



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

" A R A G O N "

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO



D-11

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MARIA DEL ROCIO SANCHEZ RAMIREZ



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

DEA 748



ENEP ARAJON

"ESTABILIDAD EN EL EMPLEO"

Esta Tesis fue elaborada en el Seminario
de Derecho Público a cargo del
Lic. Elías Polanco Braga; y dirigida por
el Lic. José Vázquez Ramírez.

Ma. del Rocío Sánchez Ramírez.

A mis padres:

Como una pequeña manifestación
de agradecimiento a su indeci-
ble esfuerzo.

A mis abuelitos:

Tomás y María;
por su gran ayuda y motivación

A mis hermanos:

Por sus enormes incentivos

A mis maestros, compañeros, es-
cuela y todos aquellos que par-
ticiparon en la realización de
mi carrera.

" G R A C I A S "

Ma. del Rocío

Octubre / 83.

INDICE GENERAL

	Pág.
INTRODUCCION	I

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES

I.1.- EVOLUCION HISTORICO-JURIDICA	2
I.2.- LIBERTAD DE TRABAJO	32
I.3.- CARACTERISTICAS DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.	42

CAPITULO SEGUNDO

EL EMPLEO COMO PROPIEDAD

II.1.- EN FRANCIA	50
II.2.- EN ESPAÑA	52
II.3.- EN ITALIA	53
II.4.- EN ARGENTINA	55
II.5.- EN MEXICO	59

CAPITULO TERCERO

PRINCIPIOS DE LA DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO EN LA EMPRESA

III.1.- INDETERMINADA	67
-----------------------------	----

	Pág.
III.2.- DETERMINADA	70
III.3.- SUSTITUCIONES PATRONALES	81
III.4.- SU REALIZACION ORIENTADA EN UN PLANO DE FORMA CION PARA GARANTIA DEL EMPLEO	90

CAPITULO CUARTO

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

IV.1.- COMO NUEVO PRINCIPIO	106
IV.2.- SU TEORIA	150
IV.3.- COMO LO DEFINE NUESTRA LEGISLACION	166
IV.4.- RESTRICCIONES, SUSPENSIONES Y EXCEPCIONES	179
 C O N C L U S I O N E S	 201
 B I B L I O G R A F I A	 209

I N T R O D U C C I O N

INTRODUCCION

El objetivo fundamental de este trabajo, estriba - en estudiar la relación que existe entre el trabajador y su fuente de trabajo, su permanencia en él y la seguridad que - éste debe de representarle.

La historia de la humanidad es la historia del esfuerzo humano encaminado a producir riqueza, para solventar las necesidades primarias, es decir, la historia a la consagración del trabajo, el cual ha estado considerado, tanto en la antigüedad como en los tiempos modernos como una ofensa o castigo, pero en realidad, el trabajo es innato al hombre, - es fuerza creativa y motriz ya que el hombre nace para servir, transformar, crear y hacer belleza u objetos productivos, ya que si no lo hace, su vida no tendrá propósito alguno.

Pasa el trabajo europeo por varias etapas, donde - el trabajador busca seguridad primero ante intensificación - del industrialismo, ante los recientes inventos de esa época como fueron la aplicación del vapor a elementos mecanizados,

II

etc., y en general a la "Revolución Industrial" y del desamparo en que quedaron los trabajadores después de la "Revolución Francesa".

Surge entonces el sistema de la libertad de trabajo, con el imperio de liberalismo económico obligando a empresarios a colocarse en el mercado luchando contra la competencia. Pero en este Estado liberal surgen abusos puesto que éste no intervenía y no garantizaba la libertad, para en definitiva no se pudieran cometer abusos.

Y todo esto por falta de una legislación adecuada y especial, que limitara a esta autonomía de la voluntad para contratar ya que el empleado y empleador teóricamente fijaban entre ellos las condiciones a las que se sometían la prestación y paga del trabajo.

Podemos decir que el derecho del trabajo es reciente, podemos darle su nacimiento en el siglo pasado, en el campo jurídico cuando se realizó un contrato de trabajo basado en el principio de la igualdad jurídica. Pues antes el esclavo aún cuando realizara trabajo, carecía de libertad para pactar; y en la época corporativa o gremial se encontraba el

III

trabajador sometido a estatutos y disposiciones que regían la prestación de servicios. Eran de derecho común.

Y es así como hasta nuestro siglo que el obrero impulsado por la necesidad y sin otro medio de subsistencia que su salario, se ve obligado a ceder y a aceptar condiciones -- que están a buena distancia de ser aquellas en las que -- realmente hubiese de darse en locación su fuerza de trabajo.-- Y es para corregir dicha desigualdad que nace la legislación obrera, pudiendo decirse que las leyes que la constituyen establecen condiciones que el legislador ha supuesto ser aquellas en las que las contratarían libremente.

El derecho de trabajo es un derecho en transformación y toda conquista que emane de él, es producto de la lucha física o ideológica y se traduce en el incremento de sus derechos sociales.

El derecho del trabajo como toda disciplina jurídica es cambiante y constantemente plantea nuevos problemas y -- la existencia de instituciones adecuadas para su solución; -- con ello, hace honor a su naturaleza y a sus propósitos, que son dos: "una finalidad inmediata y una finalidad mediata, --

IV

que es la búsqueda de un mejor reino de justicia". (1)

Antiguamente las principales preocupaciones que tenía el ser humano, era limitar la jornada de trabajo, los descansos y las vacaciones, sin embargo consideramos al igual -- que el citado maestro, que la preocupación actual y que se derivó desde la segunda postguerra es el de conservar su empleo.

El mismo autor señala: "La Estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizadas en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es vivir hoy en el mañana inmediato pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad inmediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. Son muchas y muy hermosas las consecuencias que encausan en la estabilidad en el trabajo nuevo. La certeza del futuro dignifica al trabajador, porque aquél que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de -- otros, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de sus consecuencias éticas y con el interés de su

(1) Cueva Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo I, p. 754.

familia". (2)

Es pues la conservación del trabajo, el espacio que nos ocupa ver, la estabilidad que es pilar del Derecho del -- Trabajo y de la Seguridad Social. La Estabilidad como principio rector, se ve vulnerado y pierde eficacia en estos momentos de crisis económica y se pone nuevamente en el tapete de las discusiones, para ser analizado, pues no se trata de normas privilegiadas, sino especiales en virtud de la cual se -- trata de obtener la igualdad que reclama la propia desigual--dad económica de las partes.

(2) Cueva Mario de la, trabajo presentado por el Seminario - de Derecho del Trabajo en el Congreso Internacional de - Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Washington, Septiembre de 1982.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES

- I.1.- Evolución Histórico-Jurídica
- I.2.- Libertad de Trabajo
- I.3.- Características de la Estabilidad en el Empleo.

EVOLUCION HISTORICO-JURIDICA

Esbozo Histórico

El objeto de hacer un análisis histórico es tratar de concluir que la relación laboral sólo puede darse cuando hay una subordinación, un empleado y un empleador; y es -- oportuno preguntar si es posible concebir una relación subor-- dinada sin cierta estabilidad, la respuesta inmediata es, -- que la seguridad de la sociedad no se concibe si no se con-- ceptualiza la relación entre trabajador y empleador, como un deber de prestar un servicio y el correspondiente derecho a-- trabajar. Por tanto trataremos de enmarcar cuando nació la-- subordinación y el principio de estabilidad.

La relación laboral propiamente dicha, surgió con el trabajo servil, que lo veremos detenidamente más adelante; el trabajo servil que realizaba el prisionero de guerra y -- que originó a su vez el sistema esclavista, reforzado por -- los deudores civiles o defraudadores del Derecho Romano, im-- plantado 2000 años antes de Cristo, en pueblos como Babilo-- nia, Israel, Egipto, Grecia y en Roma, pudiendo asegurarse -

que aquí nace un trabajo subordinado; sin embargo, con la llegada del cristianismo y las nuevas filosofías imperantes en ese sistema, las cosas tenían que cambiar; es así que cuando se instituyó la República Romana, empezaron a gestarse las -- corporaciones (Collegia), el colonato y el trabajo asalariado, dando origen a los talleres formados por los libertos y sus -- antiguos amos, conformando la nueva clase social que darán co mo resultado las corporaciones medievales.

Dentro del régimen feudal, un sistema económico estaba fundado en el autoconsumo, por tanto las tareas elementales eran dedicadas al campo, y la producción estaba en manos de los pequeños artesanos, que vivían fuera de las tierras feudales, creando los burgos; que resultarían las grandes ciudades industriales, en donde había una relación subordinada entre el maestro, oficial y el aprendiz.

Junto con el mercantilismo, el descubrimiento de -- grandes inventos, como la imprenta y los descubrimientos territoriales, (América), se gestó el Industrialismo, época que se caracterizó por la especialización laboral, la división de trabajo, la creación más expedita de bienes y servicios, y el

surgimiento de los asalariados, y con ello la explotación -- cruel, que se derivó del principio "dejar hacer, dejar pasar" creando en el liberalismo económico por Adam Smith y David - Ricardo, padres de la escuela clásica y que tuvieron como antecedentes la fisiocracia representada por el Dr. Quesnay. - El liberalismo económico, estaba en contra de la interven--ción del Estado, y sus consecuencias fueron encaminadas a -- que el egoísmo del hombre conformara un ejército de misera--bles, explotándolos inmisericordemente, así que surgen las - primeras escuelas socialistas, en contra del sistema liberal.

El socialismo en contraposición del individualismo, nace también contra las injusticias reinantes en esa época, - pretendiendo implantar una sociedad sin clases, con un mínimo de propiedad privada, contra la competencia y tratando de allanar el espacio cada día más grande se hacía entre los poseedores de los medios de producción y los desposeídos de ellas; - estas corrientes fueron llamadas de diversas maneras, de acuerdo a su concepción filosófica: Socialismo de Estado, Científico, Cristiano, Utópico, etc.

El Socialismo es base filosófica del derecho del tra

bajo, Ferrari nos enseña, que históricamente, "nuestro derecho es la respuesta dada por las masas a los responsables de la - cuestión social, de donde toma su espíritu marcadamente reivindicativo". (3)

La estabilidad dentro de la esclavitud y la servidumbre no existía propiamente, ya que el trabajo estuvo degradado y al contrario la seguridad era para el señor esclavista o feudal, al contar con la fuente de trabajo que se ponía a su disposición.

En los períodos subsecuentes como lo estudiaremos de una manera más amplia, se cambió con la idea anterior, tratando por todos los medios de dignificar el trabajo humano, en todo lo que fuera posible y nace el principio de estabilidad como muchos otros en favor de la clase obrera. En la actualidad la estabilidad es una garantía social, que se resume en lo expresado por nuestra legislación laboral mexicana: -- "El trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de

(3) Ferrari Francisco de. Citado por Jorge N. Hiriam "Aspectos de la Estabilidad en el empleo". Trabajo de Investigación por Rodolfo A. Nápoli.

quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y nivel económico decoroso para el trabajador y su familia . No podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social." (4)

a) Evolución Histórico-Jurídica.

A través del tiempo el trabajador ha actuado por su voluntad, pues es la libertad de trabajo una de las conquistas más difíciles y tardías de la humanidad , y no sólo en -- nuestro país sino a nivel mundial.

Los pasos que llevaron a este fenómeno humano de - máximo valor si se refiere a un fenómeno histórico y social de máxima "significación", permitieron romper la creencia que los hombres nacían sometidos a un orden objetivo que fijaba - sus posiciones en la vida, y dió entrada a un nuevo sistema - de creencias. En este nuevo sistema cada hombre decide y fija su situación social en "uso de su libre voluntad", o expre^usándolo desde un punto de vista subjetivo. La vocación es la

(4) Ley Federal del Trabajo. Art. 3.

clave social libertadora .

En la historia del trabajo encontrábamos la contraposición entre "STATUS y CONTRATUS", como se veía en las fases económicas como la esclavitud en la que el trabajador no era propietario de sí mismo, era tanto como un objeto sujeto a la apropiación de otras personas, y por tanto sin voz ni voto. En la servidumbre el trabajador pese a ser libre, debía el trabajo a otro en virtud de una relación de vinculación personal o real (por razón de la tierra), y en la Libertad, la prestación de servicios era y es, el objeto de una obligación asumida voluntariamente.

Pero realmente en ninguna de estas épocas se recoge algún sistema, pues tales sistemas se desenvuelven y coexisten simultáneamente, y podríamos decir que tanto en épocas antiguas como en las actuales, se pueden encontrar situaciones laborales de esclavitud, servidumbre y libertad, claro que con predominio parcial o total según la época .

Es un tanto difícil entonces, esclarecer el régimen jurídico del trabajo, pues no se ofrece una historia real, de dicho régimen.

Para poder estudiar al trabajo en un plano histórico jurídico, tenemos que referirnos a "la era de la herramienta" o a "la evolución de los instrumentos de trabajo" según el paso los siglos; pues hay fundamentalmente fuerza muscular del hombre en las primeras épocas, hay trabajo con máquinas, donde el esfuerzo del hombre es controlado, y se llega a lo que hoy se llama "revolución cibernética" de los avances electrónicos, atómicos, etc.

Pero en conclusión encontramos que en cada época se apreciará un predominio de una u otras y por tanto una caracterización pero no un monopolio totalizador de una de ellas - en cada edad.

En realidad las diferentes fases de los sistemas de trabajo ya sean jurídicos, técnicos, organizativos, etc., no son más que la manifestación de un sector particular o en concreto de la vida social, pues muy acertadamente Moraze nos dice: "No hay que creer que cada época se caracterice por una doctrina, sino por un conjunto de ellas".

Aunque a menudo estas doctrinas resulten incoherentes y contradictorias. Pero son tan fuertes que una doctrina

puede predominar e influir sobre todas las demás, incluso sobre las contrarias actuando así como un producto del pasado y factor del porvenir.

Muchas veces en un mismo sistema histórico de doctrinas que son, entre sí, contradictorias y que a veces se combaten y pretenden destruirse, repercuten en la sociedad pues como lo expresa Borrajo, "las ideas convertidas en sistemas de creencias y usos sociales, tratan de realizarse en instituciones políticas"; en estructuras económico-sociales y en normas jurídicas, que se desenvuelven en un tiempo y en un orden concreto en el que hay a su vez, instituciones, estructuras y -- normas que responden a otras ideas y creencias que en las diferentes líneas estructurales distintas y contrapuestas estarán en diferentes fases vitales: unas naciendo, otras consolidándose, otras aniquilándose o fosilizándose, pero todas -- ellas cuentan con una realidad y obligan a contar con ellas; -- así nuestro derecho del trabajo se ubicará dentro de esta premisa metodológica. Vivo ejemplo se observó en España donde ciertos grupos sociales si admitían la esclavitud en la Metrópoli, resistían con todas sus fuerzas a las leyes abolicionistas en las colonias en pleno siglo XIX. Enfocando el estu--

dio histórico jurídico del trabajo a las grandes Edades Históricas y de acuerdo con los siguientes datos: Ideológicos - (valoración del trabajo); Económicos (estructuras y formas organizativas de la producción); Técnicos, a los estrictamente jurídicos; iniciaremos por el trabajo en la antigüedad.

La edad antigua abarca desde el nacimiento de Roma 754, 753 A. C. hasta la caída del imperio romano, en esta época se encontraban pueblos pastores y agricultores pero surge un nuevo elemento el "Guerrero" que toma la dirección y control del trabajador.

Pero el trabajo continúa sin un afán ni esencia de lucro, pues el hogar primitivo tiene aspecto de verdadera fábrica que produce lo necesario para vivir, trabajando con todos sus miembros sin diferenciación.

Pero con el paso del tiempo nacen los grupos sociales y con ellos sus resultados que son el perfeccionamiento sus armas primitivas y el nacimiento de profesiones y por siguiente las clases sociales.

Y surgen nuevos niveles y entre ellos los "esclavos"

que son los que van a realizar el trabajo y de ahí se afirma la separación de grupos sociales.

Para ubicar la situación del trabajador y del trabajo en esta época, podemos reglamentar también sobre: braceros rurales, tanto niños como mujeres y obreros adultos.

Con el triunfo de sus armas, llevan los principios de su legislación a otros pueblos expandiéndose a Roma y es conocido por los hebreos.

Son las leyes del Rey de Babilonia, consideradas - como la primera legislación en materia de trabajo.

La concepción del trabajo en la antigüedad clásica es bien conocida por su aspecto negativo, pues como sabemos, la línea del pensamiento de Platón, Aristóteles, Jenofonte, Cicerón, Séneca, Tácito, era firme concluyendo en que "La vida contemplativa, en ocio, eleva al hombre en su dignidad" - porque el cultivo o el ejercicio del espíritu le asemeja a los dioses cuya vida discurre sin trabajo, mientras que la actividad o acción (PRAXIS) en la que hay que ocuparse de las cosas útiles por ser útiles y no por ser bellas, es incompa-

tible con la vida en ocio, es negación de la contemplación - (NEC OTIUM) y, por tanto, envilece, y es así como un hombre libre no puede dedicarse a las ocupaciones materiales y simplemente utilitarias, ya que su destino es el cultivo o atención a la vida del espíritu y por lo tanto la necesidad de la existencia de esclavos que son seres de condición tal que el empleo de las fuerzas corporales es el mejor y único partido que puede sacarse de su ser o como lo manifestó Aristóteles: "La esclavitud es un estado natural", que es querida por la naturaleza de las cosas y así concluían en que para los hombres naturalmente esclavos es la esclavitud tan útil como justa ; aunque no todos los que eran esclavos debiesen serlo y así Aristóteles en su pensamiento: "no legalizaba el hecho de la esclavitud sino su principio".

Por lo anterior podemos ubicar a el trabajo como el destino natural del esclavo, y recíprocamente el trabajo es un signo de esclavitud, que envilece a quien lo presta.

Aquí hay una diferencia: entre las personas que realizan el trabajo (esclavos) quienes lo dirigen (operarios) y quienes lo solicitan (empresarios), y de aquí que el mismo

Aristóteles haga una extensión hasta los operarios que son - trabajadores libres al admitir que el obrero es en cierto modo una "esclavitud limitada" pues las artesanías y el comercio también eran actividades desprovistas de dignidad y son "perjudiciales para la perfección del carácter".

La concepción griega del trabajo se mantuvo en Roma y siempre con un desprecio hacia las personas vinculadas a la producción manual y al comercio en pequeña escala ; Cicerón en su opúsculo De Officiis (Libro I) dice que "El trabajo de un asalariado al que se paga por su labor y no por su capacidad artística, es indigna de un hombre libre, y es innoble por naturaleza; pues el dinero es el precio de la esclavitud".

Por tanto no se puede hablar de estabilidad pues - aún cuando el prestador de servicios se encontraba de alguna manera seguro por tener techo donde dormir y alimentos también tenía siempre la seguridad de que siempre sería humillado y envilecido.

LA EDAD MEDIA

En la Edad Media, la sociedad registró dos líneas - de desenvolvimiento distintos. La primera corresponde a la - Sociedad Medieval como sociedad nueva de base familiar o tribal y que entronca con los últimos días del Imperio Romano.- La segunda corriente histórico-social corresponde a la Sociedad Medieval en cuanto que sobrepasa las circunstancias de la inseguridad, y se aventura a vivir bajo incentivos hacia el - bienestar y la propiedad.

La primera corriente trae consigo un fenómeno estático correspondiente a la primera fase del desarrollo de toda sociedad nueva, y se dice nueva porque la Edad Media tuvo varios renacimientos, y esto trajo como fruto al feudalismo como un movimiento social como un amurallamiento o encastillamiento y surge el principio de AGRUPACION Y AUTONOMIA como sucedió en un feudo señorial (frente al señor principal y entre éstos el monarca . La Villa Forada (frente al señor del territorio) y el "Gremio o Corporación" profesional (dentro de la Villa, - frente a los otros gremios y a la propia ciudad) y por tanto - el trabajo queda relegado a lo más denigrante. En la segunda

corriente donde se aventuran al futuro, la sociedad medieval de tipo burgués comercial o manufacturera y navegante que -- apunta hacia el renacimiento, tenderá a ser una sociedad móvil, abierta donde estará primero el "yo" y las vocaciones -- personales.

Así es como el trabajo queda sujeto a las diferentes épocas y en la primera etapa predomina el trabajo agrícola y como sistema la vinculación del trabajador (trabajo servil), y en la segunda etapa predominan el trabajo industrial y mercantil y, como sistema, el régimen gremial (trabajo libre en un oficio o profesión reglamentados).

VALORACION DEL TRABAJO

Para estudiar el valor del trabajo aparte de referirnos a los diferentes tiempos por los que se pasaba, es necesario recurrir al orden de las ideas de los hombres (conscientes) inspiradoras de la vida personal, realiza y justifica su vida cuando, en uso de su libertad, sirve la vocación que Dios le señaló en el orden total del Cosmos, pero esto surge realmente por la experiencia, presión social, uso

generalizado , hereda y conforme con el orden social y de ahí que, acepte su status en la sociedad que adquiere con el nacimiento.

De lo anterior concluiremos en que la distinta situación social se acepta confiadamente pues ellos lo consideran un designio de la providencia; este espíritu cristiano hace sumisa, pasiva, quieta la situación social originaria y se refleja en una valoración moderada de la economía y del trabajo y en general de la vida económica y del éxito social; ya se hablaba de que Cristo había aceptado el trabajo, pero no centra la existencia del hombre, pues el trabajo no tenía ni siquiera valores propios; era éticamente neutro, ya que recibe sus valores positivos o negativos, del fin que sirve, pero ya en su concepción positiva el trabajador, por el sólo hecho de ser tal no cae en indignidad. La profesión de signo económico, aunque obligue a un trabajo manual, dignifica a el hombre, lo mismo que las profesiones liberales, siempre y cuando se realicen con espíritu cristiano, buscando el bien personal y el bien de la comunidad.

Otro valor positivo era que ya se enfocaba en el or

den social, llegando a ser un deber moral pues cuando el hombre se encontraba carente de los medios de subsistencia, pues ya no era suficiente invocar caridad, sino que se tenía que emplearse útilmente, pues si el hombre trabajaba sirviendo a Dios y a su propia vocación y a su vez atendiendo sus propias necesidades, la labor era un cuanto más meritoria.

El productor siempre tendía a cubrir sus necesidades personales y de quienes de él dependían, para vivir según las exigencias de su rango; todo lo demás es superfluo y si lo alcanzaba sólo con el ánimo de caridad era repartido entre los pobres.

De aquí que surge una crisis ideológica en el orden social estamental y sus creencias fundamentales concretadas en la aceptación del Estado como propio, hizo crisis en el siglo XIII y XIV, pues la libre voluntad se convirtió en puro arbitrio y constituyó así a la disolución de la idea medieval de orden y a provocar la reacción de la Reforma. Y a esta transformación se anota la idea sobre el fundamento funcional del poder político que pasa de la bondad común a el consentimiento popular, y es aquí donde la vocación y el trabajo se -

presentaron como factores de promoción individual; de ésto - Bataglia dijo: "el trabajo es reconocido como artífice de la vida, la iniciativa se vierte como una necesidad de un orden proclamado, y que antes era providencial".

La condición social de los hombres se determinaba - simplemente por su relación con la tierra, pues desde el siglo VIII en Europa todas las clases de población desde el emperador hasta los siervos vivían de los productos de la tierra. Encontramos que una minoría de eclesiásticos o laicos - ejercían la propiedad de la tierra, y la generalidad del pueblo era la servidumbre. Bayón Chacón nos dice que realmente existían tres tipos o situaciones entre esta servidumbre: "los trabajadores del campo: libres, vinculados y esclavos"; pues la degeneración de la primera en pequeños propietarios, cultivadores adscritos a la tierra, no adscritos a la tierra, colonatos, encomendados y oblatos; y la humanización de esclavos, permiten concluir en que la prestación de servicios descansaba fundamentalmente, en la servidumbre.

Las condiciones de trabajo durante estos siglos se limitaba a que el trabajador vinculado debe sus prestaciones

de servicios al patrono por virtud de su estado legal que son así prestaciones forzosas o no libres; y las jornadas con las que deberían de cumplir eran muy variables y ya fuese en las fincas o en la casa del señor, que podría ser de sol a sol y ya fuese por 3 ó 4 días al año o por varios días a la semana. También ocupaba a sus familiares y disponían de sus animales de labor, junto con su esfuerzo personal, a cambio el amo corría con la carga de la manutención. Se eximía del trabajo a los enfermos, viejos; y en algunos casos se admitía la sustitución de la obligación, mediante la prestación por parte de otra persona que ocupaba su lugar o bien mediante un pago.

En las prestaciones de servicios libres, los trabajadores a sueldo nos dice GARCIA GALLO, no tuvieron relevancia social hasta el siglo XII; pero después de este siglo -- aumentaron el número de éstos considerablemente, con los aportes de los siervos redimidos y de los adscritos desvinculados (que eran libres pero se pagaba por su tutela una cantidad en especie o en metálico conservando su plena libertad de resi-dencia), pues para conseguir el trabajo de los que eran li-bres, los señores, o en general los propietarios tuvieron que solicitarlos y pagarlos. El contrato encontrará, así su pre-

supuesto económico y social, y el Derecho Municipal aceptó esta realidad y por tanto florecieron las prestaciones de servicios libres en el campo anexo a las pequeñas villas y ciudades.

Durante los siglos XII y XIV surge el "Contrato de servicios en el Derecho Medieval", sobre todo en España. Este contrato surgía cuando el trabajador libre entraba al servicio de un patrono mediante un contrato en forma de locatio y percibía una remuneración que le ha de pagar en dinero efectivo . A partir del siglo XIII, los salarios fueron frecuentemente tasados, pero cuando en España, Inglaterra y otros países europeos sufieron la peste negra que diezmo la población urbana y rural en el siglo XIV se llegó a fijar salarios máximos. En España tenemos un ejemplo claro en el Ordenamiento de Menestrales de Pedro el Cruel, 1351, en el que se ordenaba que aunque se hubiesen acogido por mayor precio las ubicadas en dichos ordenamientos sólo se les pagase lo que el ordenamiento marcaba en ese momento y en futuro; la infracción de las tasas salariales se castigaba con multa al señor y con azotes al operario y se admitía que se prestasen salarios más bajos que el legal.

Pero no sólo existían trabajadores del campo, pues encontramos también el TRABAJO INDUSTRIAL que fue el trabajo típicamente urbano y estuvo en gran medida atendido por personas libres, en "TALLERES" u "OBRADORES", un trabajo propio de las ciudades. El productor era, así, vendedor o comerciante, y la operación laboral respondía a un encargo, - que daba lugar jurídicamente a una LOCATIO OPERIS o iba -- destinada al público en general y entonces servía de objeto- de compraventa. Aparecían aquí diferentes categorías: En - primer lugar: el maestro como propietario pero no sólo se - limitaba a él, sino a sus familiares. En segundo lugar, los obreros calificados (en su casa), los llamados "oficiales" y en último lugar, los aprendices. Entre unos y otros media-- ban relaciones jurídicas pero tenían posiblemente más fuerza la relación personal y su reflejo en la vida social como eran sus representaciones, en el consejo, con los órganos de go-- bierno de cofradías y gremios. El aprendiz estaba sometido a la autoridad del patrono, y no sólo por cuanto recibía un sa- lario y vivía con independencia fuera del lugar del maestro, - se encuentr bajo su influencia.

¿Qué otras categorías o tipos de trabajadores surgie

ron en la época medieval?. Nos encontramos el trabajo a domicilio y el proletariado. En el siglo XIV se consolidó un fenómeno económico-social, que anticipó, en cierta medida, - situaciones típicas de nuestro tiempo, al producirse estructuras capitalistas en las ciudades más desarrolladas, junto a los artesanos o pequeños empresarios que vivían del mercado local, y así surgió un grupo diferente: los trabajadores para la industria de exportación, que eran los proveedores de los mercaderes de mayoreo, que se dedicaban al comercio internacional.

Así surge el trabajo subarrendado o una sublocación pues los maestros aceptaban en nombre propio el encargo del mayorista, pero luego para su cumplimiento solicitaban la cooperación de otros maestros, surgiendo la sublocación o subarriendo del trabajo; los contratistas o subcontratistas, alquilaban a los obreros del lugar por cierto tiempo o para cierta obra con lo que la relación de servicio se impersonalizó y desapareció la convivencia familiar debido a la temporalidad del trabajo y lo que fue más grave, la seguridad económica tanto para el obrero calificado (oficial) como para el maestro, y no se diga los aprendices.

En los sectores, tales como el metalúrgico y textil, que eran los más evolucionados, los oficiales y muchos pequeños maestros se vieron reducidos a una condición mísera, viajando de villa en villa buscando trabajo, o los lunes se congregaban en las plazas, alrededor de las iglesias, esperando que alguien les contratase, recibiendo su salario el sábado por la tarde y que aún siendo violatorio se solía entregarlo en especie.

Es así cuando surgen esas personas extrañas, ajenas, desubicadas en la sociedad, que antes fueron oficiales, antecedente de la clase proletaria, que se unieron para formar sociedades clandestinas, que procuraban cumplir una doble acción de ayuda mutua, intercambiando técnicas y de subversión para forzar el alza de salarios y otras.

Es así como podemos observar que la seguridad de su familia, de su economía, estaba muy lejos de presentarse en esta época.

EDAD MODERNA

Es hasta finales de la Edad Media cuando se habla de "vocación laboral", y en la Edad Moderna o Renacimiento y con la reforma es cuando se santificó y aprobó el esfuerzo como una especie de índice del valor espiritual. Y es con Calvino y sus seguidores donde se desarrolló la idea de un hombre dedicado a su trabajo o como ellos lo expresaban -- "llamado" a su trabajo. Y el trabajo adquiere un profundo sentido religioso y llegó a convertirse en un deber moral, apareciendo como una obligación independientemente de que se disponga o no de recursos económicos suficientes para vivir desahogadamente.

El trabajo entonces aparece como un factor de producción. El éxito y la ganancia se impusieron al hombre como una exigencia, y la vieja economía de signo patrimonialista se disparó hacia la ganancia ilimitada, y la vida en general tiende a operar con independencia de los valores humanos o sociales y que dá lugar a efectos importantes y de gran -- trascendencia como fueron: La disolución de los vínculos -

personales entre amo y criado o entre patrono y auxiliar subordinado y con ella la sustitución del trabajador por el trabajo como factor de producción; el trabajo pasa a ser una simple mercancía y en su retribución importa más la "equivalencia que la suficiencia"⁽⁵⁾ y en el futuro vivir o sobrevivir será la responsabilidad del trabajador, no de su patrono y su éxito o logro no podía confiarse al azar, al destino o gracia sino que había de garantizar el resultado y el empeño económico se sometiese al cálculo racional, con una planificación previa, dirección racional y control mediante valoración abstracta rigurosa y cuantitativa de los medios y la consecuencia por tanto será la gran realización del mundo económico moderno: la empresa como unidad típica de producción; - en la cual se integran o intercambian factores deshumanizados, reducibles a número y que se expresan exclusivamente en dinero. Uno de esos factores será el trabajo no el trabajador, - éste es libre y presta libremente sus servicios cuyas condiciones serán objetadas en su contratación. Y es así como nace la empresa marcándose el régimen capitalista y las relaciones contractuales de trabajo.

(5) Borrajo Dacruz, Derecho Español del Trabajo. p. 73

Pero no en todos los países fue bien acogida la idea del "espíritu como vocación laboral", y uno de éstos fue España en donde los grupos sociales predominantes se negaban a -- considerar a los que vivían de su propio esfuerzo como "caballeros" pues decían "es preciso que para tales empeños se empleen gentes con vergüenza natural, y no las que hacen un vil menester de manos para ganar dineros"⁽⁶⁾ y ésto perduró hasta con Felipe II, época en que se exigía para ser caballero:-- no vivir por oficios de sastres, ni de carpinteros, pelije--ros, pedreros, ferreros, recotones, zapateros y otras . Muy diferente fue la idea del hidalgo a la moral social del trabajo, donde se decía que el no vivir de rentas no es trato de nobles .

Pero como todo tuvo su esplendor y llegó la decadencia y como primer síntoma encontramos la limitación a la libertad de trabajo, puesto que en la rama profesional u oficio la representaba y regulaba el gremio, fijaba el número de talleres u obradores, y dentro de cada taller el número de colaboradores (oficiales y aprendices), exigiendo cuotas, condi--

(6) Borrajo Dacruz, Derecho Español del Trabajo. p.76

ciones personales, de origen familiar, pureza de sangre, religiosas, de vecindad, etc., como vemos no era tomado como aprendiz un joven, judío, cristiano nuevo, negro, color amarillo, etc., y se llegó a tanto que se extendía hasta a los hijos o aprendices de oficiales de otro gremio considerado como menos digno. Así para poder pertenecer a un gremio se tenían que aprobar varios trámites: Primero el aprendizaje en un taller autorizado por varios años; segundo, trabajar como oficial; tercero, pasar exámenes para maestros, con la realización de la llamada "obra maestra", y los correspondientes adornos como regalos al gremio y obsequios a los extraminadores, observándose la desigualdad y favoritismos -- existentes ya desde esa época. Estas limitaciones se extendieron a los extranjeros pues consideraban que perjudicaba a la clientela.

Otra de las limitaciones se encontraba en la técnica de producción, puesto que también el gremio tenía a su cargo la policía industrial y vigilaba el cumplimiento de las instrucciones para la elaboración de los distintos artículos, ahogándose por lo tanto el espíritu de innovación, encontramos un ejemplo claro en la historia, cuando se pi--

dió en Valladolid, 1528, se prohibiese tejer seda pura, y los labrados fuesen considerados como falsos y destruidos. Al -- igual se encontraron trabas en la producción de otros países como Francia e Inglaterra que tenía su Estatuto de los artífi ces que fue derogado hasta 1813. Ya tantos obstáculos se pre sentaron las consecuencias: En primer término las económicas: El estancamiento de la producción, y en segundo término la po lítica que trataba de poner medidas parciales contra vagos y mendigos válidos.

Y es por tanto consecuencia mediata el desarrollo - de una línea liberal, individualista y competitiva que recla maba el espíritu nuevo y activista también propio de la época, entrando con lo anterior una irreversible decadencia.

Es ésta pues la etapa típica del "mercantilismo" ma nifestándose como la Legislación de los pobres, formando así entidades de Asistencia y Previsión, lo que en la época medie val fue la confradía y las "hermandades de socorros mutuos" - que se extendían a profesionales, industriales, liberales, do tándolos de una especie de seguro contra muerte y enfermenda des.

En el mercantilismo se distinguieron dos grandes -- grupos: los mendigos válidos para el trabajo o vagos y los - mendigos inválidos y para estos últimos se trató de organizar un sistema de ayuda pública. En Inglaterra, en 1536, se ordenó que las autoridades locales socorriesen a pobres inválidos para evitar pidiesen limosna. No sucedió lo mismo en España - donde la mendicidad fue una verdadera plaga, cortando las corrientes migratorias, viéndose obligados a expedir registro - de "pobre" para poder mendigar. Fueron muchas las disposiciones dictadas para combatir esa plaga pero tuvieron pésimos resultados.

Encontramos establecida en esta época la relación - laboral, pero con las mismas características, se seguía considerando indigno al prestador de servicios, aunque ya se hablaba de dones espirituales a aquellos que vivían de su propio - esfuerzo.

Aún así el trabajo no era considerado como digno - de "respeto", y menos aún encontramos indicios de que gozan los que hoy lo realizan, es decir no se puede hablar de una seguridad social.

EDAD CONTEMPORANEA

Inicia una nueva época con todas sus deficiencias, surgiendo una separación entre los sistemas ideológicos y las estructuras políticas, económicas, sociales y jurídicas, consolidándose el credo liberal e individualista; pero el derecho que triunfa está fuera de uso y lo más grave es que su -- falta de adecuación con la realidad social que tenía que regular, lo consideraba injusto. En 1874, el Derecho del trabajo se reducía a la regulación de las relaciones del capital y -- del trabajo al libre juego de la voluntad autónoma de las partes.

Surge una etapa de crisis, lo que denuncia la con--tradicción entre el derecho oficial y el requerido o urgido -- por la sociedad. Se abre una segunda etapa en la que el derecho liberal e individualista del trabajo sólo logra mantenerse a costa de una continua revisión, y es hasta el año de -- 1919 que llega el momento decisivo del cambio que alcanzará -- proclamación en todo el mundo, dándose base a la sistematización y a la consolidación del "Derecho Nuevo".

En esta etapa donde se le concede al trabajo un -- nuevo valor, y a la libertad y éste es la base de la regulación social, donde la autonomía de la voluntad se suple, dignifica a la persona que vive de su propio esfuerzo, donde el contrato constituye la relación de trabajo pero con bases -- firmes que contienen un mínimo de garantías para los trabajadores; que lo protegen de los abusos de aquellos que tienen el capital; donde se busca la seguridad presente y futura -- del trabajador y por ende su estabilidad en el trabajo para poder vivir tranquilo y mantener la paz familiar.

Es realmente hasta después de la segunda guerra -- mundial cuando nace la "Estabilidad en el Empleo", como una incesante lucha por conseguir una seguridad tanto económica -- como social, en el momento inmediato y en los días venideros, para poder evitar la incertidumbre de su supervivencia.

LIBERTAD DE TRABAJO

TRABAJO LIBRE.-

El hombre conforme a una no desmedida ley universal ley natural, trabajó desde el momento inicial de su vida y -- realizó esfuerzos para poder subsistir. Estos esfuerzos los sigue haciendo de una u otra forma cualquiera que sea el régimen político o económico que impere pero siempre con las limitaciones que marcan dichos sistemas económicos.

La libertad de trabajo ha sido una de las aspiraciones supremas del hombre.

La libertad de trabajo en Francia, afirmado el Decreto D' Allarde de 1791, fue y sigue siendo fundamental -- pues se opone a cualquier intervención administrativa de tipo autoritario en la contratación, ya sea que el trabajador contraiga obligaciones limitadas frente al empleador o alguna otra presión, v. gr. la sindical o colectiva.

En este país la libertad de trabajo puramente ju-

rídica resultaba meramente ilusoria dentro del régimen liberal en el que se jugaba sin límites la ley de la oferta y la demanda sobre el mercado de trabajo, encontrando a la vista abusos, surgiendo limitaciones el funcionamiento de oficinas de empleo privadas o al empleo de menores y mujeres.

Unicamente y después de la primera guerra mundial y sobre todo de la segunda se afirma progresivamente la necesidad de una intervención directa y positiva por parte del Estado.

Este se encargaría de asegurar el empleo como verdadera función pública y además como lo define la O. I. T. - en la política del empleo, asegurando a cada persona activa un trabajo conveniente, "productivo y libremente escogido".

Sin embargo subsiste la libertad de los interesados, y, la intervención estatal es facultativa pues el empleador no está obligado a aceptar a el trabajador presentado, ni éste a aceptar el empleo, recurriendo entonces a una contratación directa, es decir hacer a un lado la publicidad de demandas y ofertas de trabajo. Las organizaciones obreras han protestado contra esta libertad de contratación

que se traduce en la elección discrecional por parte del empleador el cual puede rechazar a los militantes o a los afiliados sindicales de mala reputación o para evitar el monopolio de la colocación. O sea la libertad para trabajar o en su defecto para no trabajar.

En la actualidad se considera el trabajo por su propia naturaleza libre, en consecuencia la actividad de un hombre libre, y como principio general dueño de los productos del trabajo, lo mismo que la capacidad laboral son propiedad del sujeto que trabaja y nadie tiene derecho a apropiarse del trabajo de otro o a disponer de su capacidad laboral sin su consentimiento previo.

Y cuando el trabajador cede su trabajo será en virtud de un acto libre, normalmente un contrato que es precisamente un acuerdo de voluntades, con lo que la prestación del servicio también es voluntaria. El trabajador es libre para iniciar y para finalizar su prestación. No sucedía así en la época medieval, donde se encontraba totalmente limitada la libertad de trabajo, por gremios de profesiones u oficios, que exigían condiciones generales de origen familiar.

La libertad de trabajo fué una libertad formal, con gran valor histórico y social, frente a la reglamentación gremial, pero no había logrado dar participación efectiva a el empleo estable al hombre que no contaba con más medio de vida que su trabajo.

La relación individual quedó sometida a la autonomía de la voluntad de las partes, o sea acuerdo de las partes: empresario y trabajador, constituyendo un contrato y la relación que contenía las condiciones de trabajo. Actualmente esa autonomía de la voluntad queda sometida por parte del Estado a los empleadores, evitando así el abuso que sufrían los prestadores de servicios, con condiciones infrahumanas.

A medida que se establecían controles legales en la forma de prestación del trabajo, por la intervención de los organismos establecidos para protección del empleado, se va perdiendo la libertad personal por la intervención estatal y por los contralores de las asociaciones profesionales. También por la orientación al aspecto social del trabajo, -- que de una actividad privativa y voluntaria va hacia el con-

cepto de deber con tendencia a una obligación de tipo social.

El concepto de libertad, auspiciado por el humanismo protegido por el derecho natural, se entiende como un beneficio otorgado al hombre: El derecho de libertad como una --concesión, olvidando que el hombre es libre, entendiendo que la libertad es una cualidad intrínseca al individuo y que los demás hombres determinan conforme a los límites de su liber--tad.

La libertad como fundamento de un sistema jurídi--co ha encontrado oposición en la idea social y nos encontra--mos que la afirmación jurídica de índole individualista en la concepción del derecho de organización sindical es una característica de forma, textual que se contrapone a la naturaleza clásica y colectiva de tal derecho, un ejemplo claro lo encon--tramos en la cláusula de exclusión en sus relaciones con el --derecho de sindicalización y la libertad de afiliación sindi--cal en México.

Aunque los derechos humanos (derechos individuales del hombre y derechos sociales del trabajador) se proponen --

realizar el máximo de libertad para el trabajo, no es posible pues como dijimos anteriormente lo libre no va muchas veces - con lo social.

En México el principio de libertad fue reconocido - en nuestra Constitución de 1857 y pasó a la Carta Magna de -- Querétaro, la que en su artículo IV expresó: "a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode..." este fue el primer aspecto de la libertad, que significaba que cada hombre es li-- bre para escoger el trabajo que más le guste o seleccione profesión según sus aptitudes; era importante establecer esta - libertad, pues en nuestro país como en muchos otros no era - lícito que cualquier individuo profesare profesión u oficio - que le ajustará a sus necesidades.

El artículo quinto párrafo tercero de nuestra Constitución nos dice que: "el estado no puede permitir que se - lleve a efecto, ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de su trabajo... ".

Este precepto ya se encontraba en la declaración Francesa de 1793 donde se expresaba que nadie podría ser vendido y podía comprometer su tiempo y servicios sólo en forma voluntaria, porque su persona no era una propiedad enajenable.

Esta norma posee significado fundamental al estipular que la relación de trabajo no es, ni puede ser una enajenación de la persona y porque no podrá tener efecto la disminución o pérdida total de su libertad, sino todo lo contrario en toda relación de trabajo debe continuar siendo atributo esencial de la persona del trabajador. Es por esto que el hombre es libre para retirarse en cualquier tiempo de la empresa a la que presta sus servicios sin coacción alguna en su contra.

El hecho de que el trabajador se obligue a entregar su fuerza de trabajo no quiere decir que se le restrinja su libertad pues se considera como intocable. La Ley de 1931 contenía un artículo que la nueva ley de 1970 reprodujo en la fracción III del artículo 134 que nos dice: "el trabajador debe de desempeñar el trabajo bajo la autoridad del pa

trono en todo lo concerniente a el trabajo pero nunca más -
allá", de manera que las instrucciones y órdenes que se emi-
tan sin relación con el trabajo para el que fue contratado, -
no tiene porque acatarlas.

Nuestra Ley tratando de ir más allá en su artículo
tercero, nos dice que el trabajo exige respeto para las li-
bertades de quien lo presta; por lo tanto el trabajador po-
drá siempre exigir respeto a este principio, y lo que es más
deberá de hacerlo, porque quien no reclama, principia a ad-
quirir alma de esclavo.

Desgraciadamente la libertad ha dejado de ser pro-
tagonista del derecho y la afirmación de que la voluntad es -
expresión dinámica de la voluntad poco a poco ha dejado de ser
elemento motor del derecho para ser substituído por el dere-
cho imperativo y como ejemplo encontramos nuestra legisla-
ción.

En Argentina nos encontramos también con que las -
personas que vivían de sus esfuerzos sufrían una serie de --
abusos. En las primeras etapas, el trabajador realizaba la-
bores en su hogar sin afán de lucro. Pero cuando existió un

anteriormente se inició el intercambio, encargándose después de la manufactura a otras personas, y cuando éstas no eran autosuficientes para cumplir con lo pactado, solicitaban a otras su colaboración naciendo así el trabajo subordinado, que era un trabajo para y por cuenta de otro.

Pero el trabajo libre pasando por sus diferentes etapas es una "utopía", pues el sujeto que va a prestar sus servicios, y por tanto a subordinarse lo hará según sus necesidades económicas, es por esto que la autonomía quedó limitada por el imperio de la legislación social, tanto para el empleado como para el empleador, pero siempre con beneficio a aquellos que viven de su fuerza de trabajo para su salida de esa explotación inhumana que sufría.

La intervención directa y positiva como una necesidad por parte del Estado surge con más énfasis después de las grandes guerras mundiales, dejando atrás los principios del liberalismo que la hicieron nacer, para evitar los abusos de los patrones, siendo necesario dictar leyes con normas de protección a los desposeídos, teniendo como resultado un derecho imperativo, tal es el caso de nuestro país donde

el Estado interviene de manera definitiva supliendo la autonomía de la voluntad por un conjunto de reglas proteccionistas a la clase trabajadora.

CARACTERISTICAS DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Dentro de las libertades que el trabajador tiene a su favor es la de dar por terminada la relación de trabajo - cuando a sus intereses así convenga, esto es tener la seguridad de que mientras él cumpla con sus funciones podrá tener la seguridad de que permanecerá en el por todo el tiempo que lo desee o bien mientras subsista la materia objeto de contrato.

La Estabilidad en el empleo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, doctrinas o autor. Nació en Querétaro como -- una idea de fuerza destinada a dar seguridad a los obreros -- así como a sus familiares y tener una vida sin temores.

La Estabilidad en el trabajo otorga el carácter - de permanencia a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo -- excepcionalmente de la del patrono, que puede alegar incumplimiento grave de las obligaciones y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga -

imposible su continuación.

Partiendo de este punto, podríamos dar las siguientes características de la Estabilidad:

1.- Es un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, pues la Constitución lo marca en su artículo -- quinto.

2.- Es un deber para el patrono, porque las relaciones de trabajo basadas en un contrato que contiene las -- condiciones de la prestación del trabajo jamás deberán ser - infringidas por el patrón.

Otra de sus características es que está dirigido a el presente y futuro, a la seguridad social con la finalidad inmediata del vivir hoy y después prepararse para vivir en - la adversidad y en la vejez. Por lo tanto la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro.

Otra característica es que el trabajador contratado por obra determinada podrá continuar en su trabajo por todo el tiempo que subsista la materia objeto del contrato y - percibir los beneficios consecuentes.

La situación jurídico-objetiva se crea entre un patrono por el simple hecho de la prestación del servicio que debe de persistir no dependiendo ya de la voluntad del empresario, sino de la existencia y libertad de la empresa.

Ahora bien la estabilidad como una institución peculiar del Derecho del Trabajo puede ser:

a).- Absoluta

b).- Relativa

Se habla de estabilidad absoluta cuando se le niega al patrono de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada, que deba de probarse ante las autoridades del trabajo, en caso de in onformidad del trabajador.

Se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza a el patrono en grados variables a disolver la relación de trabajo, por un acto unilateral de voluntad y mediante -- una indemnización, librándose así de la obligación de mantener al trabajador en la empresa.

La estabilidad absoluta, realmente aún no se logra,

pues podría resultar contraria a la naturaleza de las cosas y podría conducir a la destrucción de los derechos humanos - mismos que exigen derechos sociales, si no se llevará a cabo de manera adecuada.

La Estabilidad absoluta en nuestro país existió - hasta antes de la reforma de 1962, pues el patrón estaba -- obligado a reinstalar en cualquier caso de despido injustificado, es decir que no se permitía hacer uso del régimen - de indemnizaciones.

Y podría volver a darse pero cuando el país se en - cuentra desarrollado, tanto económicamente como culturalmen - te , es decir desenvuelto en un plano profesional.

El Maestro Trueba Urbina, considera que las refor - mas al artículo 123 en 1962, fueron contrarrevolucionarias, pues quedaron implícitas en nuestras leyes las excepciones - que tiene el patrón para reinstalar.

Pero realmente fueron reformas favorables, pues - surgían causas en las que realmente era imposible continuar con la relación de trabajo, y en tal caso el trabajador no

tenía más alternativa que regresar a su empleo, aunque hubiese represalias en contra de él, cosa que fue favorecida con dichas modificaciones.

Dichas reformas se hicieron a la fracción XXII del artículo 123, el cual originariamente negaba al patrón toda alternativa, quedando en obligación de reinstalar. Con los cambios realizados se integró a la fracción lo siguiente:

" ... 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..."

Pero no por esto se violan los principios de seguridad, pues sólo se trata de permitir vivir a las empresas.

CAPITULO SEGUNDO

EL EMPLEO COMO PROPIEDAD

- II.1.- En Francia
- II.2.- En Argentina
- II.3.- En España
- II.4.- En Italia
- II.5.- En México

La Seguridad Social dentro del Derecho del Trabajo tiene como consecuencia la solicitud de la "estabilidad". Este principio muchas veces se ha visto transquiversado y peor aún confundido con otros términos muy diferentes como es el caso del de la Propiedad en el Empleo.

Al hablar de propiedad, viene a nuestra mente de -- forma inmediata la disponibilidad de poseer, transpasar, vender, heredar, etc., y todo lo que un sujeto puede hacer con un bien propio. Por lo tanto no se puede confundir un principio tan generoso, tan cristalino con un simple concepto civilista.

En casi todos los países es principal el hecho de -- conservar el empleo, considerándolo como un derecho del trabajador, durante su vida activa, en contra de los despidos injustificados y a favor de la separación con causa justificada o por voluntad del trabajador. Por eso se dictan normas que reglamenten los despidos por vía legislativa complementándose con las disposiciones de los contratos colectivos, y las reglamentaciones emanadas de los laudos laborales.

Algunos autores si ligan a la estabilidad con la --

Propiedad en el empleo tal es el caso del Profesor Guillermo Cabanellas, que nos dice que "la estabilidad está en plena -- evolución, sufre modificaciones en ciertos aspectos, se acenta en otros, alcanza su plenitud en determinados regímenes -- o para ciertas actividades y se diluye en relación con algunos trabajos y tiene su expresión más definida en el reconocimiento de la propiedad en el empleo como medio por el cual el trabajador queda definitivamente incorporado a la empresa".

Para Ripert, "la tendencia de la economía capitalista consiste en transformar los derechos en propiedades" de -- ahí que al incorporarse el trabajador a la empresa, se produzca como consecuencia, la de dar a éste propiedad en el empleo; de tal manera que de no sea sin causa justa separado de la empresa. Concebida como colectividad la empresa, debe de verse y no la persona de cada uno de los capitalistas que la integran, lo mismo que intereses de la colectividad es al trabajo, y no un trabajador determinado.

Realmente no se puede hablar de una Propiedad en -- el Empleo, porque no es un derecho real ni patrimonial sino -- un derecho social, que al ganar la estabilidad, lleva su je-

rarquía y al mismo tiempo aleja el proceso de inseguridad -- que provoca formas de inquietud social que se transforman -- forzosamente en conflictos, se robustece la organización de las empresas y se logran trabajadores que junto con una mayor capacidad en el trabajo, dan un mayor rendimiento al tener la seguridad del empleo, pues se forma la conciencia que la empresa no es la suma de capitales agrupados para explotar trabajadores, sino que éste al ocupar un puesto permanente dentro de ella se convierte en colaborador y hasta en cierto punto parte integrante de ella; permitiendo también una mejor selección del personal, que se logra precisamente al evidenciar el trabajador condiciones suficientes para gozar de ese derecho.

En Europa también hay diversos criterios con respecto a la Propiedad en el empleo, y muchas veces confundiéndola con la Estabilidad en el empleo. Por ejemplo en Francia utilizan el vocablo Propiedad en el empleo pero queriendo utilizar el de estabilidad, pues aceptan causas por las cuales se den por terminadas las relaciones contractuales.

La doctrina francesa dice que las consecuencias que

puede traer Propiedad en el empleo son las siguientes:

1.- El trabajador se dignifica en su categoría de subordinado al desaparecer el sentimiento de inseguridad gana jerarquía disminuyendo así las huelgas, infidelidades, puesto que cuida lo suyo que se supone ya es estable y no se trabaja ya sobre una base de una posible situación transitoria que -- puede perderse con facilidad.

2.- Tiende a mejorar la situación y organización de la empresa, ya que con la seguridad se acrecientan y mejoran el rendimiento con la capacidad que se adquiere. Pero -- existiría una consecuencia fatal, pues si el individuo adquiere un empleo de por vida, puede enajenarse al perder esa inquietud al mejorar, trayendo consigo un retroceso en la organización empresarial.

3.- Hace desarrollar en el subordinado el concepto de lo mío, de lo propio, en la empresa a la que se encuentra íntimamente ligado, pero con el peligro de perder el instinto de superación.

4.- La selección previa para el ingreso a esta pro

piedad, o llegar a adquirir una estabilidad absoluta, con un nivel de conocimientos adecuados, o sea una formación en el plano profesional. Y quedando como obligación del patrón la continua capacitación al trabajador.

Podemos observar entonces que en Francia se establece una estabilidad relativa, y por tanto no se puede hablar de una propiedad en el empleo, y menos aún como un derecho patrimonial, sobre el cual el trabajador tendría completa disponibilidad, y desalojando así todo posible concepto civilista aún existente en el derecho del trabajo.

Actualmente en España, se tiene una legislación semejante a la nuestra, puesto que existe el derecho a reconocer y optar entre la reincorporación o indemnización, si se ha presentado un despido injustificado. Pero aquí surge una gran diferencia: las opciones quedan a voluntad del patrón.

Es este el punto de divergencia con nuestra legislación y otras que se rigen por semejantes normas, pues en España sólo quedará a libertad de los trabajadores siempre y cuando éstos asciendan a un número de cincuenta o más trabajadores.

Es decir éstos podrán decidir sobre su situación, pero de una relación individual de trabajo no se puede hacer lo mismo, quedando desprotegidas dichas relaciones, y ni siquiera las colectivas en su totalidad pues se encuentran condicionadas a cumplir con cierto número de trabajadores, como si la ley fuese para un número de trabajadores y no para todos.

Pero aún así se puede hablar de estabilidad pues se tiene la idea de proteger al empleo y al trabajador.

Estas son las causas que nos hacen concluir en que España se rige por una estabilidad relativa.

En Italia también el trabajador había pasado por -- amargos trechos, y por tanto ni siquiera la idea de alguna seguridad en el trabajo.

Al paso del tiempo ante el gran número de despidos - injustificados, el Estado dictó normas como fueron el que si un trabajador era despedido injustamente podía ser reinstalado por orden de los tribunales de la materia, salvo que por - razones de armonía de las relaciones laborales el empleador - considere inconveniente su reinstalación y por tanto sólo el-

patrón se vería obligado a pagar una indemnización. Quedando al libre arbitrio del empleador la reinstalación o no.

Podemos afirmar que en Italia al igual que en España no existe una estabilidad propiamente dicha.

En América, los países tienen diferentes criterios, por cuanto al procedimiento pero casi todos con el mismo -- fin que es la protección del trabajador en su empleo. La mayoría de los países latinoamericanos, la reinstalación o -- reincorporación es de carácter excepcional, pues casi todos -- deciden por la indemnización. Explicaremos algunos puntos -- de vista de estos países:

En Brasil no existe una estabilidad absoluta o propiamente dicha, sólo existe un término para disfrutar de ésta y ni siquiera totalmente. Para algunos autores en Brasil carece de una estabilidad verdaderamente porque los trabajadores gozarán de ésta después de algún tiempo de haber prestado sus servicios, y este término es de diez años, y en caso de ser despedidos injustificadamente los tribunales encargados de dirimir controversias, pueden convertir la reinstalación al pago de una indemnización, quedándose el trabaja--

dor a voluntad de dichos juzgadores, y de los empleadores -- quedando la estabilidad limitada a los criterios de las autoridades de trabajo.

El concepto de estabilidad en Argentina se encuentra incorporado a su legislación desde 1934 con la ley de -- "Despido", reduciendo las causales de despido. En 1945 se -- amplía este decreto que sólo faculta para la suspensión por voluntad relativamente discrecional del Principal por treinta días en el año.

El empleador perdió la autonomía para disponer libremente del movimiento del personal de acuerdo con las necesidades de la empresa, manifestándose más aún la asignación de subordinación a determinada categoría profesional. una vez adquirida la estabilidad.

Esta estabilidad sólo puede perderla por imperio de las cláusulas de la ley, de las reglamentaciones vigentes o de los convenios colectivos de las condiciones de trabajo que gobiernan la situación.

Nos encontramos en este país con el gremio de los

bancarios y de las compañías de seguros, en que una vez que el empleado es propietario de su puesto y ganada cierta antigüedad en el puesto, ingresa a la calidad de totalmente estable, pero sus programas no dependen exclusivamente de sus aptitudes, ni de la voluntad del patrón, sino de las exigencias del escalafón al que deben de someterse empleados y empleados. En esta forma tanto para señalar su retribución como para su movimiento de ascenso, este trabajador debe de cumplir con las exigencias de dicho contrato.

En general las actividades en Argentina no parten de la capacidad individual, sino de esta manera del todo positiva, pues el cargo no le será sólo estable al trabajador sino también de las condiciones de pago, ascenso, etc., y dichas condiciones estarán establecidas en los convenios colectivos y en las cláusulas de escalafón.

Es así como los obreros y empleados gozarán de estabilidad en el empleo, y no podrán ser despedidos sino por causa justificada.

Muchos empleados llegaron a obtener Carta de Trabajo que era tanto como un título de propiedad en el empleo. --

Sin embargo, a la vez que se afianzaba la estabilidad del dependiente para una seguridad futura, se atentaba contra la -- productividad en muchos casos. El empleado perdía su movilidad y se veía constreñido a no disponer de un personal que -- por razones de productividad pudiese llevar de un sitio a -- otro de la empresa, por la exigencia de su propio trabajo. -- A este gran problema el Gobierno de la Nación decretó, autorización de desplazamiento de mano de obra cuando en el establecimiento se realice una organización de trabajo, pero sin afectar la remuneración o categoría de los dependientes.

Podemos concluir entonces en que no existe realmente una "Propiedad en el Empleo" ni una "estabilidad absoluta" pues aún cuando se le conceden al trabajador mayores medidas de protección, sólo se podrá hablar de una estabilidad relativa.

Conforme a todas las legislaciones del mundo podríamos afirmar que todos los países buscan una conservación, una estabilidad y algunos la inamovilidad, y hasta una Propiedad en el Empleo que a fin resultaría contraproducente y antieconómico, y por tanto ningún gobierno ha llegado a ésta.

Es así como la mayoría de los países se rigen por -
contratos colectivos como son:

Alemania Federal, Argentina, Austria, Bélgica, Boli-
via, Brasil, Bulgaria, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, -
Salvador, España, Finlandia, Francia, Guatemala, Haití, Hondu-
ras, India, Japón, Líbano, Marruecos, México, Nicaragua, No-
ruega, Panamá, Rumania y otros más.

Encontramos por otro lado aquellos que basan funda-
mentalmente su reglamentación por cuanto a la estabilidad en -
convenios colectivos como son:

Canadá, Dinamarca, Estados Unidos, Irlanda, Israel,
Reino Unio y Suecia.

Y hay algunos más que basan sus criterios en las -
reglamentaciones emanadas de laudos arbitrales como son:

Australia y Nueva Zelandia. (7)

(7) Rodríguez Martha. Trabajo presentado a examen de oposi-
ción p. 9.

En México, el principio de estabilidad encontró su origen en la Constitución de 1917, a través del derecho creado a favor de los trabajadores, la reinstalación para dar cumplimiento al contrato, por parte del patrón en caso de despido injustificado, de manera obligatoria.

Sin embargo a pesar de haberse consignado en la -- fracción XXII del artículo 123 Constitucional, el derecho a la reinstalación y cumplimiento del contrato a favor de los trabajadores, se consideró que el legislador no fué del todo radical, y de ahí que la inamovilidad en México nunca llegará a ser absoluta, como debería de haber sido, pues el patrón acogiendo el beneficio de la fracción XXI, manifiesta que había casos en los cuales podía negarse la reinstalación a cambio de una indemnización, no viéndose obligado así a cumplir el contrato de trabajo.

Después de las reformas a las fracciones XXI y -- XXII en 1962, la Ley Federal del Trabajo señala como regla general las prestaciones de servicio en forma indefinida, -- aún en los casos de servicios temporales, éstas se supeditarán a las causas que lo motivaron y no a la voluntad de las

partes.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, atinadamente expresa en una de sus jurisprudencias que: "La estabilidad en el trabajo, está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del -- trabajo" (Jurisprudencia. Apéndice de 1917 a 1965, 56a.- parte tesis 201 p.188.)

En virtud a la última reforma a nuestra ley, el - despido se ha convertido en totalmente potestativo y unilateral ya que el patrón está obligado a entregar a su trabajador en aviso de despido en donde, estén consignadas las - causales de dicho despido o sea donde se fundamenta la terminación del contrato, so pena de considerar al despido como injustificado, pero la rescisión y la terminación no acaban por sí mismas, pues la relación de trabajo queda supeditada a la calificación y confirmación de las Juntas Laborales. Es así que si éstas fallan a favor del trabajador, todos los derechos se revitalizan y se reactiva la relación de trabajo.

El espíritu de nuestra legislación es proteccionis

ta en cuanto persistan las condiciones de trabajo y sólo se podrá rescindir en contrato por causas justificadas que deben de ser graves e inconvenientes para la subsistencia de la relación, de donde se desprende que el trabajador ha violado o incumplido con una obligación.

El contrato de trabajo por tiempo indefinido es el típico de las relaciones de trabajo en nuestro derecho y las excepciones se basarán en el respeto al derecho del hombre a no tener trato con aquellas personas con las que no quiera convivir y la de conservar la armonía necesaria, para el buen funcionamiento de la empresa.

Por lo tanto, podemos establecer que en derecho mexicano, la regla general es que el empleo dure por tiempo indeterminado mientras no se presente una justa causa para rescindirlo y éste no variará, aún cuando haya cambiado de empleador o patrón el establecimiento donde presta sus servicios, ya que como lo señala nuestra legislación, el nuevo empleador es solidariamente responsable por determinado tiempo como veremos más adelante.

En efecto el trabajador para su desarrollo inte--

gral debe contar con empleo, en el que si no va a tener una estabilidad realmente, por lo menos tenga la certeza de que en cierto tiempo tendrá protección, para lo cual nuestra -- ley marca un lapso de un año, para que este empleo sea útil y productivo a su sociedad.

CAPITULO III

PRINCIPIO DE LA DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO EN LA EMPRESA

III.1.- DETERMINADA

III.2.- INDETERMINADA

III.3.- SUSTITUCIONES PATRONALES

III.4.- SU RELACION ORIENTADA EN UN PLANO DE
FORMACION PROFESIONAL PARA GARANTIA
DEL EMPLEO

EL PRINCIPIO DE LA DURACION DE LA RELACION DE
TRABAJO EN LA EMPRESA

El derecho mexicano del trabajo con todas sus disciplinas ha tenido que romper los principios del Derecho Civil que dejaban al libre juego de la autonomía de las voluntades el lapso, o sea el tiempo de duración de las relaciones de trabajo, que según criterio y gusto del patrón podrían ir desde un día hasta un mes o varios meses.

Intimamente vinculado al problema de la duración de la relación laboral se encuentra el principio de la Estabilidad en el empleo.

La idea de la Estabilidad en el empleo no consentía el que las relaciones de trabajo quedaran a voluntad del patrón, surgiendo la necesidad de nuevas ideas, saliendo a la luz la de la estabilidad como un nuevo principio que viene a ser la fuente y garantía fundamental en la vida del trabajador, siendo ésta una base laboral y a su reconocimiento y pleno desarrollo se destinan estructuras normativas, administrativas y procesales.

Apoyo fundamental lo encuentra en el artículo tercero de nuestra nueva ley que nos dice; "El trabajo es un derecho y un deber social... ". Interpretándolo decimos que el individuo tiene derecho a adquirir y conservar su empleo.

En el contrato individual de trabajo la temporalidad está sometida a reglas muy precisas que limitan de manera extraordinaria el juego de la voluntad de las partes. En este aspecto encontramos qué diferencia hay entre contrato colectivo de trabajo, pues ahí sí hay acuerdo libre de las partes, es decir si entra la voluntad de quienes lo otorgan.

El elemento fundamental para determinar la duración de la relación de trabajo consiste precisamente, en la subsistencia de las condiciones que le dieron origen.

Pero hay ciertos contratos especiales como los deportistas profesionales, trabajadores, actores y músicos, trabajadores de buques, que son contratados por una temporada o evento, esto es que aunque la actividad siga, los efectos del contrato cesarán.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, susten-

tó su criterio en una ejecutoria dictada a los trabajadores de la construcción la cual niega el derecho a ampararse, -- cuando hayan sido contratados para una obra y concluída ésta el patrón tenga otras y no esté obligado a que los mismos obreros realicen estas obras. Es un tanto negativa y riesgosa esta tesis pues la subsistencia de las condiciones de trabajo que dieron lugar a la relación quedarán a voluntad del patrón.

En general la relación de contrato no sólo concluye por término o cumplimiento del plazo sino también por la extinción del objeto materia de contrato, o por una falta grave del incumplimiento de sus funciones. Ahora también pueden suspenderse, o sea que se detiene por un tiempo las relaciones pero sin darle fin. Al darse por terminadas las relaciones de trabajo pueden ser por causa imputable ya sea al trabajador, sin responsabilidad para el patrón o por causa imputable al patrón, sin responsabilidad para el trabajador.

PRINCIPIO DE LA DURACION INDETERMINADA DE LAS
RELACIONES DE TRABAJO

Si la duración de las relaciones pudiese establecerse libremente en períodos más o menos cortos, transcurridos los cuales quedaría disuelta la relación de trabajo y separado el trabajador de la empresa, la estabilidad resultaría -- ser una falacia. Por eso la Ley de 1931, así como la Nueva -- de 1970 integraron a sus artículos la necesidad de subsistir la libertad a los términos expresados por el artículo 35 que nos dice: "las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de -- estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado".

Por consiguiente, en los contratos individuales de trabajo, la temporalidad será paralela a la vida o aptitud -- física o mental del trabajador. Esta regla se basa en el -- principio de la estabilidad, que traerá como consecuencia -- una limitación de la relación, pero el límite lo podrá poner solamente el trabajador.

Para reconocer el alcance de la duración de la relación indeterminada, nuestra legislación expresa que: éstas durarán por todo el tiempo que subsista la materia que le dio origen.

Los artículos 36 y 38 de la Ley Federal del Trabajo fija el límite de las relaciones para obra por tiempo determinado, lo que implica la imposibilidad de una aplicación analógica.

Por cuanto a las relaciones indeterminadas el artículo 39 expresa: "si vencido el término que se hubiese señalado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

Llegando a una conclusión diremos que "la duración de la relación indeterminada es el principio que no depende su eficacia de la voluntad de las partes y que únicamente se contrataría si lo requiere la naturaleza de las cosas".

La nueva ley protege ampliamente a las relaciones

de trabajo por sí mismo, al que el empresario no puede desplazar sino por una causa justificada; por lo tanto la actividad de la empresa continúa, lo que quiere decir que persiste la materia de trabajo, según la terminología legal la relación no puede ser disuelta por un acto unilateral de la parte empresarial.

Para que la duración de la relación pueda reputarse de indeterminada, debe apoyarse en el artículo 35 con su frase "a falta de estipulación expresa".

Encontramos excepciones en la ley en los artículos 36 que nos dice "el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza". Al igual el artículo 37 que expresa "La relación de trabajo para la explotación de minas abandonadas o paralizadas pueden ser por tiempo u obra determinado y para la inversión de capital determinado. Cuando la relación se ubique en alguno de los artículos anteriores se considerará como "relación determinada".

LA RELACION DE TRABAJO PARA OBRA O TIEMPO DETERMINADO

Por "obra determinada" se expresa la temporalidad del objeto de tal manera que al extinguirse éste, cese en sus efectos la relación. Es decir al quedar realizado el objeto, fenecerá el contrato, por falta de elemento esencial, ya no podrá existir el negocio jurídico, existen normalmente modalidades que juegan parte en la voluntad de las partes.

La relación de trabajo para obra determinada, la recoge el artículo 36 de nuestra Ley Federal, marcando la pauta que debe seguirse para ubicar la relación. Esto coincide con lo que el legislador quiso decir en el mencionado artículo: "el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando su naturaleza lo exija". La naturaleza de las cosas es la condición para determinar si la relación es por obra o tiempo determinado o indeterminado, dando solución y un respaldo más al principio de la estabilidad en el trabajo, pues si la ejecución de ciertas obras es una actividad permanente de una empresa, las relaciones no podrán celebrarse por obra determinada. Pero si el tipo de

trabajo que ahí se produce es por lapsos de tiempo o sea por obra determinada, por ejemplo las obras de construcción, o - la elaboración de ciertos objetos, la relación de trabajo só lo será por el tiempo que la naturaleza del contrato lo permita.

El clásico ejemplo de relación por obra determinada lo encontramos en los trabajadores de la construcción, -- pues cuando una persona proyecta la construcción de una habi tación, y a cuyo fin utiliza el personal necesario: albañi- les, plomeros, carpinteros, etc., la prestación del servi- cio será sólo por el tiempo que dure dicha construcción. Por tanto este tipo de trabajo se ubica dentro de los preceptos - del artículo 36 a ser una contratación por obra determinada.

El artículo 38, nos marca la posibilidad de contra- tar a los trabajadores para la explotación de minas que ca- rezcan de minerales costeables o para la restauración de mi- nas abandonadas o paralizadas, dependiendo este tipo de rela- ción de la inversión que se haga, o sea de un capital deter- minado.

En este caso la duración de las relaciones está so

metida a una condición resolutoria, que en este caso será - que, se gaste el capital previsto pues es riesgoso agregar - a lo incierto una responsabilidad eventual.

Haciendo un análisis de la relación por tiempo determinado es necesario desglosar el contenido del artículo - 37 del cual desprendemos lo siguiente:

Primero.- Lo mencionado anteriormente: que será por tiempo determinado cuando la naturaleza del trabajo lo - exija. Es lógico pensar entonces que la relación de trabajo no sólo podrá fijarse por unos meses o años para ser determinada, sino que tendrá que condicionarse a la naturaleza del - objeto, para el cual se solicitó la prestación del servicio, pues si se fijara un tiempo determinado y éste concluyese, - no así la materia de trabajo, la relación continuará mien-- tras exista el objeto del contrato.

No así cuando se trata de un trabajador en sustituyo ción de otro, pues sólo prestará su servicio por el tiempo - que se le solicite, o sea mientras el trabajador de planta - no esté presente.

Encontes el contrato de trabajo por obra determinada, nos da la idea de temporalidad del objeto de tal manera - que al extinguirse éste, cese en sus efectos la relación.

La determinación de la obra en los contratos inicialmente depende de la voluntad, pero al nacer la relación - se produce un elemento cuya permanencia está muy por encima - del contrato escrito, aún cuando se hubiese marcado la tempo - ralidad.

Un ejemplo lo tenemos en la industria automotriz - donde las industrias trabajan por cuota, pues tienen licencia para producir determinado número de vehículos, realizando un contrato por obra determinada, pero si se extendiese el número de unidades la relación de trabajo persiste aún cuando el contrato de trabajo haya llegado a la fecha marcada o al término escrito.

Otro ejemplo lo tenemos en los trabajadores del cam - po al celebrar un contrato por obra determinada o sea por el levantamiento de una cosecha, este tipo de contratos también se les llama de "temporada".

Algunos almacenes de artículos de consumo duradero con el personal distinto del que desempeña habitualmente el trabajo. v. gr. épocas navideñas, en este caso la materia no determina la duración del contrato, sino la mejor oportunidad de venta que se produce en esa época.

Sucede que algunas veces se presenta el clásico -- fraude laboral que es cuando los empresarios industriales -- intentan disfrazar de contratos por obra determinada los que celebran con trabajadores distintos de los de planta.

El legislador intenta poner obstáculos a la celebración de estos contratos precisamente porque atentan contra el principio de estabilidad en el empleo, e impone responsabilidades mayores a los patrones que los rescinden sin causa justificada.

Para poder estudiar con mayor precisión la función de la duración del trabajo, clasificaremos a los trabajadores por la naturaleza de la relación laboral establecida y según la práctica contractual y recogiendo la experiencia de los contratos colectivos y por supuesto atendiendo a la ley.

Según nuestra legislación podemos encontrar a los trabajadores de planta y a los trabajadores eventuales, recogiendo otras acepciones que no se refiere a los trabajadores que llevan a cabo la labor sino las tareas que realizan, mencionando las vacantes transitorias y temporales y a los que desempeñan una actividad normal o permanente.

Diferentes son los criterios aplicados por otras instituciones tal es el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social, que en sus contratos colectivos de trabajo marcan los siguientes tipos de trabajadores:

- a).- Trabajadores de base
- b).- Trabajadores a obra determinada
- c).- Trabajadores interinos
- d).- Trabajadores sustitutos

Según la clasificación que da la ley del Seguro Social para los trabajadores es base y de confianza.

El Sindicato Ferrocarrilero también hizo una distinción entre los trabajadores de: planta permanentes o continuos y de temporada, para los cuales se requería que: Para -

la existencia de un trabajo de planta se requiere únicamente que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, que no sea un trabajo accidental cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurran circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales constantes y uniformes de la empresa.

Podíamos decir que es de planta si presta sus servicios todos los días, o de manera uniforme en períodos de tiempos fijos. Y si una persona presta sus servicios dos días a la semana en una empresa, constituye un trabajo de planta pero no será si sólo por una circunstancia accidental se solicita de sus actividades, y que concluido ese trabajo, queda desobligado el trabajador, sin que sepa si van a ser o no utilizados otra vez sus servicios.

La ley de trabajadores al servicio del Estado, marca la misma clasificación para los trabajadores del apartado

B que son:

- a).- Trabajadores de base
- b).- Trabajadores de confianza

Y en la misma forma lo hace Petr oleos Mexicanos, - pero acepta también otros tipos o modalidades que surgen en la contratación.

La Doctrina al respecto nos aporta conceptos, el - Maestro Guillermo Cabanellas, incluye en su clasificación a los trabajadores transitorios, eventuales, ocasionales, acci- dentales, suplentes, sustitutos e intermitentes.

El Profesor Manuel Alonso García, habla de trabaja- jadores fijos, que pueden ser de carácter continuo o discon- tinuo eventuales por tiempo o para obra determinada y los in- terinos.

Tratando de establecer una clasificación encontra- mos a los siguientes tipos de trabajadores:

	PERMANENTES
DE PLANTA O DE BASE	DE TEMPORADA
TRABAJADORES	
	EVENTUALES
TRANSITORIOS	OCASIONALES O ACCIDEN- TALES
	SUSTITUTOS O INTERINOS

Los trabajadores de planta o base son los que desempeñan una actividad normal en la empresa y serán permanentes si la actividad es continua o de temporada, si la actividad se realiza sólo por determinadas épocas del año.

Transitorios, son aquellos que no se encuentran vinculados en su trabajo a una actividad permanente de la empresa y puede ser de varios tipos según el tiempo que preste sus servicios, como son los trabajadores eventuales, que son los que aunque tengan todos los requisitos del trabajo de planta sólo cumplen actividades ocasionales, pues están sujetos a cualquier suceso imprevisto o contingencia. O sea que realizan temporalmente una labor continua.

También existen los trabajadores que prestan sus servicios por una sola vez, sin que exista la posibilidad de repetirse la solicitud.

Existen también los trabajadores intermitentes son los que prestan sus servicios por intervalos de tiempo, sin uniformidad, como podrían ser los cargadores, los manobristas, etc.

En otros países también se tienen diferentes categorías de trabajadores, por ejemplo España divide entre trabajadores fijos y eventuales, al igual que otras muchas legislaciones, pero casi todos hablan de trabajadores que tienen un puesto fijo, o el llamado de "plantilla".

También se habla de trabajadores de temporada, que son de carácter permanente pero con la característica de que son por algún tiempo.

En España los reglamentos de trabajo y en general el derecho del Trabajo en bloque, favorecen a la estabilidad en el empleo: de ahí que se prohíbe que los puestos fijos de trabajo se ocupen con trabajadores eventuales.

Nuestra ley cubre a los trabajadores de temporada y por lo tanto se les aplica el principio de estabilidad en el trabajo, lo que implica que disfruten del derecho de presentarse anualmente en la empresa e igual derecho tendrán a la antigüedad en relación con los demás trabajadores de temporada, y en la misma forma que se les compute a los continuos.

En la Nueva Ley Federal del Trabajo los prestado-

res transitorios o eventuales, pasaron a la categoría de las relaciones de trabajo por tiempo u obra determinada, como lo vemos en el artículo 37 y 156 de la Ley Federal del Trabajo.

III.3.- SUSTITUCIONES PATRONALES

TERMINOLOGIA.-

El término "Sustitución del Patrono", expresa el principio de que la transmisión de la propiedad de la empresa (unidad económica de producción de bienes y servicios), "no disuelve, ni afecta en forma alguna las relaciones de trabajo" (8)

Nuestra ley vigente así como la anterior plasman esta institución, adicionando a la de 1970 con un término, en el cual tanto el patrón sustituto como el sustituido son solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

La causa y justificación de este principio lo encontramos en la relación de trabajo, que es una situación jurídica objetiva creada entre el trabajador y el patrón -- por la prestación de un trabajo y que posee la característica de la estabilidad que únicamente puede disolverse por la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente por la

(8) Cueva Mario de la. Derecho del Trabajo Mexicano. p. - 228.

del patrono, y que será por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador.

La legislación francesa en su Código de Trabajo - previenen que si sobreviene una modificación en la situación jurídica del patrón, ya sea por sucesión, venta, fusión, transformación del negocio, asociación, etc. todos los contratos vigentes subsisten entre el nuevo empresario y el personal de la empresa, con el fin de garantizar a los asalariados la estabilidad de su empleo. Pero encontramos grandes diferencias como son las del Derecho Francés donde el nuevo empleador no asume obligaciones sino hasta el momento de la transmisión, y nos es responsable de los salarios o elementos accesorios ya debidos, ni de las indemnizaciones por vocaciones salvo las del año en curso, ni de las faltas anteriores a su predecesor. Entonces las prestaciones debidas con anterioridad al "año en curso" quedan en suspenso: "sin pagarse, sin responsabilidad de los sustitutos ni de los substituidos, pues el nuevo empleador tiene sus obligaciones limitadas". (9)

En nuestro país la transmisión de la propiedad de

(9) Durand Paul. Tratado del Derecho del Trabajo cit, por Camerlynck p. 263

una empresa, no puede disolver, ni afectar las relaciones de trabajo, pues daría al empresario el poder de disolverlas por un acto unilateral de voluntad con el cual se rompería el principio de estabilidad, y más grave aún la voluntad del empresario estaría muy por encima de los principios fundamentales del estatuto laboral y destruiría la certeza del hombre en la seguridad de su presente y de su futuro.

Estos derechos del trabajo se dan no solamente en la persona del patrono, sino también contra la empresa misma como unidad económica, pues son derechos que nada ni nadie puede arrebatarse.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, desmenuzó el problema y resolvió con claridad la Sustitución Patronal iniciando con diferenciar a la empresa del establecimiento con sus obligaciones. Definió a la empresa como: La unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios. Y por establecimiento: "La unidad técnica que como sucursal agencia u otra forma semejante sea integrante y forma parte de los fines de la empresa".⁽¹⁰⁾ Siendo así que la sustitución del patrono opera si hay una trans

(10) Cueva Mario de la. ob. cit. p. 228

misión de la empresa como unidad total o de uno de sus establecimientos, pero que no existe si únicamente se efectúa la enajenación de una parte de la maquinaria, útiles y enseres de una empresa.

Es importante diferenciar cuando se trata de la -- transmisión de la empresa o de uno de sus establecimientos -- ya que en un caso hay transmisión de la unidad económica o -- de uno de sus establecimientos, que es la unidad técnica en sí, pero que la empresa o establecimiento seguirá funcionando en las mismas condiciones, mientras que si hubo transmisión de maquinaria o enseres, o sea enajenación de bienes, -- pasarán a formar parte de otra unidad económica.

Para poder entender con mayor claridad el uso de -- este término veremos algunos puntos importantes a continuación: Estudiemos gramaticálmente el término en estudio.

Entendemos en forma literal que la sustitución del patrono: es la pérdida de la propiedad de una empresa por -- la transmisión de ésta o de alguno de sus establecimientos, -- y que en consecuencia el adquiriente asume la categoría de -- nuevo patrón, que adquiere conjuntamente el cúmulo de dere--

chos y obligaciones pasados, presentes y futuros derivados y que deriven el contrato de trabajo o de la relación laboral.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación sentó importante tesis en los siguientes términos:

"La teoría jurídica de la substitución patronal se basa exclusivamente en las obligaciones pendientes a cargo - del patrón sustituido al momento de operarse dicha sustitución y no de los actos personales posteriores llevados a cabo por el sustituto, por lo que si éste despide a un trabajador ilegalmente no puede tener responsabilidad aquél."(11)

Ahora bien, en el caso citado anteriormente por -- cuanto al traspaso de enseres, si una empresa para constituirse en accionista de otra paga sus acciones con su maquinaria y enseres de trabajo, clausurando su propia negociación, debe estimarse que la empresa absorbente es patrón sustituto - de los trabajadores de la absorbida que pasan a prestarle -- servicios, "porque éstos persiguen su fuente de trabajo independientemente de la forma jurídica en que su maquinaria y enseres sigan operando".(12)

(11) D/1207/46/lra. Antonio Oñarte 28-VIII-1947- Ejecutoria - 1384/47/lra. 1384/lra. Oct. de 1947 Agustín Ortiz.

(12) Amp. Directo 1378/56/2a. Quintiliano García. Fallado el 16-VII-1958 4ta. Sala, informe 1959 pág. 36.

Es en suma el fundamento de esta materia, la que sostiene nuestro más alto tribunal y que es en síntesis: "que para que exista sustitución patronal, es requisito indispensable que la entidad considerada como unidad económico-jurídica, llámese empresa, fábrica, sociedad, taller, comercio etc., se transmita de una persona a otra en propiedad. Es decir, que los bienes, derechos y obligaciones inherentes a la misma, salgan de un patrimonio para entrar a otro." (13)

Necesario es poner en conocimiento de los trabajadores los efectos de la sustitución patronal, a fin de que éstos puedan, dentro del término otorgado por la ley (seis meses) ejercitar las acciones que tuvieran contra el patrón-sustituído, haciéndolo solidariamente responsable con el nuevo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, estipula artículo expreso a este problema en los siguientes términos:

"La sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón -

(13) Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. p. 89

sustituído será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones contraídas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución hasta por el término de seis meses, concluido éste, sustituirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón". (14)

El término de seis meses de que nos habla el párrafo anterior contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

Fue necesario estipular lo anterior pues los trabajadores muchas veces no eran avisados, y los juicios seguían y los laudos dictarse y efectuarse contra el sustituido y sobre los bienes de la empresa que ya era propiedad de otra persona.

El Tribunal Colegiado de Circuito concedió la razón a la revisión de un amparo de fecha 3 de octubre de -- 1975 por unanimidad de votos:

"Surge la figura jurídica laboral de la sustitui--

(14) Ley Federal del Trabajo. Art. 41

ción patronal, cuando se adquiere la totalidad o casi la totalidad del centro de trabajo como una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios. Por tanto, el adquirente es responsable de las obligaciones obrero-patronales anteriores a la fecha de la sustitución, independientemente de que la negociación le fuera adjudicada en remate como culminación de juicio sumario hipotecario y de que el negocio estuviera cerrado por incosteabilidad, pues en el pasivo de la empresa está el adeudo del trabajador.

El Profesor Trueba Urbina en su tratado Nuevo Derecho del Trabajo, nos habla de esta figura jurídica, apoyando su criterio en lo expresado por la ley, diciéndonos que cualquiera que sea el acto que lo haya hecho surgir, no afecta en lo más mínimo la relación laboral, pues los patronos (nuevo y anterior) quedan obligados de igual manera para con los trabajadores.

El Maestro Néstor de Buen expresa su opinión en su libro Derecho del Trabajo: afirma que la Sustitución Patronal, en nada afecta a la duración de las relaciones del trabajo y los obreros conservan sus derechos de antigüedad.

Dice que esto viene a "confirmar la tendencia manifiesta del derecho del trabajo y vincular a los trabajadores con las empresas entendidas como unidades económicas de producción de bienes o servicios y no sólo con las personas titulares de ellos".⁽¹⁵⁾

(15) Buen Néstor de. Derecho del Trabajo p. 457

III.4.- EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN RELACION CON UN PLANO PROFESIONAL PARA GARANTIA DEL EMPLEO

JUSTIFICACION.-

El Estado por su origen y función se reconoce - obligado a procurar un empleo a cada ciudadano, por un lado y por el otro la evolución actual asocia al empleador a dicha actividad, considerándole igualmente obligado a garantizar la estabilidad en su empleo y a facilitar en todo caso su reclasificación; lo mismo se puede decir de las asociaciones profesionales. En la práctica, este derecho al trabajo no se traduce en crédito alguno y se ve reducido en caso de privación del empleo, al derecho de indemnización.⁽¹⁶⁾

Para poder enfocar la política del empleo recurriremos a su justificación de un doble plano:

- 1.- El plano individual
- 2.- El plano General

En el plano individual nos encontramos con la -

(16) Ley Federal del Trabajo. Artículo 48.

obligación de defender la dignidad y la personalidad del -- trabajador, al mismo tiempo que su seguridad, tratando de - orientar y formar al trabajador en función de su vocación, - de sus aptitudes y de las salidas profesionales, utilizando la persuasión ejercida por las facilidades ofrecidas, nunca mediante la coacción y además utilizando diversas técnicas (colocación, reconversión, traslado, etc.).

En nuestro país se intenta llevar a cabo lo an- terior pero ha resultado ser muy difícil por la situación - económica imperante, pero dió ya los primeros pesos al in- cluir en nuestra Ley Federal del Trabajo en su fracción XV- del artículo 132 la siguiente obligación para el patrón:

XV.- "Organizar permanente o periódicamente - cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adies- tramiento para sus trabajadores, de conformidad con los pla- nes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sin- dicatos o trabajadores...".

En un Plano General las necesidades de la eco- nomía nacional exigen la utilización racional de todas las-

"fuerzas vivas de la colectividad" (17), en función de las solicitudes en los sectores profesionales o de las regiones en consideración.

La reciente toma de conciencia del problema del empleo y hablemos de problemas recientes, porque en países como el nuestro se presentan éstos como nuevos y por tanto se plantean nuevas alternativas.

Se han subrayado sus extremas complejidades, a causa de la intervención combinada de factores demográficos, como la aparición en el mercado de trabajo de gran número de jóvenes; de factores técnicos, como la progresiva disminución de la intervención humana debida a la mecanización o a la automatización; de factores políticos y económicos, que son causas que imperan desfavorablemente en nuestro país.

Uno de los principales problemas son los adelantos técnicos, pues el hombre se encuentra vinculado a un proceso irreversible de constantes transformaciones, pues el ingenio de los seres no tiene fin y sus alcances no pueden --

(17) Camerlynck. G. H. y Lyon Caen. Derecho del Trabajo p. 59.

cuantificarse y valorarse totalmente.

Las tendencias generales originadas por la técnica moderna hacen que las máquinas se apoderen de las qualidades innatas del hombre, y acaso quizá las superen, origi--nando que éstos dependan de las máquinas y no al contrario - como debiese ser.

El obrero, se ve en la necesidad de adaptarse a nuestros sistemas en donde se desvaloriza su capacidad anteriormente adquirida, las nuevas tareas estarán determinadas por las mismas herramientas, y el principio de estabilidad - en el empleo no parece posible en un sentido estricto o absoluto, se crean nuevas ocupaciones la movilidad es más precipitada y generalizada las transformaciones no sólo se dan en un sentido individual, ya que el buen funcionamiento de la - empresa, se realiza por el enlace que se deriva de todos los puestos, y así el grado de automatización de los aparatos.

De lo dicho anteriormente, se presenta una interrogante: ¿Qué es la automatización y qué efectos tiene en la Estabilidad?. John Diebold trata de conceptuar a la automatización de la siguiente manera:

"Automatización representa una nueva manera de concebir todo el proceso de producción y comprende no sólo el funcionamiento automático, sino también el procedimiento que hace posible el trabajo automático, dando por consiguiente, gran importancia a la autorregulación de todo mecanismo de producción".

Otros autores dan también su opinión sobre la automatización. El Profesor Pierre Naville nos dice que bajo el término de "automatización se puede agrupar muchos fenómenos que converjan hacia un fin único: Concurrir al funcionamiento autónomo de ciclos productivos completos cada vez más extendidos a muy alto rendimiento".

Los efectos de la automatización son muy variados y complejos, sin embargo desde la época de Adam Smith, ya se configuraban algunas discusiones sobre lo que la especialización traería, y mencionaban algunas de ellas como la atrofia mental y la monotonía, como desventajas, por eso se pensaba en una movilidad en el puesto o empleo; en la actualidad es tal la automatización que ha surgido la protesta -- del obrero ante la despersonalización que sufre dentro de la

industria, pero no han sido únicamente estas protestas las presentadas; históricamente encontramos que en Inglaterra de 1811 a 1815 se dió el ludismo que es el movimiento obrero encabezado por Lud, dirigido a la destrucción masiva de las máquinas en talleres y máquinas de fábricas, pues significaba el desempleo, por el uso de los adelantos técnicos, a quienes consideraban como sus enemigos.

El mismo Marx, comentaba sobre este punto diciendo que el hombre llegará a ser una parte más de la maquinaria, un apéndice de ella en un sistema capitalista. Vemos que en la actualidad el hombre es utilizado sólo con las necesidades de la empresa sin pensar en él como ser humano.

Otros problemas que se pueden analizar, es que el trabajo se colectiviza, dentro de la automatización y es entonces cuando se puede hablar de rendimiento colectivo y consecuentemente de pagos colectivos en relación a la producción desarrollada, debilitándose cada vez más el sentimiento de participación individual en la creación de productos, los trabajos por equipo modifican también la estructura disciplinaria que debe darse dentro de una fábrica, ya que si un

Obrero no ejecuta correctamente su labor, todos los demás - sufrirán las consecuencias, por tanto la responsabilidad, - las sanciones de tipo disciplinario serán colectivas, es no table por tanto, que el empleador como los sindicatos repre sentantes de los obreros prefieran que se prescinda de per sonal en exceso, quedándose sólo los más aptos, antes de re ducir la jornada de trabajo, ya que ésto va acompañado de - salarios.

Concluyendo, no hay coexistencia entre automa tización y estabilidad, ya que la constante movilidad, la - especialización y capacitación para manejar nuevas maquina rias no hacen posible la permanencia del trabajador en su - puesto.

La acción estatal aún muy imperfecta utiliza - un conjunto de mecanismos reguladores y técnicas nuevas.

En primer lugar una política de orientación y - de formación profesional y escolar que se dará en un futuro mediato exige una estimación aproximativa de las necesida-- des cuantitativas y cualitativas de mano de obra en cada -- sector a escala nacional o regional. De aquí la necesidad-

de una política profesional y estatal de efectiva garantía para el empleo.

Y una de estas necesidades la encontramos en el derecho social que se ha ocupado sobre todo de asegurar una cierta estabilidad en el empleo que debe de poseer el trabajador, sintiéndose por lo tanto las limitaciones cada vez más estrictas al derecho de despido ejercido por el empleador debiéndose fomentar la simple suspensión del contrato de trabajo, cuando el obstáculo es de carácter temporal, o sea que el contrato sigue en vigor en caso de transferencia de la empresa (Sustitución Patronal). Además procurando la estabilidad voluntaria por parte del trabajador, concediendo beneficios a la antigüedad. Ahora bien, esta política de empleo desde el punto de vista de la administración, requiere una autorización previa en materia de contratación o de despido de trabajadores y que si estas medidas preventivas se llevaran a cabo, se planteará el problema de la continuidad en el empleo, mediante la reclasificación del trabajador, mediante acuerdo espontáneo con un nuevo empleador, claro que con técnica corriente y beneficiosa.

La recesión del empleo en los últimos años ha obligado a esta restructuración completa de la política estatal y profesional.

Por ejemplo, en Francia esta política del empleo se ha visto en la necesidad de crear nuevos organismos como lo son la Agencia Nacional del Empleo, Bolsa Nacional o Regional, así como la utilización de técnicas nuevas como financiación de medidas individuales o colectivas de reconversión profesional por el fondo Nacional del Empleo, traslado geográfico de los trabajadores o retiro anticipado. Por lo anterior se vieron en la necesidad de dictar disposiciones como las del Protocolo de Genelle, sobre un acuerdo nacional interprofesional sobre la seguridad del empleo. Pero cuando por situaciones profundas (económicas por crisis políticas)-de transformación, el despido o la reclasificación no deben de ser considerados como fenómenos independientes que se suceden en el tiempo, sino que las consideran como fases unidas de una única operación sin solución de continuidad, y que debe ser objeto de la acción concertada del Estado, de las organizaciones profesionales y de la empresa.

En nuestro país todavía no es posible ni tan -
avanzada la política del empleo, y menos aún en el plano de
una preparación profesional, pues el Estado se preocupado -
profundamente por lograr una estabilidad, pero con la idea
de "una continuidad en su mismo puesto", pues el desarro--
llo económico del país no ha permitido realizar una políti-
ca del empleo avanzada como lo es en otros países. Es nece-
sario que progresiva y prudentemente se vaya afirmando un -
nuevo aspecto de la política del empleo contemporánea y que
antes parecía imposible si se quería mantener una necesaria
movilidad de la mano de obra: se debe de asegurar la con
tinuidad en el empleo mediante garantía por parte del Esta-
do y del Derecho contractual colectivo, de una cierta conti-
nuidad del estatuto del trabajador: Este debe conservar la
remuneración y los beneficios que se hayan alcanzado.

III.4.- FORMACION ESCOLAR Y PROFESIONAL DEL TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN LA ESTABILIDAD

La formación escolar en este tiempo pasa a ser uno de los factores más importantes en nuestro país, pues día a día se solicita que los individuos vengan u obtengan un grado más de escolaridad o con alguna enseñanza técnica, siendo por ésto de suma importancia la formación del futuro trabajador asalariado. Este problema no puede ser contemplado aisladamente. La formación profesional se apoya sobre la enseñanza y la estabilidad está íntimamente ligada a esta formación.

Al extender la base de la pirámide escolar a toda institución, se asegura la mejor utilización de los valores mediante el juego armónico de la orientación progresiva. México como un país capitalista y del tercer mundo no se encuentra en la posibilidad de brindar a todos sus ciudadanos educación elemental y es lógico pensar que una preparación profesional en mucho menor posibilidad.

Pero lo que sí es una realidad es que un traba-

jador con mayor preparación y capacidad será seleccionado entre otros muchos que desgraciadamente no tienen la mínima preparación. Es decir se solicita trabajo calificado.

La calificación de un trabajador en función directa del puesto que va a ocupar en la empresa en el momento de ser contratado, es muy importante, y suele suceder que muchas veces el trabajador se adjudica una serie de conocimientos o de aptitudes que no posee y que al momento de demostrarlas no le es posible, teniendo como resultado consecuencias funestas como la solicitud de rescisión del contrato.

Al respecto, nuestra Ley Federal del Trabajo marca en su articulado como causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón el hecho de engañarlo "el trabajador o en su caso el sindicato que lo hubiere -- propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las que se atribuyen al trabajador capacidad aptitudes de que carezca". (18)

Este es un gran problema en nuestro país, pues es una minoría la que cumple con los requisitos señalados por los mismos empresarios, que tienen la necesidad de personal con determinados conocimientos que los individuos no han tenido la oportunidad de adquirir

(18) Ley Federal del Trabajo. Artículo 47.

Y el Estado queriendo remendar o salvar estas - deficiencias, y con el objeto de ayudar a una superación técnica del individuo, impone como obligación de los patrones, - proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajado--res para elevar su nivel de conocimientos y por consiguiente el de su vida y productividad del patrón, esta capacitación--deberá estar de acuerdo con los planes y programas llenando los requisitos que solicita nuestra ley como mínimos.

Ahora, cuáles son las consecuencias mediatas e inmediatas de este desarrollo técnico dentro de la empresa y en general dentro del país.

Primeramente, si el patrón realmente cumpliera - con los programas de capacitación y adiestramiento del traba--jador adquiriría suficiente habilidad, destreza y aptitudes para desarrollar su trabajo, y por 'tanto la negación a conti--nuar en su mismo puesto, si atendemos a la naturaleza humana en vías de asimilación.

Y la consecuencia inmediata sería: Un aprendi--zaje real por parte del trabajador y un mejor desarrollo en

su trabajo y por tanto una alza en la productividad de la empresa y a su vez la no estabilidad en su puesto, más no en su empleo. Pero este resultado en sus primeros puntos viene a ser muy utópico. Pues si los patrones llegan a cumplir con esa capacitación es de manera muy mediocre y sin los instrumentos humanos y materiales adecuados, pues sólo trata de cumplir con la ley, y el resultado verdadero es que muy pocas veces los trabajadores son realmente adiestrados, y trae consigo el continuar con la ignorancia, es decir que no saldrán de su status o rol de trabajo, siendo éste un entroncamiento en el desarrollo de la productividad y de la empresa, aunque sí existe la estabilidad, con una mala aplicación de éste -- tan importante principio.

Lo anterior es causa de que exista una clasificación entre "obrero" y obrero Calificado", y siempre el segundo tendrá prioridad ante el primero, y por tanto una mayor seguridad en su trabajo.

En el plano profesional sería ideal el hecho de que conforme aumentara el número de conocimientos y experiencias, aumentará su categoría en el puesto, pero siempre con

la seguridad de que su empleo es seguro, y sólo cambiará --
por causa imputable a él y no al patrón, sólo que éste lo -
hiciera en forma positiva, es decir, ascendente.

CAPITULO IV

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

- IV.1.- COMO NUEVO PRINCIPIO**
- IV.2.- SU TEORIA**
- IV.3.- COMO LO DEFINE NUESTRA LEGISLACION**
- IV.4.- RESTRICCIONES**
- IV.5.- EXCEPCIONES**

IV.1.- LA ESTABILIDAD COMO NUEVO PRINCIPIO LABORAL

La estabilidad en el empleo, es un nuevo principio, alrededor del cual giran casi todos los institutos del Derecho laboral. Es por tanto de suma importancia, y requiere de una reglamentación más precisa para poder conservar y superar lo que hasta estos tiempos se ha logrado, y seguir utilizándolo como uno de los grandes aportes del pensamiento jurídico moderno.

Es una relación laboral, lo que se busca como primer punto, es la idea de conseguir cierta seguridad y firmeza en el empleo, pero no por esto pretender convertir el contrato de trabajo en un vínculo eterno.

la idea de Estabilidad no es conducir o instaurar una verdadera propiedad en el empleo; aunque esto resulte contradictorio, pero la causa de que lo anterior no sea el fin de este principio descansa en nuestro sistema económico basado en la libertad de los contratantes y de la empresa, para mantener a un trabajador, pues si se obligara a el em--

pleador a continuar con la relación perpetuamente correría riesgos económicos al organizar su empresa con tantas limitaciones. Un ejemplo claro lo encontramos en la crisis económica por la que está pasando nuestro país, y los patronos se han visto en la necesidad de solicitar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje su aprobación para realizar despidos masivos o reajuste de personal, es por esto que la idea de estabilidad tiene un campo de aplicación más general e interviene en la formación íntegra de la naturaleza de casi todos los institutos del Derecho del Trabajo.

Algunos autores relacionan a este principio con algunos otros, como por ejemplo con el de la Duración de la Relación Laboral que hemos estudiado con anterioridad, y el --cual favorezco. Tal es el caso del Profesor Guillermo Cabanellas, el cual condiciona a que los servicios no tengan "el carácter accidentales, sino que estén revestidos de aquella firmeza, necesaria para lograr cierta continuidad en la prestación de servicio:"⁽¹⁹⁾

La importancia de la estabilidad en el empleo, es-

(19) Cabanellas Guillermo. Contrato de Trabajo. p. 148.

triba en los derechos y deberes que para las partes derivan de la permanencia del trabajador en su empleo.

Esto es que el trabajador adquirirá una serie de obligaciones y derechos al ser contratado y mientras éste cumpla con ellos el patrón no podrá dar por terminada la relación y por tanto sólo podrá ser por parte del trabajador la voluntad de dar por terminada la relación.

Nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, acepta algunas causas para dar por terminada la relación sin responsabilidad para el patrón (20), causas que derivarán del incumplimiento de sus obligaciones rompiendo la consecuencia que es el adquirir sus derechos dentro de los cuales se encuentran la estabilidad o continuidad en el empleo.

Como mencionábamos anteriormente, dicho autor considera que la relación y su continuidad se derivan de la duración y la presunción legal consiste en que un contrato se concierte por tiempo indeterminado, o sea que el trabajador llegue a la edad prevista por la ley, para llegar a adquirir el derecho a la jubilación o pensión, o llegar al lími-

(20) Ley Federal del Trabajo. art. 47

te máximo para la prestación que maneje el ordenamiento legal aplicable.

Otros autores como Ernesto R. Katz y Mario L. Deveali, consideran a la estabilidad como el derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda su vida. Cammeo -- opina que la estabilidad constituye "el caso límite del nombramiento por tiempo determinado, siendo el término representado por la duración de la vida del empleado y siendo por esto un término "cierto y a su vez incierto".

Acoplado lo anterior a nuestra legislación, tendríamos que será una relación por tiempo indeterminado por -- que cuando en un contrato no se estipula un término cierto -- se le considera entonces de duración indeterminada. Pero lo que nos quiere decir el mencionado autor es que la relación -- debe ser perpetua, y por tanto la estabilidad debe de ser -- absoluta, cosa que como ya estudiamos en el capítulo anterior no puede ser posible. Pues en el supuesto de que el -- trabajador incurra en incumplimiento de sus obligaciones, o por caso fortuito, el patrón no se puede ver en la obligación de continuar con la relación.

El Profesor Francisco Ferrari dice que con frecuencia la idea de estabilidad en el empleo se presenta como una limitación o desconocimiento del derecho de rescindir unilateralmente el contrato de trabajo.

Considera que dicha estabilidad no tiene relación "ni con las normas relativas el plazo del contrato, ni en su esencia con el derecho de rescindir que poseen las dos partes y que pueden ejercitarlo en cualquier momento" (21), -- pues si consideramos al contrato en un vínculo de por vida, -- podríamos caer en una mera ilusión y como toda ilusión esfumarse rápidamente, y que si llegase a suceder lo que había -- abandonado el hombre habrá sido la pretensión de establecer una relación perpetua, pero la idea de estabilidad seguiría siendo, sin embargo, una de sus grandes conquistas.

Es por lo anterior que existe la necesidad de vincular a la estabilidad con la duración de la relación de trabajo, pues aún cuando niegue el mencionado autor dicho vínculo acerca de las normas del plazo y del derecho de rescindirlo y de un campo de aplicación general o integrador de la natu-

(21) Ferrari Francisco de. Del Contrato de Trabajo. p. 180.

raleza de las instituciones laborales, tendrá que ver con la naturaleza del contrato.

Este autor basa su idea de estabilidad con la fragilidad que tuvo en la historia, primero la facilidad que existió para dar por terminada la relación en forma unilateralmente y cualquier momento por iniciativa de una u otra parte que casi siempre resultaba ser la empleadora, creando un vínculo muy débil.

Ejemplos claros los encontramos cuando se daba por terminada la relación al encontrarse una mujer embarazada, por cualquier enfermedad, venta del establecimiento, por huelga, etc., pues mientras estas instituciones se encontraban al cobijo del derecho civil, eran seriamente violadas, es así como se hicieron reexaminar en nuevos tiempos esos mismos problemas creando y afirmando una nueva idea, un nuevo principio el de "estabilidad" que fue dando soluciones a esos aspectos de la relación laboral, inspirándose en un pensamiento que no era jurídicamente necesario, en tales casos, la rescisión del contrato, ni socialmente conveniente que las partes se despidieran, porque ni la idea de la nulidad, ni de la buena fé, ni la fuerza mayor, se oponían a soluciones de sentido más rea--

lista, favorables al mantenimiento y supervivencia de la relación, ubicando entonces a la estabilidad fundamentalmente en el derecho del trabajo a través de nuestras normas: sobre protección a los trabajadores.

Pero sigue sosteniendo que dicha idea no tiene que ver de un modo particular con la facultad de rescindir el -- contrato, ni es el fundamento de la subyugante idea de la teoría de la propiedad en el empleo, a la que según algunos tratadistas es el objetivo final.

Ferrari considera que en el fondo hay una concepción política más que una concepción jurídica, debido a su mecanismo de reinstalación, por su sentido proteccionista, constituyendo una falsa aplicación de una idea excelente, al régimen de la rescisión del contrato.

Concluyendo, nos dice que la estabilidad en el empleo es una idea puramente jurídica puesto que se refiere a nociones y reglas del derecho, particularmente a las ideas -- de equidad, y del sentido común, más que a hechos y soluciones. Concretamente es una revisión de los viejos conceptos, -- sobre la nulidad, la fuerza mayor, buena fé, y su adaptación

a un contrato que desde el punto de vista social, conviene - que llegue a su término únicamente en aquellos casos en que la relación contractual entre en una crisis insuperable como consecuencia de hechos, cuya gravedad o naturaleza hacen imposible e inconveniente la continuación del contrato.

Con lo anterior, vemos que es necesario ligar a la estabilidad con otros preceptos laborales como es el de la rescisión del contrato, pues aún cuando algunos autores lo - niegan, se concluye en que "la terminación del contrato podrá darse por causas cuya gravedad o naturaleza hagan imposible e inconveniente la continuación de la relación." (22)

Con la idea de la estabilidad se persigue sin duda que el contrato tenga una duración prolongada y abarque - sí es "posible", toda la vida activa del trabajador evitando que causas como las antes citadas (enfermedad, embarazo, -- venta del establecimiento, etc.) pongan fin al contrato en razón de que la continuación de la relación se considera socialmente conveniente. Encontramos aquí la condición "Si es posible", que da la pauta al ligamento o vínculo entre la -

(22) Ferrari Francisco de. p. 181 ob. cit.

duración de la relación y la facultad de rescindir un contrato. Aún cuando el autor mencionado anteriormente afirma que no afecta de modo alguno el derecho de rescindir unilateralmente dicho contrato, ni con el plazo del mencionado, pues para él la estabilidad se ve limitada a sancionar las formas abusivas irracionales del ejercicio del primero.

Pienso que el Profr. Ferrari se contradice en algunos puntos como el mencionado antes, al ver la condicionalidad del tiempo se une o coincide con la duración o plazo del contrato, por tanto no favorezco su opinión, cuando niega -- vínculo alguno de este principio con el derecho de rescindir.

Y en lo que sí concuerdo con su teoría es en que la finalidad de la estabilidad no es llegar a la propiedad del empleo, pues como dice: "la idea de estabilidad constituye una idea jurídica, que forma parte del nuevo derecho y tiene como propósito contribuir a regular con equidad las relaciones humanas" (23), cosa diferente a la teoría de la Propiedad que responde a una concepción económica y aún cuando varios estudiosos opinarán que era el objetivo de la estabili-

(23) Ferrari Francisco de. ob. cit. p. 182

dad, porque contenía un sentido reivindicatorio, pues lo -- ideal de este principio sería que fuese un medio y fin jurídico.

Pero como hemos estudiado con anterioridad lo jurídico no va con lo social, y quizás esa solución social no fuese la mejor, pues tendría que ver la situación del hombre dentro de la organización de la economía y no con la situación del hombre como sujeto de derecho y parte de un orden jurídico.

El problema de la limitación de derechos es de suma importancia, pues será fácil admitir, que el empleador no debe poseer un ejercicio libre del derecho del despido, y conceder a los trabajadores derechos a un mínimo de condiciones de vida siendo ésta estable y decorosa, pero surge una incógnita: ¿Cuál es la solución más viable para llegar a una estabilidad propiamente dicha?. Algunos autores opinan que no se debe limitar de tal manera a los empresarios, y que en caso "de que algún empleador abusara del derecho de despedir, debería ser despojado por la sociedad de su condición de tal y prohibirle en lo sucesivo ejercer la profe --

sión de empresario". (24)

Esta solución resulta ser un tanto utópico pues en un sistema como el nuestro se estaría coartando la libertad del individuo a ejercer libremente profesión, siendo dicha idea ineficaz en nuestro país.

Por lo tanto, nos vemos en la necesidad de recurrir a las reglamentaciones repudiadas por Ferrari: Limitar el derecho de despedir y condicionar los plazos del contrato. Pero no con el objeto de hacer perpetua la relación, pues la idea de propiedad en el empleo en el siglo del sindicalismo, en un mundo que está organizando sus mercados de mano de obra y que ha terminado por considerar, la política del empleo como un presupuesto esencial de la vida económica del país, en que la idea de seguridad social parece ser la estrella que ha empezado a acompañar al hombre poniendo el principio de la estabilidad, y que si se opusiera la teoría de la propiedad en el empleo, podría provocar un verdadero desorden en las ideas de nuestro tiempo y propiciar -- una solución ineficaz, llamada a fracasar, y lo que quie-

(24) Mazeud, citado por Francisco Ferrari ob cit. p. 183.

re el obrero en nuestros tiempos es estar protegido frente a las contingencias que lo amenazan, a lo que aspira concretamente es a la seguridad social y que un régimen como el nuestro sólo lo lograría con medidas económicas y no jurídicas, pero es necesario saber que la seguridad social es una política de redistribución del ingreso nacional. Es también importante conocer los medios por los cuales se quiere llegar a esa seguridad social, y al estudiar este punto encontramos a las asociaciones de trabajadores llamadas "sindicatos" cuya función es proteger los derechos de los trabajadores. Desgraciadamente la finalidad para lo cual fueron creadas estas instituciones se han desviado, llegando al punto en que es más el daño que se le causa al trabajador, que el beneficio supuestamente logrado.

Podríamos decir entonces que el principio de estabilidad del empleo es parte del gran ideal que es la seguridad social, y es por esto que se habla de un régimen de estabilidad y no de propiedad, y dicha estabilidad se encuentra inmersa en distintos institutos del derecho laboral y en medidas de carácter económico adoptadas con este mismo fin, ya sea dentro de los regímenes de seguridad so-

cial o integrado la política llamada de la continuidad en el empleo.

Como dijimos anteriormente algunos autores opinan que no se busca el derecho de un trabajador o permanecer de por vida en el empleo, sino que se busca simplemente organizar la seguridad social, pues cuando el empleador despide, - no lesiona ningún derecho, cosa que no va de acuerdo con -- nuestros principios, pues algunos doctrinarios explican que no existe ni se entrega una indemnización, sino que se repara un riesgo cumpliendo con un mandato legal, puesto que -- esa cantidad de dinero que se entrega no se basa en una - - idea de culpa, sino en la idea de riesgo y en los deberes - que impone la solidaridad humana. Por supuesto que no es-- toy de acuerdo con lo anterior, pues ante todo considero -- que hay una comparación con el derecho civil, y en conse-- cuencia no puede ser aplicable a la legislación laboral, - puesto que ésta tiene su propia rama que es el derecho so-- cial. No se debe de hablar de que no existe un derecho, - puesto que se presume que desde el momento en que la ley - otorga al individuo la libertad a trabajar en "oficio digno y socialmente útil" (25), se habla de un derecho y que por

(25) Constitución Política de los Estados Unidos Mex. Art.

tanto "sí existe". Por cuanto a las indemnizaciones que se deben de cubrir al trabajador, son aquellas a que tienen de recho y que surgen desde el momento que se inicia la prestación de servicios, pues si atendemos a la consabida teoría de la Plusvalía, el trabajador sólo está recibiendo la remuneración de la mitad del tiempo trabajado que no le fué pagado, y pasó a ser ganancia para el patrón. Así que el derecho de la indemnización vendría a ser reivindicatorio, y por tanto no se puede hablar de riesgo sino de derecho.

Es así como la estabilidad domina de una manera general toda la concepción moderna del derecho de trabajo, y de manera particular de algunos puntos como son el derecho despedir, reservando a esta estabilidad la facultad de rescindir unilateralmente. Algunos doctrinarios extranjeros opinan que esto se está cumpliendo pero por vía de convenios colectivos, de los consejos de las empresas, del accionado con participación de los trabajadores etc., transformándose en una fuerza de co-dirección económica.

Nuestra legislación marca las bases para que se cumpla esta continuidad que se llevará a cabo por los me-

dios anteriormente mencionados, ya sea superando lo que -- nos marcan los reglamentos o basándose en ellos.

Por otro lado, encontramos que el Profesor Mario-L. Devaali, relaciona a la estabilidad del trabajo necesariamente con el plazo del contrato pues nos dice: el contrato tiene que ser por tiempo "determinado" identificando este término con la edad prevista por la ley para adquirir el derecho a la jubilación o a la pensión. Para este autor el término llegará cuando el trabajador haya cumplido con cierta edad, la requerida en los reglamentos correspondientes, o al llegar al cumplimiento de cierto número de años en la prestación de servicio. En nuestro país, esto se lleva a cabo por medio de los contratos colectivos, convenios, etc. o por estipulaciones en los reglamentos internos de trabajo. Esta opinión se encuentra un poco trunca pues habla de la estabilidad de una manera muy general. Nos hace también una diferencia entre la estabilidad y la inamovilidad. La estabilidad la relaciona con el empleo y con el escalafón, y la inamovilidad a la función y lugar donde se -- prestan los servicios. Nos dice que la estabilidad genérica importa únicamente al derecho de conservación del empleo y -

la estabilidad funcional comprende el derecho a la conservación de la función o sea del puesto.

El referido autor sí vincula a la estabilidad con el plazo del contrato y hace un estudio concluyendo en cuatro puntos importantes del término de un contrato.

En primer lugar nos habla del término pactado libremente por las partes, como es el contrato individual, en este caso la estabilidad está prevista por la ley o por otras reglamentaciones de carácter general.

En segundo punto, se habla de cuando el término en la generalidad de los casos es bilateral, o sea que rige respecto de ambos contribuyentes, y la estabilidad está dispuesta solamente a favor del trabajador. En el siguiente punto se habla de cuando rige por disposición legal o contractual que reconoce el derecho a la estabilidad, indicando las causas especiales que causan o producen la extinción de ese derecho. Tal es el caso de nuestra legislación que acepta a la estabilidad, que durará: "Primero mientras subsiste la materia de contrato; segundo mientras no exista alguna de las causales para rescindir o dar por terminada la relación."⁽²⁶⁾

(26) Ley Federal del Trabajo. Artículo 47

Y en último punto, cuando la estabilidad es completa con un régimen de jubilaciones y pensiones.

Nuestra legislación se encuentra ubicada dentro del tercer punto, pero se completa con todos los demás puntos. Explicando cada uno de ellos tenemos: Primeramente en el punto consistente en el pacto libre de las partes en el contrato individual, vemos que la estabilidad, por lo general está prevista por la ley o por otras reglamentaciones generales, que se proponen otorgar mayor amparo a ciertas clases trabajadoras, en consideración de la naturaleza especial de la rama de actividad, o de los méritos especiales que han hecho prestando sus servicios. "Es entonces la estabilidad es una forma de amparo general, del cual -- brotan a su vez derechos individuales, mientras que el término se estipula en razón a la persona, en consideración de la situación especial de cierto trabajador respecto de cierta empresa" (27). Y ese amparo general protegerá a todos los trabajadores, y que como es lógico se verá complementada con una serie de derechos individuales que derivan de dicha estabilidad como es el que un trabajador sea con-

(27) Deveali Mario L. Lineamientos Sobre Derecho del Trabajo. p. 167

tratado ya sea por tiempo determinado o indeterminado, y por lo general se refiere a la situación especial podríamos ubicarla dentro de nuestra legislación en el mencionado "Derecho a la estabilidad".

Este derecho a la estabilidad surge cuando un trabajador ha laborado en una misma empresa por un término de veinte años, a partir de los cuales el trabajador sólo podrá ser despedido por una causa muy grave, siendo este un caso especial del trabajador.

El siguiente punto estipula que cuando el pacto es bilateral, la estabilidad está a favor del trabajador, pues en caso contrario se llegaría a consagrar la obligación para el trabajador de vincular sus servicios por toda su vida a un empleador, obligación que no existe y que nuestra ley encuentra expresamente prohibida y que desde luego contrasta con la garantía de la libertad individual.

Tal es el caso de las leyes mexicanas y las brasileñas. Nuestro país en su Carta Magna nos marca textualmente:

"El contrato de trabajo sólo obligará a prestar -

los servicios convenidos por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador..."(28)

También la legislación brasileña, marca un término de "cuatro años como máximo para la prestación de sus servicios sin perjuicio del trabajador." (29)

Con bases en lo anterior concluimos en que la obligación de continuar con la relación de trabajo es para el patrón y nunca para el trabajador.

También podríamos hablar en este punto de las contrataciones colectivas, donde la estabilidad siempre fungirá en favor del trabajador, y puede formularse por convenio de las partes o regirse por las reglamentaciones generales, las cuales trataremos en el siguiente punto, donde la disposición legal o contractual reconoce el derecho a la estabilidad indicando las causas especiales que producen la extinción -- de ese derecho, siendo éstas más específicas de las que podrían invocarse en base al derecho común, al efecto de la resolución del contrato a plazo.

(28) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Artículo 5o.

(29) Legislación Brasileña, Artículo 445 de la Consolidación.

En nuestra ley se marca expresamente cuáles serán las causas por las cuales se dará por terminada la relación siendo imputable éstas al trabajador, quedando de esta manera truncada la estabilidad. (30)

Y el último punto nos habla de que la estabilidad se completa con un régimen de pensiones y jubilaciones, o sea que el término fijado para dar por terminada la relación, es decir que un trabajador tendrá estabilidad en su empleo hasta llegar a la edad requerida por los reglamentos, o al cumplimiento de cierto número de años en la prestación de servicios, considerando este término o condición oportuno y necesario, pues el trabajador ha entregado a las empresas toda su fuerza de trabajo, para alcanzar mayor productividad y por tanto, beneficio del patrón, adquiriendo el derecho a percibir ya sea parte de su salario o la totalidad de éste, como reivindicación a su esfuerzo y para continuar con la seguridad de que gozaba.

El Profesor Mario L. Daveali, considera que ninguno de estos puntos es suficiente, pues uno se refiere a mo-

(30) Ley Federal del Trabajo Artículo 47

tivos, otro a su carácter normal, el otro nos dice no impide que se estipule cláusulas especiales que autoricen su disolución antes de tiempo, y el último se refiere a una coincidencia institucional, que a pesar de ser frecuente y oportuna, - no resulta absolutamente necesaria, dado que el límite temporal del derecho a la estabilidad en el empleo, puede ser determinada, aún prescindiendo de la jubilación sólo por el hecho de que lo marque una ley general, especial o contractual que contemple el derecho.

En nuestra legislación la jubilación es una prestación contractual que consiste en una pensión vitalicia por - parte de la empresa al trabajador, siempre y cuando reúna -- los requisitos marcados en el contrato colectivo o contrato ley, tomando en consideración la antigüedad en la empresa, - edad o estado de validez.

Nuestra legislación ha sustentado varias tesis -- con respecto a dicha jubilación, que vendría a ser un privilegio de los trabajadores que han colaborado por determinado tiempo o han llegado a determinada edad, tal es el caso de los trabajadores de los ferrocarriles, que cuando se en-

cuentran próximos a cumplir la jubilación, sólo se les podrá rescindir por las causas particularmente graves.

Y en las empresas que no existe disposición expresa, se tendrá derecho a la estabilidad, si se ha cumplido -- con veinte años de servicio. En éstas se tomará en cuenta el derecho a la estabilidad, pero no como objetivo de éstas llegar a la jubilación.

Ahora ¿porqué afirmamos que la jubilación no es el fin de la estabilidad?. Pues bien, si bien es cierto que el derecho a la jubilación y a percibir la pensión respectiva, - nace al realizarse la condición de tiempo o edad del trabajador, que el contrato señale, también lo es, que tal derecho se encuentra sujeto a la circunstancia simultánea de que se efectúe el retiro del obrero; pues si por cualquier causa - continúa al servicio de la empresa percibiendo salario, el - pago de la pensión por jubilación nace hasta que se verifi-- que el requisito esencial de la separación.

La jubilación y pensión se establece en los contratos colectivos o ley celebrados entre empresas y trabajado--res, es decir que no existe una disposición expresa en las -

yes reglamentarias con respecto a estas prestaciones.

En Petróleos Mexicanos, trabajadores y representantes del sindicato establecen esta prestación en el contrato colectivo de trabajo así como los requisitos que son cuarenta y cinco años de edad y como mínimo veinticinco de servicio, - pero realmente esta jubilación resulta ser una fase secundaria de la estabilidad y no el fin primordial de ésta.

En igual circunstancia se encuentran los trabajadores de Teléfonos de México, de la Comisión Federal de Electricidad y los del Instituto Mexicano del Seguro Social, y alguno de ellos con muchas más prestaciones que las que establece la ley.

Pero en definitiva, no podríamos decir que el objetivo de la estabilidad se haya encaminado al mencionado régimen de jubilaciones y pensiones, aunque si éstas son parte - dicha permanencia pero no su punto de culminación.

El Profesor Deveali concluye en que bajo un aspecto jurídico, el contrato de trabajo marca el derecho a la estabilidad, y que éste coincide con un trabajo de plazo deter-

minado, cuyo término vincula únicamente a el empleador.

La conclusión que nos da este profesor en su primera parte, no se ubica dentro de nuestra legislación, y por - tanto no estoy de acuerdo con ella.

Anteriormente hablamos del criterio que nos da el Profesor Guillermo Cabanellas, sobre la estabilidad en el - empleo, y el cual la considera como un elemento particular - del contrato de trabajo, y que como figura autónoma requiere que los servicios no tengan el carácter de accidental, sino que estén revestidos de aquella firmeza, necesaria para lo - grar cierta continuidad en las prestaciones. Para él la importancia de la estabilidad, radica en los derechos y debe - res de las partes creados a través de la permanencia en el - empleo.

La presunción legal consiste en que todo contrato de trabajo se concierta por tiempo "indeterminado" y la - excepción constituida por el contrato por tiempo "determina do", aún cuando los dos tengan idéntica estructura por su naturaleza jurídica, pero con la diferencia del momento de - su terminación.

Dicho autor nos dice que la manifestación de voluntad de continuar con un contrato significa un nexo contractual que existirá mientras el contrato viva, y que si las partes introducen modificaciones a las condiciones generales o especiales, no se entenderá como nuevo o distinto, pues basta con que la prestación de servicios continúe para considerar que el contrato de trabajo produce los mismos efectos.

También nos dice que si hay interrupción de servicios sin que el contrato de trabajo esté suspendido en sus efectos, la reanudación, de la prestación podrá significar un distinto engarse contractual

Coincido con este autor, al decir que para hablar de estabilidad es necesario que el contrato de trabajo sea por tiempo indeterminado.

Pero es necesario recordar que la seguridad social y en este caso nuestra materia, se vió en la necesidad de encauzar al contrato de trabajo, desde un punto de vista social, teniendo en consecuencia la necesidad de suplir la "autonomía de la voluntad", lo que algunos autores llaman conjunto de normas sociales.

Por lo que se refiere a las modificaciones que se hagan al contrato por cuanto a sus condiciones generales o especiales, puede o no formar un nuevo contrato.

Supongamos que un trabajador se liga laboralmente a un empresario, y que con el tiempo sus técnicas y conocimientos aumentan, se superan. Es pues necesario que el trabajador se ubique en un puesto donde explote y adquiera más conocimientos, y que al surgir esto se realicen modificaciones o en definitiva nazca un nuevo contrato, que por su naturaleza contendrá prestaciones superiores, pero que ya estará al nivel y capacidad del trabajador.

Por lo que se refiere a la interrupción de servicios:

Si el contrato no está suspendido en sus efectos, es decir que el trabajador no se encuentra ubicado dentro de las causales que nos da nuestra ley en su artículo 42 -- (de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo), al reanudar la prestación podrá surgir un distinto -- engrane contractual, es decir que sea cualquiera la causa de la interrupción para que no sean suspendidos los efec--

tos de la relación de trabajo.

En definitiva, nos dice el mencionado autor, "la estabilidad se lleva en el contrato de trabajo y le proporciona una fisionomía particular, en razón de los factores - del orden moral y material⁽³¹⁾.

Es importante nos dice, no confundir a la estabilidad con la permanencia. Pues en la estabilidad el trabajador se encuentra incorporado a la empresa y aparece como elemento necesario a ésta, tiene una especie de prioridad en el empleo, y por ende sólo podrá ser privado de éste con causa justificada. Es decir cuando el trabajador aparece unido a la empresa por una relación de carácter permanente, en forma continuada, y la ruptura del contrato de trabajo no puede darse salvo que medien causas justificadas y particularmente graves.

Claro que al referirse a "una especie de propiedad" en el empleo, no nos habla de un lazo ad-perpetum, pues el mismo acepta la condicionalidad de que para dar por termina-

(31) Cabanellas Guillermo. Ob. cit. p. 165.

da la relación debe existir una causa grave.

Continúa diciendo que la estabilidad en el empleo limita la autonomía del empresario para poder disolver el vínculo laboral y excluye la posibilidad de que el trabajador sea despedido sin causa justa.

Aquí no se puede hablar de una manifestación de la voluntad para continuar con el contrato, pues ya nuestra ley nos habla de la suplencia de la voluntad, o sea la libertad para dar o no por terminada la relación, y que es el patrón el que se ve limitado para manifestar su voluntad de continuar o no con el contrato de trabajo.

La incorporación del trabajador a una empresa tiene el carácter de definitivo cuando lo permita la naturaleza del trabajo, pues si el trabajador es contratado por tiempo determinado, o si la contratación tiene por objeto sustituir temporalmente a un trabajador, su contrato fenecerá al cumplir la función para la cual fue contratado salvo que vencido el término que se hubiese fijado, subsiste la materia de contrato, y de ser así la relación de trabajo quedará prorrogada por el tiempo que dure dicha circunstan-

cia.

Habíamos dicho que ingreso de un trabajador a la empresa es definitiva salvo que existan o medien circunstancias que que no lo permitan. Por ejemplo: el perfeccionamiento -- técnico (del que ya hablamos en el punto de la automatización), que es una causal para dar por terminada la relación. Al respecto el Maestro Trueba Urbina (32) nos habla de esta causal "como un Conflicto Colectivo de índole Colectivo," manifestando "que es una lucha de clases, por la creación de nuevas condicio nes de trabajo, o ya sea por la implantación de mejores técnicas en las maquinarias por la implantación de nuevas reformas que regulen el desarrollo del trabajo." (33)

Continúa diciendo que dichos conflictos se caracterizan también por el cese colectivo o la amenaza de éste, por causa de los adelantos técnicos que traen como consecuencia - la automatización.

Podemos encontrar otras causas que den por termina -

(32) Trueba Urbina Alberto. ob. cit. p. 185

(33) Idem. p. 185

da la relación laboral, tal es el caso de nuestra Ley que nos - marca en sus artículos 47, 51, 53, que son de naturaleza diver- sa pero que dan por terminada la relación laboral.

El Profesor Cabanellas nos dice que son diversas las - situaciones que se plantean en torno a la posibilidad de disol- ver el vínculo contractual, pero la tendencia general consiste - en el mantenimiento de ésta. Es así como el despido deja de ser un derecho absoluto, como manifestación unilateral de voluntad - por parte del empleador.

Este autor fundamenta lo anterior en la historia que - inicia con el contrato civil y que en nuestros tiempos ya se ha quedado a un lado con respecto a la materia laboral, pues en un contrato de trabajo se admite que cuando una de las partes incum- ple su obligación, sólo tiene derecho a exigir de la otra parte - el resarcimiento de daños y perjuicios que puede haberse causado, y dar con ello por rescindido el vínculo contractual.

Cosa que no sucede en el derecho civil, donde cabe exi gir de la otra parte el cumplimiento forzoso de la obligación.

Ante el antagonismo de las normas que imponen el cum--

plimiento de la obligación sin rescindir el vínculo y las que - determinan el resarcimiento de los daños y perjuicios causados es evidente que por tratarse de una obligación de hacer, ha de llegarse necesariamente a la conclusión de que el vínculo se - rompe, y sólo cabe reclamar el resarcimiento de los daños y -- perjuicios.

El mencionado autor nos dice que por la situación en la que se encuentra el trabajador por el carácter personal que reviste el vínculo laboral, se requiere que ambas partes puedan tener el derecho de disolver el contrato que los une, cuando a juicio de una de ellas, el mismo se torne de imposible o perjudicial ejecución.

Aún cuando el profesor trata de aclarar lo anterior - como veremos, no puede ser tan libre esa voluntad de disolver - el contrato, a juicio de cualquiera de las partes, pues de ser así el patrón expondría a miles de causas que según él harían - imposible y perjudicial la continuación de esa relación. Es - por esta causa que existen todas esas normas protectoras de la clase trabajadora.

Dicho maestro trata de enfocar el contrato de trabajo como propiedad del trabajador y la posibilidad de que éste se incorpore a la empresa y se mantenga como parte de ella en tanto subsista la fuente de trabajo o hasta que un hecho imputable al trabajador impida la prosecución normal de la prestación del trabajo por un lado, y por el otro la tendencia de reproducir viejos conceptos como el que el trabajador no puede estar unido obligacionalmente de por vida a una empresa.

Nos sigue diciendo que nuestros actuales conceptos se podrían confundir con los antiguos, como por ejemplo el de la esclavitud, pues enfocando a estos puntos en forma contraria, resultaría contraproducente e igualmente perjudiciales.

Pero nuestra legislación no confunde términos pues -- claramente nos dice que será únicamente por voluntad del trabajador el continuar la prestación de servicios y sólo él podrá -- decir cuándo darlas por terminadas si siempre ha cumplido con -- sus deberes laborales.

En otros países como son los de regímenes totalita-- rios el trabajador no es libre para dejar su trabajo, y una --

vez que se ha incorporado a éste, se considera su puesto en la - producción como en un servicio de las armas, y que el abandono - de éstas constituye una traición.

Y en otros países el beneficio es unilateral, o sea es benéfico al trabajador y la estabilidad en el empleo se concibe como un derecho, al que no puede renunciar revistiendo ese carácter de unilateralidad, ya que por su parte el trabajador no está obligado a mantenerse en el empleo y con la facultad para dejar el mismo cuando así lo decida voluntariamente por su propia conveniencia.

Nuestra legislación al respecto nos marca de manera expresa que: "los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año". (34) protegiendo así a la clase económicamente débil.

Encontramos algunos otros comentarios muy importantes como es el del Profesor Mario de la Cueva, que al igual que los anteriores trata a la estabilidad diciéndonos que nuestras leyes la tratan como "el niño mimado del estatuto laboral" (35),

(34) Ley Federal del Trabajo Artículo 40.

(35) Cueva Mario de la. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
p. 417

nos explica que es la no existencia del temor, tanto en el presente como en el futuro , y todo nacido por necesidades apremiantes de nuestro país, y de nuestros tiempos.

Dicho autor habla de la estabilidad como un principio que otorga el carácter de permanente a la relación de trabajo - y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, por causa del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador o también por circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, y que hagan imposible su continuación. Lo considera como un principio creador de un derecho para el trabajador - y nunca un deber para él.

Nuestra constitución estipula en forma concreta lo anterior en su artículo quinto al decirnos que la estabilidad depende de la voluntad del trabajador, por un lado, y por el otro habla de un deber hacia el patrono.

La idea de esta institución la encontramos en su finalidad inmediata: la seguridad y tranquilidad del presente y -- del futuro, y de su finalidad mediata que es cumplir con la se-

guridad social.

En su finalidad mediata lo que se trata es de preparar al trabajador para vivir en la adversidad y en la vejez. De estas dos finalidades se desprende la esencia de la estabilidad en el trabajo que es "la certeza del presente y del futuro" - - (36), vinculando o fusionando al futuro con el derecho y del -- trabajo, y la seguridad social, otorgando al trabajador su protección y a su vez dignificación, al estar consciente de su permanencia en la empresa, y la seguridad de que ésta continuará - si cumple con sus obligaciones, actuando en aplicación de su -- conciencia ética y de acuerdo al interés de su familia.

La dignidad es un principio clave en las relaciones - laborales y por ende de la seguridad social, pues el trabajador defenderá sus derechos, pues al no estar al libre albedrío de - otros, se cumplirá con esta idea, y sólo así llegar a esa igualdad laboral que surge al defender sus derechos de dignidad y libertad.

(36) Cueva Mario de la. Ob. cit. p. 219

En conclusión, el maestro Mario de la Cueva opina que la estabilidad es una institución peculiar del derecho del trabajo a la que puede caracterizarse por el derecho a permanecer en su trabajo en tanto subsista la materia que fue objeto del contrato.

El Profesor Euquerio Guerrero (37) al igual que otros autores opina que realmente al hablar de la estabilidad en el empleo "no se ha pensado en un derecho de propiedad del trabajador en su puesto, del que no pudiera separarse de él ni aún -- existiendo causa justificada, pues este criterio habría sido -- contrario, a los más elementales principios de equidad, y además desnaturalizaría la relación de trabajo."

En esta opinión coincido plenamente como lo he dicho anteriormente, pues al realizar un contrato de trabajo no se adquieren derechos patrimoniales sobre el empleo. Este autor nos dice que hay un convenio de ejecución continuada, en que el -- obrero pone su energía material o intelectual al servicio del patrón, y éste la emplea para realizar el fenómeno de la producción pagando por ello, al empleado una remuneración llamada sa-

lario.

El empleado lo que pretende es conservar su fuente de trabajo, en tanto rinda el servicio que se le demanda. Pero no con la idea de una estabilidad funcional (es decir continuar - en el mismo puesto), pues siempre debe de existir esa movili--dad necesaria y adaptable a las circunstancias de trabajador. - Puede haber cambios de cargo o de adscripción correcta de puestos, ya que naturalmente el trabajador desea progresar, o en el peor de los casos podría pensarse en que un riesgo profesional lo inhabilite para el desempeño del puesto que ocupaba, siendo necesario colocarlo en un puesto adecuado a sus posibilidades.

El mencionado autor nos dice que es muy importante - quitarnos de la mente la idea de asimilar el contrato de trabajo con los otros contratos de derecho común, pues de no ser -- así sería muy difícil entender el sentido de la estabilidad en el empleo.

La idea de estabilidad nos la da la seguridad social y la realidad laboral, debiendo entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, --

sin causa justificada y comprobable, tenga la posibilidad de - separarlo de su empleo dando por terminado el contrato por de- cisión de una de las partes.

Y cuando no es posible sostener un derecho absoluto - del empleado de ser reinstalado se tiene que buscar algún medio compensatorio o equivalente, lo que se podría llamar el pago de daños y perjuicios, que en derecho del trabajo resulta ser el - pago de indemnizaciones por despido.

Es necesario entonces que nuestra legislación se in- cline por la celebración del contrato por tiempo indeterminado, limitando las contrataciones a plazo fijo o por obra determi- nada, a casos específicamente señalados, o en los que fuere evi- dente la naturaleza transitoria de la obra materia del contrato. Consignando así la estabilidad relativa, pues encontramos nueva- mente diferencias entre los conceptos civilistas que permiten - la rescisión de los contratos de tracto sucesivo, como pudiese ser el arrendamiento, por el simple preaviso de alguna de las - partes, limitando a casos verdaderamente graves la posibilidad de que unilateralmente alguna de las partes pudiera dar por con- cluído el contrato de trabajo.

Pero en caso de que alguno de los trabajadores rompa la relación de trabajo, sin causa justificada, la sanción sólo se limita a sus responsabilidades civiles, y si la relación de trabajo fue rota con causa justificada la ley estipula acciones; dos acciones para el trabajador pues puede "optar por la reinstalación o bien por la indemnización."⁽³⁸⁾

Pero era bien importante dejar bien ubicada esa dualidad de acciones por parte del obrero, pues al inicio se presentaron situaciones de hecho difíciles, viéndose la Suprema Corte de Justicia en la necesidad de sentar jurisprudencia al respecto, - limitando en ciertos casos el trabajador por cuanto a la reinstalación, quedando el patrón sólo obligado a indemnizar al obrero"⁽³⁹⁾. Apareció otro problema, la situación difícil para los trabajadores que habiendo llegado a una edad en que les sería muy - problemático encontrar trabajo en otra negociación, y eran despedidos por los patrones de sus puestos, y sólo se concretaban a - pagar una indemnización que, aunque pudiera representar en ocasiones, un año o más de salarios, dejaba en pie de todas maneras la incógnita del futuro del trabajador.

(38) Ley Federal del Trabajo art. 48

(39) Ley Federal del Trabajo art. 49

En materia de estabilidad en el empleo es necesario --
rectificar principios por cuanto al Derecho Civil, porque el --
contrato de trabajo no tiene características que sean propias --
de esa rama del derecho.

Y es más, se ha dicho sobre lo inadecuado de la deno--
minación de "contrato" pues se debería llamar correctamente --
"convenio de trabajo". Pero ese nombre es debido a la costum--
bre, pero esto no implica que en el fondo se tengan las mismas
características. Así el contrato de trabajo no puede ser res--
cindido libremente por el patrón, pues no se le considera en --
igualdad de situación que el obrero. Es necesario aclarar que
estamos hablando de relaciones individuales de trabajo, no pu--
diendo invocar ese enorme poderío que han adquirido los sindica
tos de trabajadores, pues éstos podrán discutir, objetar, pero
nunca podrá impedir que el patrón directamente resuelva la con--
tinuación o la terminación del nexo contractual con el obrero.

El sindicato podrá defender a los trabajadores despe--
didos ante los tribunales de trabajo, pero no estará en posibi--
lidad de ejercer una acción colectiva, propiamente, para some--
ter al patrón. De ahí que se considere que el patrón sólo pue--

da dar por concluído el contrato de trabajo cuando existan causas que justifiquen esa actitud.

Y para lograr controlar los abusos, nuestra ley consigna específicamente una serie de motivos por los cuales se podrá rescindir el contrato; pero en casos de que existan causas de igual manera graves que no estén estipuladas en la ley, el legislador previéndolo dedica expresamente en sus artículos 47 y 51 una fracción para estos casos y que textualmente dice así:

"Los análogos establecidos en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere".

La misma redacción encontramos en la fracción IX del artículo 51. Esto permite la inclusión de una serie de situaciones no previstas, pero que tanto el patrón como el trabajador pueden aducir como causa bastante para romper el contrato de trabajo.

Dentro de estas causales encontramos el caso por el tipo de relación que surge entre el trabajador y el patrono o representante de éste, ya sea el nacimiento de discordias, an-

tipatías, que no van a permitir una armonía en la realización del trabajo.

Es por esto que estoy de acuerdo con los partidarios del régimen de indemnizaciones, y no con aquellos de la reinstalación obligatoria, ni con los que ven la imposibilidad de -- reinstalar. Lo que se tiene que hacer es moderar, y es lo -- que trató de hacer el legislador mexicano, al aceptar en sus -- normas tanto un regimen de reinstalaciones como un regimen de -- indemnizaciones, forma que si no es perfecta, caundo menos ofre -- ce posibilidades muy interesantes para coordinar esos puntos de -- vista.

En el caso de que los patrones estuviesen obligados a reinstalar obligatoriamente a sus trabajadores que despedía injustificadamente, traería consecuencias funestas, y por tanto -- la llamada "estabilidad absoluta".

Por esto nuestra ley dedica artículo expreso para dar esas excepciones que estudiaremos más adelante.

Es por esto que la estabilidad de los trabajadores en sus empleos se considera como un supuesto necesario para la rea

lización de la seguridad social. La estabilidad comprende: per
manencia persistencia o duración indefinida de las relaciones de
trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolu-
ción. Esta causa razonable de disolución es la garantía de la -
estabilidad en el trabajo.

La estabilidad en el empleo está condicionada en todos
los casos a que sea posible económicamente la continuación del -
trabajo.

Son estas las causas por las cuales la estabilidad pa-
sa a ser uno de los principios más importantes del derecho del -
trabajo y característica esencial de la seguridad social.

Es como ya dijimos una de las grandes conquistas de --
los trabajadores y por tanto le pertenecen teniendo la posibili-
dad de reclamarla cuando le sea privada sin causa justificada su
ficiente para perderla.

El resultado de la estabilidad, es que condiciona al -
contrato de trabajo y le proporciona una fisonomía particular -
en razón de los factores de orden material que concurren en las
partes.

Siendo así que la estabilidad es intervenida necesariamente por el estado, y el legislador dicta severas sanciones punitorias a aquellos patronos que por su propia voluntad, injustificada, prive al obrero del empleo.

Es por esto que los derechos de los trabajadores son de orden público y por lo tanto irrenunciables.

Siendo necesario que nuestra Ley Federal del Trabajo nos hable más específicamente de la estabilidad, y si fuese necesario obligar a que en todas las relaciones colectivas de los trabajadores sea incluida una cláusula especial donde se hable de este derecho que tienen los trabajadores y que las autoridades de trabajo sean más estrictas al dictar sus laudos en contra de patronos que no tienen el menor escrúpulo en despedir a los trabajadores injustificadamente y sobre todo a aquellos que por su edad les fuese casi imposible lograr ser contratados en otros empleos por la misma causa.

IV.2.- SU TEORIA

A lo largo de la actividad humana, el hombre ha tratado de poner objetividad tanto en su vida presente como la futura, así como para su persona y su familia.

El Maestro Trueba Urbina nos habla al respecto en su Nuevo Derecho del Trabajo diciéndonos que:

"En las relaciones de producción y toda la actividad laboral, los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia tanto de ellos como de su familia . . . "

Esta necesidad surgió pues como lo hemos visto anteriormente, hasta la creación del artículo 123 en la Constitución de 1917, donde los trabajadores se vieron dignificados, - pues por lo general se hallaban expuestos a los patrones quienes arbitrariamente los usaban como mercancía y los despedían a su antojo. Y la necesidad de subsistir y de cubrir las necesidades de su familia, lo hacían aceptar los más duros e indignos trabajos que podían encontrar. Esto traía como consecuen-

cia la pérdida de la libertad en las relaciones laborales, pues se veían obligados y necesitados a aceptar las imposiciones de los dueños de las materias primas, y todo al libre amparo de la necesidad de supervivencia.

Al consagrarse el artículo 123 en nuestra Constitución, los trabajadores adquirieron la categoría de inhumanos, - pues se les había considerado como mercancía y su trabajo se tomaba como un arrendamiento o alquiler otorgándoseles con esta disposición el principio de "dignidad".

En el artículo 123 se consagra la estabilidad en el empleo y en la empresa, pues el trabajador tendrá derecho a -- continuar en su empleo, todo el tiempo que ello lo requiera, si cumple con sus funciones debidamente, y en caso de surgir un -- despido arbitrario, tiene la opción de ejercer dos acciones que le da la ley que son las reinstalaciones e indemnización que he mos estudiado con anterioridad. Y además de ejercerlos puede - solicitar también el pago de salarios caídos y todos los dere-- chos que a lo largo de la relación laboral se hayan creado y -- que el patrón tendrá la obligación de pagar.

Nuestra ley consagra la estabilidad en el empleo y el Derecho a ésta como una de las grandes conquistas sociales de nuestro tiempo, y de la cual disfrutará el trabajador por todo el tiempo que él quiera, o mientras la naturaleza del trabajo lo permita.

Es principio fundamental de la legislación mexicana del trabajo, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. Lo que por largo tiempo y durante la vigencia de la ley anterior se consideró en el medio de nuestros tribunales laborales como "Contrato a Prueba", en ningún momento ha existido con tal carácter; sino que, con falso apoyo en lo que dispone la fracción primera del Artículo 47 de la ley vigente y en una legislación similar de 1931, varias empresas celebraban contrato por veintiocho días, a lo que daban tal denominación pero eran en realidad contratos por tiempo determinado e impuestos por la parte patronal.

Fue la Suprema Corte de Justicia de la Nación la que en su jurisprudencia aclaró la naturaleza de tales contrataciones, estableciendo que no podían considerárseles como contratos a prueba aún cuando fuesen celebrados por períodos inferio-

res a treinta días, en consideración a que de formularse estas contrataciones en forma sucesiva, se presumía la permanencia - de la fuente de trabajo y en consideración debía estimarse que el trabajador adquiriría derecho para continuar prestando servicios como si se tratase de un obrero de planta, pues la Suprema Corte de Justicia de la Nación tiene como permitida la - contratación temporal, pero la licitud y temporalidad deben -- justificarse con la naturaleza del servicio que va a prestar, - pues el espíritu de la ley estriba en no dejar al arbitrio del patrón del término del contrato, pues en el Artículo 39 de -- nuestra ley consagra "el principio de permanencia del contrato," emergiendo de él el derecho del trabajador a "continuar en el - servicio mientras subsista las causas que dieron origen a la - contratación" (40).

Entonces la base de nuestra estabilidad la encontramos en este artículo y en el 35 (41) que nos da la pauta a seguir consignando que las relaciones de trabajo pueden ser: obra o por tiempo determinado o indeterminado, pero a falta de estimulación expresa se considerará por tiempo indeterminado.

(40) Tesis 46 Pág. 57, Apéndice de Jurisprudencia 1975.

(41) Ley Federal del Trabajo.

Para hablar de estabilidad necesariamente tendríamos que tratar a la relación como indeterminada pues con la de obra determinada no se podría dar sólo que la materia de trabajo subsistiese, y es por eso que nuestra ley nos marca concretamente cuáles serán los casos en que se contratará, como ya lo estudiamos y que son: Cuando la naturaleza del trabajo que se va a -- prestar así lo exija; cuando se fije con plazo para la realización de la obra o la prestación de un servicio, cuando se realiza explotación de minas; en los trabajos eventuales, en los -- trabajos eventuales, en los trabajadores de temporada, cuando - los contratos se sujeten a condición suspensiva.

Es por esto que el contrato por tiempo fijo, fue -- - abandonado por nuestra legislación y por nuestros contratos colectivos, pues había en ese tipo de contrataciones un porcentaje de libertad en las partes, trayendo consigo un mínimo de garantías al trabajador en su estabilidad.

A medida que aumentaban las garantías otorgadas en el contrato por tiempo indeterminado. Pues más allá de la simple técnica jurídica utilizada, el problema social de la seguridad-

en el empleo se plantea efectivamente en términos muy parecidos.

Siendo así que la estabilidad comprende todo el período de la vida del trabajador en que subsiste la capacidad técnica laboral y concluye al finalizar esta capacidad por razones de edad, prescindiendo de otras causas justificadas que la hubieran interrumpido. Pues la legislación laboral tiende a dar cada vez más al trabajador una protección especial con el fin de hacer efectivo su derecho al empleo.

La Estabilidad en el empleo crea una seguridad de trabajo y produce como natural consecuencia, esa satisfacción que debe mediar para que los sujetos a un salario, tengan la sensación de estar lo suficientemente defendidos como para considerarse económicamente libres, primordial conquista que debe proceder por ellos, a otras de carácter secundario⁽⁴²⁾

(42) Cabanellas Guillermo. Ob. cit. Vol. III p. 157.

IV.2.- SU CONCEPTO

Después de haber conocido tan variados puntos de vista, los diferentes autores dan sus conceptos y definiciones de la estabilidad en el empleo.

"El concepto de estabilidad tiene su importancia no sólo por cuanto protege al trabajador contra los actos abusivos del empresario, sino en relación con una política generalizada de darle al trabajador un empleo que le permita lograr, después de un lapso de prestación de servicios, determinados beneficios, que derivan de un sistema de seguros sociales que se extiende hasta las pensiones a la vejez y que encuentra en las jubilaciones su máxima expresión".(43)

El Profesor Guillermo Cabanellas nos dice que para que exista estabilidad en el empleo en el contrato laboral como figura autónoma, los servicios no deben de tener el carácter de accidental, es decir que deben de estar revestidos de aquella firmeza necesaria para lograr cierta continuidad en las prestaciones.

(43) Salas Frerking. Tratamiento del Contrato Individual del Trabajo. Citado por Guillermo Cabanellas ob. cit. p. 148

SU IMPORTANCIA

Para el mencionado autor la estabilidad en el empleo es grande por causa de los derechos y deberes que para las partes derivan de la permanencia del trabajador en su empleo, y además otorga al contrato de trabajo una fisonomía particular, "en razón de los factores de orden moral y material que concurren en las partes y por los intereses en juego en esta clase de contratación". (44)

Para la mayoría de los autores, se traduce en dar a la relación laboral firmeza, un régimen de empleo permanente y estable y esto constituye preocupación esencial de todos los estados de derecho que se precien de ello; "asegurar la continuidad de la relación laboral es una función primordial, porque abarca un amplio sentido social, y una función particular y directa que es reconocer al hombre como sostén de una familia y al mismo tiempo un miembro más de la sociedad; cuyos fines deben ser comunes y útiles para todos". (45)

(44) Cabanellas Guillermo. ob. cit. p. 148.

(45) Rodríguez Martha. ob. cit. p. 6.

Para llegar a un concepto el Maestro Mario de la Cueva expone que "La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizadas en el Derecho del - Trabajador, porque su finalidad inmediata de el vivir hoy y - en el mañana inmediato pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez".

CONSECUENCIAS

"Son muchas y muy hermosas las consecuencias que en-- causan en la estabilidad en el trabajo nuevo: La certeza del futuro que dignifica al trabajador, porque aquél que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de -- otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en -- aplicación de sus consecuencias éticas y con el interés de su familia". (46)

(46) Cueva Mario de la. ob. cit. p. 220.

El multicitado autor Mario de la Cueva indica: "La - Estabilidad de los Trabajadores en sus Empleos es el problema - del presente, del Derecho del Trabajo, porque es supuesto necesario para la realización de la seguridad social". (47)

Nos da su idea y razón en la siguiente definición -- "La estabilidad en el trabajo es 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 patrono, 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". (48)

Nos dá otras de sus ideas entre las más importantes - tenemos: "La Estabilidad en el Trabajo es una institución peculiar del Derecho del Trabajo, siendo el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia y a percibir los bene--ficios subsecuentes". (49)

(47) Cueva Mario de la. ob. cit. Vol. I p. 755

(48) Idem. p. 219.

(49) Idem. p. 220.

El Profesor Euquerio Guerrero dice que debemos entender a la estabilidad "en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, sin causa justificada - y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, -- pueda separarlo de su empleo, dando por terminado el contrato - por medio de una declaración unilateral".

La Procuraduría Federal para la defensa del Trabajador, nos dice que la estabilidad en el empleo es "el derecho -- que tienen los trabajadores a una relación de trabajo permanente, cuya disolución depende únicamente de su voluntad y no coincide con aquel momento..."(50)

"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 determinados, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando".(51)

(50) Katz Ernesto R. La Estabilidad en el empleo y otros Estudios de Derecho de Trabajo p. 3.

(51) Buen Lozano Nestor de. ob. cit. 537.

Define Bonhorne la estabilidad en el empleo como un -
"derecho que se incompara al patrimonio económico del trabaja-
dor y revela la preocupación del Estado por el mantenimiento -
del contrato de trabajo; siempre que el trabajador no haya da-
do causa para la respectiva denuncia o cuando una causa previs-
ta por la ley no determine la transformación de garantía del -
beneficio".(52)

Para Pimpao es "el derecho que todo individuo adquie-
re al lugar que ocupa, después de un cierto lapso de servicio -
efectivo de un particular, del Estado o de los entes antárqui-
cos, durante el cual demuestra su capacidad y aptitud para el -
desempeño del cargo, no pudiendo ser despedido sino en virtud -
de falta grave o de un motivo justo; debidamente comprobado en
el expediente administrativo".(53)

La estabilidad implica el tratamiento jurídico espe-
cial que se dá a quien se encuentra en determinadas condiciones:
es decir a quien reviste la calidad de permanente.

52) Bonhorne, citado por Guillermo Cabanellas ob. cit. p. 184

53) Pimpao cit. por Borrajo Dacruz. ob. cit. T. VI. p. 5.

Para Barassi, se trata de una permanencia jurídicamente garantizada. La Estabilidad, no es sino un modo de ser de la permanencia.

"La estabilidad comprende todo el período de la vida -- del trabajador en que subsiste la capacidad técnica laboral y -- concluye al finalizar esta capacidad por razones de edad, prescindiendo de otras causas justificadas que la hubieren interrumpido."(54)

Bogliano nos dice que constituye "el nexa de sustentación en las relaciones obreras patronales del contrato de trabajo". (55)

El Profesor Francisco de Ferrari nos dice que la idea de la estabilidad en el empleo la encontramos fundamentalmente incorporada al Derecho del Trabajo a través de las nuevas normas sobre huelgas, accidentes, venta o cierre de establecimientos, etc.

La estabilidad es una idea puramente jurídica. Se re

(54) Barassi. Citado por Guillermo Cabanellas. ob. cit. p. 154

(55) Bogliano. La Estabilidad en el Contrato del Trabajo. p. 17

Fiere más que a hechos y soluciones económicas, a nociones y reglas del derecho, particularmente a las nociones de la equidad y el sentido común.

FINES

"Con la idea de la estabilidad se persigue, sin duda, - que el contrato tenga una duración prolongada y que abarque, si es posible, toda la vida activa del trabajador". (56)

Mario L. Deveali nos dice que, "la estabilidad en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral (o sea en caso de existir jubilaciones por vejez e incapacidad hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas". (57)

Souza Neto, explica a la estabilidad como "el Derecho - que se tiene al empleo, eso es "en cuanto no se pruebe contra - el empleado establece la existencia de falta grave prevista por la ley, éste tiene derecho a permanecer en su empleo, aún contra la voluntad del patrón". (58)

(56) Ferrari Francisco de. Del Contrato de Trabajo. p. 187.

(57) Deveali Mario L. Lineamientos de Der. del Trabajo. p. 265.

(58) Souza Neto. cit. por Mario L. Deveali. ob. cit. p. 274.

Después de haber estudiado a los diferentes autores -
concluiremos en que la estabilidad es el pilar de la seguridad
social; y la seguridad social es la esencia del Derecho del -
Trabajo, resultando ser principio rector en la vida social, --
económica, nacional e internacional, ubicando al trabajador co-
mo ser humano, protegiéndolo integralmente.

IV.3 NUESTRA LEGISLACION

El espíritu de nuestra legislación es proteccionista - en cuanto persistan las condiciones de trabajo, y sólo se podrá rescindir del contrato por causas justificadas, que deben ser -- graves e inconvenientes para la subsistencia de la relación de - donde se desprende que el trabajador ha violado o incumplido una obligación. (59)

Consecuentemente, podemos afirmar que el despido justo no constituye una violación al principio de Estabilidad.

Nuestra Ley, desde un principio consiguió la estabilidad relativa, pues aún cuando se le negaba al trabajador cualquier opción y reinstalar forzosamente, él defendiéndose con fundamento en la misma ley, que resultaba contradictoria, no cumplía con esa estabilidad absoluta. Es por esto que en la ley de 1970 se reglamentó con más precisión, apartándose de los conceptos civilistas y tendiendo a que la relación de trabajo sea por tiempo indefinido y limitando a la contratación por tiempo - determinado, permitiéndolo sólo en los casos marcados específicamente por la ley.

(59) Ley Federal del Trabajo. Art. 47, 185, 208, 244, 264, 291, 303, 304.

Por eso, el contrato de trabajo por tiempo indefinido es el típico de las relaciones laborales en nuestro derecho y - las excepciones se basarán en el respeto al derecho del hombre - de no tener trato con aquellas personas con las que no quiere - convivir y la de conservar la armonía necesaria, para el buen - funcionamiento de las empresas.

Podemos establecer entonces que dentro del derecho -- mexicano, la regla general es que el empleo dure por tiempo inde - terminado mientras no se presente una justa causa para rescindir - lo, y éste no variará, aún cuando haya cambiado de empleados o - patrón, el establecimiento o empresa donde se presten los servi - cios.

Claro es que todo lo anterior va en relación de las po - sibilidades económicas del momento, por esto que una jurispruden - cia nos dice que: la estabilidad en el trabajo, está condicio - nada en todos los casos, a que sea posible económicamente la pro - longación del trabajo .

Nosotros creemos, -nos dice- el Lic. Euquerio Guerre - ro, que la Legislación Mexicana ha encontrado una forma que si -

no es perfecta, cuando menos nos ofrece posibilidades de medir los diferentes intereses o conflictos surgidos en el campo del trabajo. Pues por una parte se sostiene a la estabilidad con el sólo hecho de otorgar al trabajador acciones que ejercitar en contra del patrón y éste tiene la obligación de cumplirlas.

Es así como se encuentran reglamentados s los trabajadores del apartado "A" del Artículo 123.

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO PUBLICO

En los países europeos, la estabilidad es muy frecuente en cuanto a los empleados públicos y en algunos ordenamientos puede ser considerado como un elemento natural si no esencial, de la relación entre ellos y la administración pública.

En dichos países, su ordenamiento se inspira en los -- principios del estado de derecho y todos los actos de la administración pública son reglamentados por la ley, no pudiendo -- ser alejado del empleo sino en los casos expresamente indicados por ésta y en base al juicio emitido por los órganos que -- ella instituye. La cesantía arbitraria será nula no produciendo efecto alguno y el empleado arbitrariamente alejado, aún -- cuando éste no sea del agrado de sus superiores, los que deben acatar la decisión del tribunal correspondiente.

Para algunas constituciones, el nombramiento de los -- empleados públicos, constituye un simple acto discrecional de la administración pública, y aún en ausencia de un estatuto de los funcionarios y de normas reglamentarias, y la facultad aún siendo discrecional, es siempre legal. Bielsa nos dice que los

empleados son simples piezas del organismo de la administración y no deben, ni pueden depender de la voluntad discrecional del poder que los nombra.

Casi siempre el empleado público ingresa al empleo, - por concurso de oposición y en base al juicio expresado por los órganos especialmente creados por la ley, que actúan según los criterios establecidos por la misma; igualmente no puede ser - alejado del empleo si no en los casos expresamente indicados -- por la ley y en base al juicio emitido por los órganos que ella instituye.

Muchos autores consideran que la verdadera estabili-- dad sólo existe en los empleados públicos.

Mario L. Deveali considera que por la naturaleza espe cial del servicio y de la función pública, los empleados son pe rennes y sujetos a mínimas variaciones.

Barassi rechaza la tesis según la cual la estabilidad sería exclusiva del derecho público. Pero considera que las -- exigencias de los servicios públicos son eternas, y por tanto

de responsabilidad. Evidentemente, el estancamiento de los empleados en las empresas -que sería una consecuencia muy frecuente en la estabilidad- llevaría prontamente a un estancamiento de la economía. Y podría ser otra consecuencia: el que el empleado nunca llegase a ser gran organizador ni patrón, perdiendo así el desarrollo económico, elementos preciosos, inmovilizados por efectos de la estabilidad en tareas inadecuadas a sus aptitudes y posibilidades. El exceso de tranquilidad engendra fatalmente el conformismo y éste es el mayor enemigo del progreso.

Guillermo Cabanellas considera que la estabilidad en empleo público se origina en el Derecho Administrativo. Posteriormente el Estado ha intervenido para mantener dicha estabilidad, con el fin de impedir el desplazamiento injustificado de mano de obra.

La estabilidad nos sigue diciendo, es despreciada en los regímenes autoritarios.

Al empleado público se le ha dado estabilidad en el empleo en razón al derecho natural y social y por la continuidad de los fines del Estado.

el empleador debería tener las manos libres para aumentar o dis-
minuir al personal.

Para empleados públicos al igual que todos los demás prestadores de servicios la estabilidad constituye una aspiración de amplios sectores de trabajadores, y que proponen conseguir mediante ella cierta seguridad en el empleo, tratando - de evitar los despidos arbitrarios, intimados por mero capri-- cho, o por motivos extremadamente fútiles, que de un día a otro pueden hundir al trabajador y su familia en la miseria y la desesperación. La estabilidad importa, con la seguridad del trabajo, la del salario correspondiente, que es el factor más im-- portante para la tranquilidad del empleado y su familia.

Bielsa comenta que un exceso de protección puede re-- sultar peligroso, pues es menester evitar que la seguridad del empleo, atenúe, hasta eliminar los elementos que por lo ge-- neral caracterizan al empleado privado frente al público, exten-- diendo al primero aquella tendencia burocrática y de despreocu-- pación en el cargo, que fue definido como -el espíritu de estar acomodado- y que anula toda iniciativa debilitando la noción-

No sólo se trata de asegurar al trabajador contra la posibilidad de perder el salario y de alejar la incertidumbre de la inestabilidad en las relaciones de trabajo, sino de permitir que la permanencia en el empleo haga variable instituciones como la Seguridad Social, que sólo se garantizan cuando existe una permanencia en el trabajo.

Es necesario entonces que para evitar equivocaciones en materia de estabilidad, se haga una reglamentación específica y concreta de la misma. Y si la estabilidad en ningún caso puede ser absoluta, ni en los trabajadores públicos, se podría lograr una reglamentación uniforme para todos los trabajadores.

Para esto es necesario saber cuáles son las causas de cesantía que se admiten en los servidores públicos.

Es muy ambiguo este término en la doctrina. Encontramos el caso de la resolución dada por el Tribunal de la Plata donde se encontró como causa justa el de "razones de mejor servicio". Podría ser que estas razones de mejor servicio fueran mínimas, y sin embargo el trabajador sería cesado.

Y en caso de cesantía injustificada el trabajador tendrá derecho a ejercer las acciones de reinstalación y de indemnización.

Nuestra ley al igual que las demás legislaciones ampara a los trabajadores al Servicio del Estado y por tanto se le otorga el Principio de Estabilidad.

En primer lugar, establezcamos a quienes se les considera empleados públicos, y nuestra Constitución marca en su apartado "B" que son quienes prestan sus servicios a los poderes de la Unión, y Gobierno del Distrito Federal.

La base constitucional de la estabilidad de los trabajadores públicos la encontramos en la fracción novena que textualmente dice:

IX.- "Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada...."

Analizando observamos dentro de los trabajadores al Servicio del Estado, tampoco existe una estabilidad absoluta, pues se aceptan causas por las cuales se puedan dar por termina

das las relaciones laborales e integrando también un régimen - de indemnización, tal y como nos lo marca nuestra legislación.

123.- IX.- "...En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente.... "

Para un mejor estudio de estos trabajadores la ley - señala su clasificación como mencionamos en el capítulo anterior.

Al respecto el artículo 4° de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático nos dice:

4° "Los trabajadores se dividen en dos grupos: de - Confianza y de Base".

Pero además de esta clasificación existen muchos - - otros tipos de contrataciones, es decir diferentes tipos de - trabajadores como son:

Trabajadores a lista de raya

Trabajadores interinos

Trabajadores provisionales y

Trabajadores supernumerarios.

Los trabajadores de Confianza, tendrán derecho a todos los medios de protección salarial y gozarán de los beneficios de la seguridad Social, tal y como lo expresa la fracción XIV del Apartado "B" del artículo 123.

La ley burocrática marca artículo expreso para decir a quienes se les considera empleados de confianza diciéndonos que: son aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiere la aprobación expresa del Presidente de la República. Y en el artículo 5º nos marca específicamente a quienes se les considera de este tipo.

Todos los demás trabajadores que no están incluidos entre los de base y de confianza, son contratados por obra determinada, pero éstos no pueden ser despedidos sin que se compruebe que el objeto del contrato ha fenecido. Al respecto la Suprema Corte de Justicia sentó jurisprudencia con respecto a la inamovilidad, de los trabajadores eventuales en los siguientes términos:

"Al no probar el titular respectivo, que un trabaja-

jador eventual a su servicio, fue contratado para una obra determinada y que ésta ya concluyó, a fin de dar de baja a ese empleado sin responsabilidad para el Estado...." (60)

Encontramos aún grandes lagunas por cuanto a la reglamentación de algunos trabajadores, pues en el artículo 8º de la Ley Burocrática menciona a los trabajadores que quedan excluidos del régimen de esa Ley y que son: Los miembros del Ejército y Armada Nacionales, con excepción del personal civil del Departamento de Industria Militar; el personal militarizado o el que se militarice legalmente, los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras; los que presen sus servicios mediante contrato civil o estén sujetos a horarios y los trabajadores de Confianza.

Es por esto necesario que se expida un estatuto especial para los empleados de confianza, a efecto de que sean objeto de la protección en el ejercicio de sus funciones, en la misma forma que se hace con los miembros del Ejército, Armada,

(60) Laudo: Exp. 327/959 Francisco González Torres. V.S. Jefe Depto. D. F.

Servicio Exterior, etc.... Pues aunque los trabajadores de confianza gozan de las medidas de protección al salario y de los - beneficios de seguridad social no queda muy clara ni muy precisa y hasta tambaleante la estabilidad.

Considero de suma urgencia crear o modificar la Ley - de los Trabajadores al Servicio del Estado que contemple en todos sus derechos a la totalidad de sus trabajadores para que éstos gocen realmente de esa Seguridad Social que todos anhelamos.

RESTRICCIONES

Nuestra legislación limita a ciertos tipos de trabajadores, que por una serie de circunstancias a las que se encuentran sujetos no les permite gozar de todos sus derechos, - pues algunos sólo tienen derecho a ser indemnizados por despido injustificado, pero no podrán solicitar su reinstalación.

Pero encontramos algunas amplitudes dentro de nuestras leyes. Tal es el caso de los trabajadores sujetos al - - apartado "A" del artículo 123, que al llegar a cubrir cierto número de años en la prestación del servicio, gozará de más -- consideraciones, es decir el patrón se verá mucho más restringido en la utilización de los causales de despido, pues sólo - podrá hacerlos valer si son muy graves.

Este es el llamado "Derecho a la Estabilidad" cuando la causa de despido no sea grave.

Nuestra ley reglamentaria, contiene artículo expreso que nos dice textualmente lo siguiente:

Artículo 161.- "Cuando la relación de trabajo haya -

tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirlo por alguna de las causas señaladas en el artículo -- 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad".

Claro es que por ser nuestra materia de orden social, es totalmente humanística y por tanto elástica, pues si un trabajador tiene diecinueve años de laborar en una empresa cumpliendo debidamente con sus obligaciones, podrá hacer uso de este derecho ante las autoridades en caso de despido arbitrario.

Ahora bien, las Autoridades de Trabajo, decidirán -- que alcance tiene la gravedad de la falta cometida. Claro es que el trabajador podrá decidir si desea ser indemnizado o continuar en su empleo en caso de no ser probada la causa.

Nuestra Ley Federal del Trabajo marca específicamente cuáles serán las causas por las cuales se dará por terminada la relación laboral, y en consecuencia truncado el princi--

pio de estabilidad.

Dichas causas pueden ser con responsabilidad al patrón o con responsabilidad del trabajador, estos artículos son el 47 y 51 que a la letra dice:

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I.- "Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, - injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiaues o del personal directivo o administrativo de la empresa o - establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus -
compañeros, cualquiera de los actos ennumerados en la frac- -
ción anterior, así como consecuencia de ellos se altera la -
disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio con
el patrón, sus familiares o personal directivo o adminis-
trativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II,
si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimien
to de la relación de trabajo;

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, per
juicios materiales durante el desempeño de las labores o con-
ativo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instru-
mentos, materias primas y demás objetos relacionados con el -
trabajo;

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que
habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo,
pero con tal negligencia, que ella sea la causa única del --
perjuicio;

VII.- Comprometer el trabajador, por su impruden-

cia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a su representante, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas, a seguir los procedimientos adecuados o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en es

tado de embriaguez o bajo influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV.- Los análogos a los establecidos en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere...."

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I.- "Engañarlo el patrón, o en su caso la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su per-

sonal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad, honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

III.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores fuera del servicio, en los actos a que se refiere la -- fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación del trabajo.

IV.- Reducir el patrón el salario del trabajador.

V.- No recibir el trabajador el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de las condiciones higiénicas del establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;

IX.- Los análogos a los establecidos en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere."

Como podemos observar con la conclusión de éstos artículos en la ley ya no se puede hablar de una estabilidad absoluta sino relativa; y al ejercer el patrón o el trabajador su acción de indemnización y no la de reinstalación, pierde su empleo y por tanto su continuidad o estabilidad.

Puede darse algunas otras causas por las cuales se dé por terminada la relación laboral y por tanto la estabilidad, como son:

El mutuo consentimiento de las partes, y aún cuando los derechos de los trabajadores sean de orden público e irrenunciables, el trabajador podrá decidir si desea continuar o no, pero siempre con beneficio a él.

También se dará por terminada la relación de trabajo, por muerte del trabajador, y esto en base a que no existe en - nuestro país una propiedad en empleo, pues de ser así, se consideraría como un bien patrimonial y hereditario, pero como nuestra legislación no acepta esta teoría, la relación fenecerá -- con la muerte del prestador de servicios.

En los casos mencionados anteriormente como son: la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión - del capital, en la explotación de minas.

O bien por incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que no permita que se haga posible la prestación del servicio.

Y por causas de índole económico que ya no permitan el desarrollo normal del trabajo y capital.

Considero que una manera de lograr una Estabilidad - Absoluta, sería: Primero lograr unificar criterios acerca de los beneficios que trae la estabilidad y su complementación -- con un régimen de pensiones o jubilaciones, pero que al llegar

a ésta, que el individuo no quede en completa pasividad, sino que tenga posibilidad de seguir asistiendo a los centros de -- trabajo, sin horarios y sin más responsabilidades que la transmisión de sus experiencias, o sea, habilidades y destrezas -- Claro que con una pequeña compensación, o por simple acuerdo - con la parte patronal que tendría grandes beneficios, al evi-- tar gastos de capacitación, así como tiempo y a su vez produc-- ción.

Como habíamos visto anteriormente la base de la esta-- bilidad la encontramos en la fracción IX del apartado "B", del artículo 123 y en el artículo 46 de su ley reglamentaria que - textualmente nos dice:

Artículo 46.- "Ningún trabajador podrá ser cesado - sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o de-- signación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos - sin responsabilidad para los titulares de las dependencias - por las siguientes casuas:

I.- Por renuncia, por abandono de empleo o por re-- tida falta injustificada a las labores técnicas relativas -

al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de - personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los reglamentos de trabajo aplicables a la dependencia respectiva.

II.- Por conclusión del término o de la obra determinada de la designación;

III.- Por muerte del trabajador;

IV.- Por incapacidad permanente del trabajador física o mental; que le impida el desempeño de sus labores;

V.- Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en los siguientes casos:

a).- Cuando el trabajador incurre en faltas de probidad u honradez, o en actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

b).- Cuando faltare por más de tres días consecutivamente sin causa justificada.

c).- Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

d).- Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

e).- Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviese conocimiento con motivo de su trabajo.

f).- Por cometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

g).- Por desobedecer reiteradamente y sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores.

h).- Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

i).- Por falta comprobada de cumplimiento de las condiciones generales del trabajo de la dependencia respectiva.

j).- Por prisión que sea resultado de una sentencia ejecutoriada."

En los casos a que se refiere esta fracción, el jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción - del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que - estuviere prestando sus servicios dentro de la misma entidad - Federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Dentro de la terminología burocrática -cabe aclarar-, la Estabilidad en el empleo es denominada Innamovilidad, es de cir para los trabajadores del Estado e instituciones descentra lizadas.

Sus normas son más precisas pues tutelan más a sus - protegidos, pues los efectos del nombramiento burócrata fuera de las causas mencionadas anteriormente, que dan por termina - da la relación contractual unilateralmente, el titular de la - unidad burocrática no puede solicitarla es decir es inadmi -

ble, y tiene la obligación de presentar el caso al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y en caso de despido injustificado el empleado puede ejercitar las acciones que la ley le otorgue,

Es así como los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión se encuentran protegidos socialmente, gozando de la tan anhelada Estabilidad en su trabajo, o como se le denomina a los burócratas Inamovilidad.

SUSPENSIONES

El derecho del Trabajo integró a sus preceptos desde la Ley de 1931, la "suspensión" de las relaciones de trabajo.

Esta institución se vincula íntimamente con la idea de Estabilidad en el trabajo, más aún puede afirmarse que en campo de "las relaciones individuales de trabajo su finalidad principal es la defensa del trabajador contra ciertas circunstancias que podrían provocar la disolución de las relaciones" (61).

Camerlynck nos dice que la preocupación por la seguridad en el empleo explica el creciente recurso del Derecho del Trabajo a la técnica de la Suspensión cada vez que la imposibilidad de ejecución reviste un carácter meramente temporal.

La Suspensión es manifestación de que la naturaleza del Derecho del Trabajo es beneficio siempre al trabajador, -- pues sus normas van tendientes a ver el problema desde el ángulo del mejoramiento del trabajador, no obstante la no presta--

(61) Cueva Mario de la. ob. cit. p. 235.

ción del servicio. Pues la suspensión de las relaciones individuales de trabajo es: "una institución que tiene por objeto, conservar la vida de la relación, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo". (62)

Lo que pretende el estatuto laboral es realizar el derecho del hombre a una existencia decorosa en el presente y en el mañana, siempre tratando de defender la estabilidad y evitar la disolución de la relación. Pues sería injusto y contrario a este principio que una enfermedad transitoria, fuese causa de terminación de las relaciones laborales.

La suspensión se distingue de la disolución por su carácter temporal, pues su aplicación está condicionada a la presencia de una circunstancia que no permita que el trabajador desarrolle su actividad durante algún tiempo, transcurrido el cual reanudará la prestación del servicio.

(62)Cueva Mario de la. ob. cit. p. 234.

Pueden existir causas justificadas de la suspensión impidiendo el trabajador prestar su servicio y lo liberan de responsabilidad y esto con el fin de reforzar el principio de Estabilidad.

También esta suspensión surge en las relaciones colectivas y puede afectar a todos los trabajadores o sólo a -- una parte de ellos, otorgando nuestra ley preferencia a los -- de mayor antigüedad.

Le Ley reglamentaria del Apartado "A" en sus artículos 42, 43, 44 y 45, nos habla de la suspensión y que -- puede ser:

1.- "Por enfermedad contagiosa del trabajador; pues aún cuando estuviese en posibilidad de prestar el servicio -- existe el grave riesgo del contagio.

2.- Por accidentes o enfermedades. Pues si el -- trabajador sufre un accidente de trabajo, la relación sólo -- se suspenderá, y el trabajador al estar restablecido, reanuda -- dará sus labores.

3.- El arresto del trabajador, pero el trabajador - tiene la obligación de probarlo al patrón.

4.- La prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria a privación de la libertad, la disolución de la relación es inmediata. Salvo que el trabajador haya obrado en defensa de los intereses del patrón."

Cuando los trabajadores son llamados al desempeño - de servicios o cargos, podría ser por ejemplo: formar parte de la Comisión del Salario Mínimo.

También puede haber suspensión por falta de documentos necesarios para la prestación del trabajo como pueden ser certificados de salud, licencia, etc., pues si se quisiera dar por terminada la relación por estos hechos, se estaría en contra de la Estabilidad, Seguridad Social y naturaleza del artículo 123.

La Ley de los trabajadores al Servicio del Estado - también se ocupó de la suspensión y en uno de sus artículos - estipula lo siguiente:

ART. 45.- La suspensión temporal de los efectos -

del nombramiento de un trabajador no significa cese del mismo;

Son causas de suspensión temporal:

I.-"Que el trabajador contraiga alguna enfermedad -- contagiosa, que implique un peligro para las personas que trabajen con él, y

II.- La prisión preventiva del trabajador, seguida - de sentencia absolutoria o el arresto impuesto por autoridad - judicial o administrativa, a menos que tratándose de arresto - el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelva que debe tener el cese del trabajador...".

Vemos aquí que las causas de suspensión son menores que las consignadas para los trabajadores sujetos al apartado "A".

Las causas concretas de suspensión de la relación - de trabajo burocrático, confirman la inamovilidad de los trabajadores de base confirmando el principio de Estabilidad.

Concluyendo, la suspensión no viola, ni daña la Estabilidad, sino por el contrario la refuerza, defendiendo su -

vida, y dándole el carácter de Principio del Derecho Laboral.

EXCEPCIONES

El Principio de la relación laboral como exigencia de los trabajadores despedidos conduce, en principio a la reinstalación en las mismas condiciones en que se venían prestando los servicios.

Por virtud del principio de estabilidad en el empleo, la acción de reinstalación no puede ser aludida por el patrón, salvo en los casos de excepción.

Pero aún sin ir en contra del principio de estabilidad, nuestra ley marca algunas limitaciones respecto a la obligación de reinstalar:

Dentro de las excepciones la Nueva Ley Federal del Trabajo, siguiendo el mismo sistema desde la reforma de 1962, dispone los siguientes casos de excepciones a la estabilidad en el empleo y la empresa, en los siguientes términos:

ARTICULO 49.- "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones en los siguientes casos:

I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.

II.- Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desa--rrollo normal de la relación de trabajo.

III.- En los casos de los trabajadores de confianza-

IV.- En el Servicio Doméstico y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales!"

Fuera de los casos que expresamente marca la Ley el - patrón no podrá eximirse de reinstalar a un trabajador o de cumplir el contrato y el principio de estabilidad deberán aplicarse rigurosamente, mediante el ejercicio por parte del trabaja--dor de la acción correspondiente.

C O N C L U S I O N E S

La legislación laboral tiende a dar cada vez más al trabajador una protección especial, con el fin de hacer efectivo su derecho al empleo, restringiendo así la facultad del empresario de rescindir el vínculo laboral, para lograr un equilibrio entre las partes contratantes.

Es así como nace un nuevo principio: LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, idea jurídico-social, que forma parte de la dogmática del nuevo derecho y tiende a regular con equidad las relaciones humanas, pues tiene que ver con la situación del hombre dentro del derecho como sujeto de orden jurídico para llegar a una solución social.

Observamos entonces que la estabilidad abarca fundamentos del derecho del trabajo como el de la seguridad social, encontrándose íntimamente ligadas estas dos, pues la una no existiría sin la otra, quedando basada en éstas la existencia del contrato.

Dentro del ámbito nacional e internacional, lo fun-

damental es que el trabajo sea permanente, y que el despido - sólo podrá presentarse como una excepción relacionada principalmente con el proceso histórico-económico y social que guarda cada país.

De ahí que la estabilidad para cumplir con sus finalidades establezca un principio general: Que todos los trabajadores tengan un contrato de carácter indefinido ya que éste representa la base de la existencia del trabajador y de su familia.

Lógico es pensar entonces que realmente la libertad en el derecho del Trabajo no puede existir totalmente. La libertad del Trabajo jurídicamente no es posible, pues rompería ese equilibrio, objetivo principal del Derecho del Trabajo.

Se considera entonces a la estabilidad como principio del Derecho del Trabajo, íntimamente ligado a la Seguridad Social, que otorga dignidad al prestador de servicios dándole tranquilidad tanto en el presente como en el futuro, evitando una de las más grandes catástrofes del mundo que es la miseria.

Nuestro país como la mayoría del mundo, han adoptado por establecer una estabilidad relativa, que se lleva a cabo - por medio de Convenios, Contratos Colectivos y Laudos Arbitrales.

No es entonces el despido justo una violación al principio de estabilidad.

La estabilidad en sentido propio o absoluto no existe, pues la mayoría de los países no se encuentran capacitados en el campo profesional para llevarla a cabo, pues en las actuales circunstancias resultaría contraproducente.

La propiedad en el empleo, realmente no existe pues iría en contra de la naturaleza del Derecho, de la Relación Laboral, pues no se trata de un derecho real ni patrimonial.

Pues al hablar de propiedad en el empleo se diría -- que es una solución económica y éste no es el fin primordial de la estabilidad. La propiedad en el empleo tiene que ver -- con la situación del hombre dentro de la organización de la -- economía, o sea responde a una concepción económica.

En nuestro país el término de la relación está íntimamente ligado a la estabilidad, y ésta permanecerá mientras subsistan las condiciones que originaron el contrato de trabajo, respetando el interés personal tanto del empleado como del empleador, así como las situaciones económicas de las empresas.

Al optar por la Estabilidad Relativa, se está aceptando el despido pero sólo por causas justificadas y contadas excepciones a la no reinstalación.

Algunas maneras de proteger a la Estabilidad la encontramos al reglamentar a las sustituciones patronales, las cuales no afectan en nada la relación contractual, al ser solidariamente responsables, tanto el nuevo como el anterior dueño, pero es necesario que el plazo que dá la ley para responder por las obligaciones laborales sea de un año.

También con la suspensión se trata de asegurar la vida de la relación laboral reforzando a su vez el Principio de Estabilidad.

Una manera de llegar a una total estabilidad la encontramos en el desarrollo profesional que logre el individuo, pues mientras el trabajador se encuentre mejor capacitado y con mayores conocimientos tendrá más seguridad en sus labores existiendo una movilidad dentro de la empresa.

No debe de existir una "Estabilidad Funcional" pues -- por naturaleza el hombre siempre se encuentra tendiente a cambiar a aprender, y la estabilidad funcional, no le permitiría ascender de puestos.

Entre la Estabilidad y la automatización no hay coexistencia, por las consecuencias que éstas traen aparejadas como son: el perfeccionamiento de maquinaria que cada día solicita menos mano de obra es decir menos trabajadores.

La Estabilidad se perfeccionaría complementándose con un régimen de pensiones y de jubilaciones y el máximo desarrollo dentro del plano profesional.

En nuestro País, como en muchos más, los servidores públicos gozan de mayores privilegios en el campo de la estabilidad.

Los trabajadores burócratas "de confianza" no gozan de todos los privilegios que otorga su ley reglamentaria a los de base, siendo necesario modificarla, incluyéndose en un capítulo de trabajos especiales, para que gocen del principio de estabilidad.

Como una manera de completar y perfeccionar el principio de estabilidad, opino que se requiere de:

1° Que las leyes mexicanas o sea tanto los apartados "A" como el "B", amparen a todos tipos de trabajadores, otorgándoles todos los principios de que gozan por el sólo hecho de la prestación de sus servicios.

2° Que las empresas permitan en cabal ascenso a aquellos que se han superado profesionalmente.

3° Que otorgando una seguridad social mayor protegiendo la vida del que fué trabajador, ya sea que se encuentre jubilado o pensionado, se le permita seguir asistiendo al centro de trabajo con las siguientes finalidades:

a).- Proteger la vida del individuo, pues se ha com

probado, que una persona que ha trabajado toda su vida y deja de prestar sus servicios, se atrofia tanto física como mentalmente, con una rapidez excepcional, llegando al final de su vida en pocos días.

b).- Traería consigo un beneficio económico tanto al trabajador como al patrón. Al patrón porque la transmisión de experiencias del veterano al nuevo trabajador le serviría mucho más que costosas capacitaciones, ahorrándole tiempo, dinero y al empleado esfuerzos.

Claro es que la responsabilidad del antiguo servidor sólo sería la de dar a conocer sus conocimientos, y si se llegase a pactar un horario sería diferente al de los demás. Supongamos que si la entrada es la de las ocho, él pueda llegar a las nueve.

Podría también llegar a un acuerdo por cuanto a una compensación por parte del patrón al individuo como agradecimiento.

Tenemos entonces que la Estabilidad en el Empleo nace en México en la Constitución de 1917, y día a día va toman

do más fuerza aunque en momentos críticos como los que estamos viviendo se sienta doblegar.

En el resto del mundo dicha estabilidad toma vigencia hasta después de la segunda guerra mundial.

Propondría que para un mejor funcionamiento de esta estabilidad, el régimen de jubilaciones o pensiones fuese renovado, que la Ley del Seguro Social así como la del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales del Servicio del Estado se actualicen, por cuanto a las cantidades otorgadas a los trabajadores, que vaya de acuerdo al ritmo de la vida, hacerla equitativa e igualitaria por lo menos al salario mínimo si no es posible que el pensionado o jubilado reciba la misma cantidad que recibía al momento de jubilarse como salario.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- ALONSO GARCIA MANUEL, "Curso del Derecho del Trabajo", Editorial Ariel -- 1975.
- 2.- BARAJAS SANTIAGO, "Introducción al Derecho Mexicano del Trabajo" -- UNAM. 1981.
- 3.- BARASSI LUDOVICO, "Tratado del Derecho del Trabajo, 3 vol. Buenos Aires 1953.
- 4.- BAYON CHACON GASPAR "La Autonomía de la Voluntad en el Derecho del Trabajo.
- 5.- BORRAJO DACRUZ "Derecho Español del Trabajo 3º Edición Editorial Tecnos Madrid.

- 6.- BUEN L. NESTOR DE, "Derecho del Trabajo"
Tomo I y II Editorial -
Porrúa, México, 1977.
- 7.- CABANELLAS GUILLERMO, "Contrato de trabajo Par-
te General Vol. III Bi-
bliográfica Omeba, Bue-
nos Aires. 1964.
- 8.- CABANELLAS GUILLERMO, "Compendio de Derecho La-
boral, Tomo I Bibliográ-
fica Omeba, Buenos Ai-
res 1968.
- 9.- CAMERLYNCK G. H. y "Derecho del Trabajo" --
LYON CAEN, Traducción por Juan M. -
Ramírez 5° Edición, --
Editorial Aguilar.
- 10.- CUEVA MARIO DE LA, "Derecho Mexicano del Tra-
bajo" Tomo I Editorial
Porrúa México 1968.

- 11.- CUEVA MARIO DE LA, "Nuevo Derecho Mexicano - del Trabajo" México -- Editorial Porrúa 2 Vol. 1972-1979
- 12.- DESPOTIN A. LUIS "Derecho del Trabajo" Universidad Nacional de Cordoba. Buenos Aires.
- 13.- DEVEALI LEVI MARIO, "Lineamientos del Derecho del Trabajo. Buenos Aires tipográfica edito - ra. Argentina 1956.
- 14.- FERRARI FRANCISCO DE, "Derecho del Trabajo" -- Vol. I y II 2da. Edición, de Palma, Buenos Aires 1977.
- 15.- GUERRERO EUQUERIO, "Manual del Derecho del - Trabajo, Editorial Porrúa S. A. México, 1980.

- 16.- KATZ R. ERNESTO, "La Estabilidad en el Empleo y otros estudios de Derecho del Trabajo". -- Editorial Depalma Buenos Aires 1957.
- 17.- KROTISCHIN ERNESTO, "Instituciones del Derecho del Trabajo", 2da. - Edición. Ediciones Depalma, Buenos Aires 1968.
- 18.- NAPOLI RODOLFO A. "Aspectos de la Estabilidad en el Empleo" Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad de la Plata Año 1972.
- 19.- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, "El Despido 3ra. Edición corregida y aumentada -- Editorial Pae México 1980.
- 20.- ROLL ERIC, "Historia de las Doctrinas Económicas" Fondo de Cultura Económica México 1975.

- 21.- RUSSOMANO MOZART VICTOR, "La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, traducción de Héctor Fix Zamudio y José Dávalos Morales, UNAM, México, 1980.
- 22.- TRUEBA URBINA ALBERTO, "Nuevo Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa 6a. Edición corregida y aumentada México 1981.

L E G I S L A C I O N

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Colección Porrúa, México 1982.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, edición reformada 1981, Colección Porrúa México 1982.
- 3.- LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO, Comentarios y Jurisprudencia. Disposiciones Complementarias 17a. Edición Actualizada, México 1981 Editorial - Porrúa.

O T R O S

- 1.- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL,
Tomo III, GUILLERMO CABANELLAS, Revisado y
Actualizado, ampliado por Luis Alcalá Zamo-
ra y Castillo, Editorial Heliasta 1979.
- 2.- Enciclopedia JURICO OMEBA, tomo X Edito-
rial Bibliográfica Argentina.
- 3.- DICCIONARIO JURIDICA ROBERTO ATWOOD, Editorial
librería Bazan México 1978.
- 4.- MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO
Procuraduría Federal de la
Defensa del Trabajo 3a. Edi-
ción 1982.
- 5.- Trabajo Presentado por la Profra. MARTHA RODRIGUEZ
ORTIZ, para examen de oposi-
ción para la materia de Dere-
cho del Trabajo en la Escue-
la Nacional de Estudios Pro-
fesionales Aragón.