo". En: Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1a. ed., 1984, T.VIII.

Trueba Urbina, Alberto: Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1981.

#### Artículos

Abascal Cervera, Guillermo: "El contrato y la relación de trabajo". En: Jurídica, Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana, No. 7, julio 1975, México.

Angeles Cornejo, Sarahí O.: "La devaluación y la crisis económica". En: Problemas del Desarrollo, Año X, No. 38, mayo-julio, 1979, México.

Angeles Cornejo, Sarahí O.: "La crisis mundial capitalista y la economía mexicana". En: Problemas del Desarrollo, Vol. VII—No. 26, mayo-julio, 1976, México.

Báez Rodríguez, Francisco: "La gran desorganizadora". En: La Jornada México, diciembre 7, 1985.

Bonilla Sanchez, Arturo: "El marco internacional y la crisis general del sistema". En: Problemas del Desarrollo, Vol. X, —No. 38, 1979, México.

Cámara, Hector: "Las relaciones laborales frente al concurso del empresario". En: Revista de Derecho Comercial y de las Obligaciones, Año II, No. 63, junio 1978, Argentina.

Castro, Hermenegildo: "Productores de caña, pararon la zafra en el Ingenio de Michoacán". En: La Jornada, México, febrero 22 1985.

- Carranza W., Rodolfo: "La estabilidad del empleo privado en la República Argentina". En: Revista Jurisprudencia Argentina, - Año XXVIII, No. 2427, 1965, Argentina.
- Carrillo V., Jorge: "Maquiladoras: estabilidad y cierres". En: La Jornada, México, febrero 25, 1985.
- Cueva, Mario de la: "La estabilidad en el empleo". En: Revista de la Facultad de Derecho de México, T. XVI, No. 61, enero-marzo 1966, México, p.p. 111-129.
- Escribar Mandiola, Hector: "La estabilidad en el empleo". En: Revista de Derecho Privado, No. 6, Año II, abril-junio, 1976, Santiago, Chile.
- Flores de la Peña, Horacio: "El desarrollo económico en los próximos años". En: Comercio Exterior, Vol. 30, No. 8, agosto-1980, México.
- Flores Vera, Leobardo: "Los conflictos obrero-patronales y el desarrollo económico de México". En: Revista Mexicana del Trabajo, T. VIII, Nos. 3-4, marzo-abril, 1961, México.
- Garizurieta, Jorge M.: "La demagogia propicia apatía, ineficiencia e inmoralidad en el trabajo". En: Jueves de Excelsior, Año-61, No. 3225, mayo 1984, México.
- Gonzalez Wiechers, Carlos: "Los conflictos de orden económico, su regulación en nuestro derecho, problemas que presentan y su posible solución mediante el seguro de paro forzoso". En: Revista del ITAT, No. 15, Septiembre-diciembre, México 1961
- Graham Fernandez, Leonardo: "El contrato y la relación de trabajo". En: Jurídica, Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana, No. 9, julio 1977, México.
- Guerrero, Euquerio: "La estabilidad del empleado en el derecho mexicano". En: Revista Mexicana del Trabajo, Vol. XIV, No. 2, junio 1967, México.

Herz, E.: "La protección del asalariado al cesar el contrato de trabajo". En: Revista Internacional del Trabajo, Vol. XLIX, --- No. 4, abril 1954, Suiza, pp. 326-351.

Krotosohin, Ernesto: "El contrato de trabajo por obra o servicio de terminados, es susceptible de conferir estabilidad al trabajador?". En: Revista La Ley, T. 70, abril-mayo-junio 1953, Argentina.

López Aparicio, Alfonso: "La estabilidad en el empleo y el régimen de seguridad social". En: Revista de la Facultad de Derecho de México, Tomo XVI, Nos. 63-64, julio-diciembre, 1966-México, p.p. 783-789.

L. Chirinos, Bernabé: "La estabilidad en el derecho mexicano". En: --- Revista Critica Mensual de Jurisprudencia, Doctrina y Legislación "Año XLII, Enero 1982, Argentina.

Maza Zavala, D.F.: "Orígenes y características de la crisis capitalista actual" En: Problemas del Desarrollo, Año VII, No. 26-1976, México.

Marquet Guerrero, Porfirio: "La relación de trabajo en el derecho mexicano del trabajo". En: Libro en Homenaje al Maestro Mario de la Cueva, UNAM, México, 1ª ed. 1981, 435 p.

Merino Alcántara, Guillermo: "La relación y el contrato de trabajo" En: Reseña Laboral, Vol. I, No. 2, febrero 1977, México, --- p.p. 75-80.

Peña Guerrero, Roberto: "Crisis: reajuste, hegemonía y dependencia". En: Relaciones Internacionales, Vol. VI, No. 21, abril-junio, 1978, México, p.p. 17-45.

Pérez Patón, Roberto: "Concepto sobre el derecho de la estabilidad en el empleo". En: Revista Mexicana del Trabajo, T. VII, - No. 11-12, noviembre-diciembre, 1959, México, p.p. 75-84.

- Pérez Patón, Roberto: "La estabilidad en el empleo y sus garantías"  
En: Revista de Derecho, Facultad de Derecho, Ciencias -  
Políticas y Sociales, Nos. 48-49, ene.-dic.1965, Bolivia.
- R. Maffi, Mario y Clarte, Jorge: "El subsidio temporario por desocupa-  
ción; ¿Un imperativo de la coyuntura o el punto de parti-  
da del seguro social de desempleo ?". En: Revista Dere-  
cho del Trabajo, Ed. La Ley, No. 6, junio 1983, Arg.
- Retamoza Gurrola, Arturo: "El fenómeno de las crisis económicas en  
Marr". En: Ciencia y Universidad, Universidad Autónoma de  
Sinaloa, Año III, No. 7, enero 1979, México.
- Tapia Salinas, Teodoro: "La extinción de las relaciones individuales  
de trabajo". En: Finanzas y Contabilidad, Vol. XLI, No. 5,  
mayo 1974, México.
- Trejo Delarbe, Raúl: "La disputa por el salario" En: Uno mas Uno,  
México, noviembre 27, 1983.
- Vazquez Vialard, Antonio: "La justificación de la reducción total-  
o parcial de la responsabilidad indemnizatoria del em-  
pleador en los casos de despido por causa de crisis de-  
la empresa". En: Revista Critica Mensual, Ed. La Ley, —  
Año XLIII, marzo 1983, Argentina.
- Yemin, Edward: "Seguridad en el empleo". En: Revista Internacional  
del trabajo, Vol. 93, No. 1, enero-febrero, 1976, Suiza.
- Zepeda Martinez, Mario: "Análisis del discurso presidencial de 1977  
en México, y la crisis internacional". En: Problemas —  
del Desarrollo, Vol. IX, No. 33, febrero-abril, 1978, Méxi-  
co.
- Zuñiga, Juan A. y Ortega Fernando: "Sobrevivirán sólo las grandes-  
empresas para integrarse a la economía de E.U." En: Proce-  
so, México, No. 378, enero de 1984, p. 24.