

77 251

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLAN



PROTECCION DE LA PERMANENCIA DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA FRENTE A LA CRISIS ECONOMICA

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
Licenciado en Derecho
P R E S E N T A

CARLOS OCTAVIO DAVALOS BATRES

Asesor: Dr. Nestor De Buen Lozano

MEXICO, D. F.

1990.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

Pág.

I N T R O D U C C I O N.....	3
------------------------------	---

CAPITULO I

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

I.1.- CONCEPTO DE ESTABILIDAD	4
I.2.- NATURALEZA DE LA ESTABILIDAD DESDE EL PUNTO DE VISTA SUBJETIVO.....	10
I.3.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO COMO PRINCIPIO GENERAL DEL DERECHO.....	15
I.4.- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS SOBRE LA ESTABILIDAD EN MEXICO.....	24
I.5.- ESTABILIDAD ABSOLUTA Y ESTABILIDAD RELATIVA.....	42
I.5.1.-ESTABILIDAD ABSOLUTA.....	43
I.5.2.-ESTABILIDAD RELATIVA.....	45

CAPITULO II

FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES
DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

II.1.- ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.....	47
II.2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	48
II.2.1.-EXCEPCIONES AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD.	48
II.2.2.-DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO.....	53
II.2.3.-CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES EN FUNCION DE LA DURACION DE LA RELACION...	61
II.3.- RELACIONES TEMPORALES EN LOS CONTRATOS ESPECIALES.....	65
II.3.1.-TRABAJADORES DE BUQUES.....	65

II.3.2.-TRABAJADORES DEL CAMPO.....	67
II.3.3.-DEPORTISTAS PROFESIONALES.....	69
II.3.4.-TRABAJADORES ACTORES Y MUSICOS.....	70
II.3.5.-TRABAJO DE MEDICOS RESIDENTES EN PERIODO DE ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD.....	71
II.3.6.-TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR AUTONOMAS POR LEY.....	72
II.4.- CONTRATOS TEMPORALES IRREGULARES.....	74

CAPITULO III

ESTABILIDAD Y CRISIS ECONOMICA

III.1.- CRISIS ECONOMICA Y MARCO LABORAL.....	78
III.2.- INCIDENCIA DE LA CRISIS ECONOMICA EN LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	82
III.3.- CONTRATACION TEMPORAL COMO MEDIDA DE FOMENTO DEL EMPLEO.....	93
III.3.1.-LA CONTRATACION TEMPORAL EN MEXICO.....	93
III.3.2.-EL CONTRATO TEMPORAL COMO MEDIDA DE FOMENTO DEL EMPLEO.....	95

CAPITULO IV

CONCLUSIONES.....	105
CITAS BIBLIOGRAFICAS.....	111
BIBLIOGRAFIA.....	117

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

Es quizá el principio de estabilidad en el empleo uno de los temas más controvertidos en la doctrina laboral, debido a las múltiples teorías que existen tanto en pro como en contra del citado principio que, sin embargo, hasta ahora, se han inclinado más por la permanencia de los trabajadores en su empleo en virtud de la necesidad incuestionable que tienen de él mismo.

Asimismo, el principio de la estabilidad en el empleo llevado a la práctica reviste singular importancia, ya que por un lado resulta cuestionable la aplicación real del mismo en el campo de las relaciones de trabajo; y por otro lado la flexibilidad del citado principio podría traer mejores beneficios tanto para trabajadores como para patrones, sobre todo en los momentos de crisis económica.

Con lo anterior, es mi intención en el presente trabajo hacer un estudio del principio de estabilidad en el empleo desde su nacimiento hasta su posible desaparición, la aplicación que éste tiene en la práctica y su posible flexibilidad a través de la figura contractual conocida como "Contrato Temporal para la Medida del Fomento del Empleo", proponiendo desde luego, la adecuación de dicha figura contractual en la legislación mexicana.

C A P I T U L O I

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

I.1.- CONCEPTO DE ESTABILIDAD.

El mínimo de derechos en toda relación de trabajo, establece la regla de la duración indefinida de dicha relación de trabajo, mientras no se extinga por causas especiales, a lo que se le denomina estabilidad en el empleo.

Ahora bien, la estabilidad como tal, significa según el Diccionario de la Real Academia Española, "permanencia o duración en el tiempo". La estabilidad en el empleo, puede entonces entenderse desde el punto de vista gramatical como la permanencia o duración en el empleo. Ahora bien, considerando que el empleo que se realiza dentro de una empresa de manera continua siempre existirá, en tanto no desaparezca dicha empresa, se considera a la estabilidad en el empleo como la permanencia o duración del trabajador en el empleo.

Mario de la Cueva (1), en aplicación del artículo quinto de la Constitución, afirma que la estabilidad es un derecho que depende de la voluntad del trabajador, y por otra parte un deber para el patrono.

Asimismo, la estabilidad en el empleo ha sido considerada por diversos tratadistas como una limitante del patrón o empleador para dar por terminada la relación de trabajo en el momento en que éste quiera hacerlo. Al respecto Mario L. Deveali, citado por Euquerio Guerrero en su obra "Manual del Derecho de Trabajo" (2), considera a la estabilidad en el empleo como la forma de excluir el poder del empleador en lo que se refiere a la disolución de la relación de trabajo. De este mismo autor se recoge la opinión que expone en la Enciclopedia Jurídica Omeba, en los siguientes términos: "La estabilidad tiene por efecto anular esa facultad de receso por parte del empleador." (3)

Por otra parte, Mozart Victor Russomano afirma que: "... son normas de estabilidad del trabajador en la empresa todas aquellas que tienen como objetivo evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades. En ese sentido y en términos generales, la estabilidad es un freno o límite a la extinción del contrato de trabajo." (4)

Existen otros autores que le otorgan a la estabilidad en el empleo el carácter de un derecho de propiedad, que adquieren los trabajadores, ya que conside-

ran que el trabajador podrá permanecer en su empleo hasta cuando quiera y pueda hacerlo. Aún más, opinan que la disolución de la relación de trabajo, podrá hacerse únicamente por voluntad del trabajador.

"La verdadera estabilidad consiste pues en el derecho que se reconoce al trabajador de continuar en su empleo hasta cuando quiera y pueda hacerlo. En efecto, además que por determinación del trabajador, el derecho a la estabilidad se extingue cuando resulta imposible la continuación de la relación laboral." (5) Así mismo, Ernesto R. Katz, citado por Euquerio Guerrero (6), junto con otros estudiosos del Derecho del Trabajo y siguiendo al profesor Mario L. Deveali, consideran que por estabilidad se entiende el derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas.

De las dos posiciones anteriores, sostenidas por diversos autores, se puede señalar en primer lugar que la estabilidad en el empleo no puede ser solamente una limitante a la libertad del patrón para despedir al trabajador en el momento en que quiera hacerlo, ya que en principio, la estabilidad en el empleo "es un derecho

de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no dé causa para su separación, pero al mismo tiempo la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de antigüedad en el trabajo; fuente, a su vez, de un manejo de derechos cuya importancia es grande no sólo en el interior del derecho del trabajo, sino también en la seguridad social, derechos que cuando falta la estabilidad, o desaparecen o se debilitan."(7)

Así mismo, el considerar que la estabilidad en el empleo es un derecho del trabajador de conservar su empleo hasta cuando quiera y pueda hacerlo y aún más que la disolución de la relación de trabajo solo pueda hacerse por voluntad del trabajador, sería ir en contra de la naturaleza de la relación laboral, entendiéndose por ésta, la unión existente entre trabajador y patrón, a través de la cual el trabajador pone su energía material o intelectual al servicio del patrón, quien la emplea para producir, pagando por ello un salario. Esto es, debido a que junto con la relación de trabajo nacen una serie de obligaciones tanto para el trabajador como para el patrón y, por lo tanto, si alguno de los dos incumpliera alguna de estas obligaciones; sería causa suficiente para dar por terminada la relación de trabajo

aún en el caso de que el trabajador no quisiera.

"En realidad al hablar de estabilidad en el empleo no se ha pensado en un derecho de propiedad del trabajador a su puesto, del que no pudiera separársele ni aún con causa justificada, pues este criterio habría sido contrario a los más elementales principios de equidad y, además, desnaturalizaría la relación de trabajo."

(8)

Por otro lado, existen empleos en los cuales sólo son necesarios los servicios de un trabajador por un tiempo o para una obra determinados. Es por eso que en el momento en que nace la relación de trabajo, al mismo tiempo ya está condicionada su terminación y, por lo tanto, cuando se cumpla el tiempo o se termine la obra, según sea el caso, que dió origen a la relación de trabajo, ésta misma deberá darse por terminada por carecer de materia, aún en el caso de que el trabajador deseara seguir prestando sus servicios.

"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 po-

drá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia del trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso, la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural." (9)

Tomando en cuenta las anteriores anotaciones, y en especial por lo que se refiere al nacimiento de una serie de obligaciones tanto para el trabajador como para el patrón, junto con la relación de trabajo se puede considerar a la estabilidad en el empleo como un derecho que adquieren los trabajadores de permanecer en su empleo en tanto no incumplan las obligaciones que les son inherentes (dando por ello causa suficiente para su separación), y en tanto subsista la materia que dió origen a la relación laboral, limitándose por lo tanto al patrón a dar por terminada la relación de trabajo en forma arbitraria, ésto es, sin existir causa para ello.

I.2.- NATURALEZA DE LA ESTABILIDAD DESDE EL PUNTO DE VISTA SUBJETIVO

"La idea de estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quién fue su autor, como una idea fuerza, destinada a dar seguridad a la vida obrera y escalar la meta tan bellamente expresada por Máximo Dursi en su cuento Bertoldo en la Corte: "vivir sin temor es el destino del hombre." (10)

En efecto, la intención del presente capítulo es analizar la naturaleza de la estabilidad en el empleo viendo en este caso al sujeto que resulta beneficiado con la misma. Esto es, tratar de exponer las razones del por qué la necesidad del trabajador de tener seguridad en su empleo.

"No son pocos los autores que se ocupan preferentemente de destacar que la vida de los trabajadores en la empresa será precaria en la medida en que no esté asegurada su estabilidad en ella, o bien, que la

idea de la seguridad social será necesariamente precaria;..."(11)

"En suma y como recapitula Nápoli, las teorías en pro de la estabilidad prohíben la idea de que la permanencia garantizada en el puesto contribuye a dar seguridad en la percepción del salario (única fuente de ingreso del trabajador), así como a la tranquilidad general, al permitir que se introduzca una buena dosis de permanencia y normalidad en las relaciones laborales, ingredientes de los que se espera una contribución nada desdeñable para producir más (que beneficia a todos) y, por último, supone que la estabilidad afianza o consolida la especialización profesional del trabajador y a su mayor capacitación para el desempeño de su cargo. En tanto que las que se orientan en contra, mencionan o hablan que la garantía de la continuidad da un verdadero derecho al puesto, trayendo como consecuencia algunas veces el uso abusivo de ese derecho y el estancamiento de individuos en cargos para cuyo desempeño no tienen condiciones profesionales; pudiendo, también, alejar el móvil de superación por la falta de estímulo que le permita su progreso en la empresa, desapareciendo así mismo, la autonomía y el poder discrecional del empleador anquilosando a éste de tal suerte que

le impedirá la transformación empresarial y su evolución, hacia nuevas actividades productivas, al tener que someterse a la exigencia de la permanencia de un personal no apto o no necesario." (12)

Al referirnos en particular a cada una de las teorías antes mencionadas se considera que la primera de ellas encierra lo que propiamente podríamos suponer como la naturaleza de la estabilidad en el empleo desde el punto de vista subjetivo, mientras que la segunda nos da un panorama de lo que realmente sucede en la vida práctica, al estar asegurados los trabajadores en su empleo.

En principio nos ocuparemos de las teorías que se inclinan a favor de la estabilidad en el empleo, ya que como lo señala Rodolfo Anibal Nápoli: "Referido al trabajador significa que éste debe sentirse seguro de que la fuente de sus recursos no se agota de momento, y de que la tarea que realiza cumple una función social." (13)

Para poder comprender el por qué de la necesidad del trabajador de sentirse asegurado en su empleo, es necesario destacar la resolución de México en la Tercera Conferencia del Trabajo de los Estados Americanos

miembros de la Organización Internacional del Trabajo:

"Considerando que para la armonía entre empleadores y trabajadores es preciso que en las relaciones de trabajo reine el principio de la buena fe; considerando que el trabajo es la fuente de ingresos de los trabajadores y que éstos se encuentran naturalmente preocupados por el peligro del desempleo; considerando que para que los trabajadores puedan contemplar con tranquilidad el porvenir y dedicarse con eficiencia y satisfacción al trabajo que desempeñan en cualquier empresa, necesitan la garantía de que en tanto sus servicios sean satisfactorios y contribuyan al mayor éxito de la producción, no serán despedidos por los empleadores; considerando que el despido arbitrario de los trabajadores contribuye a crear un espíritu de intranquilidad que quita al trabajador todo el interés en el éxito de la empresa; que sirve y restringe su productividad en perjuicio de la misma; considerando que la estabilidad de los trabajadores en las empresas va creando ciertos derechos de ascenso, primas de salarios, pensiones de vejez y otros; considerando que no es justo que los trabajadores estén expuestos a perder esos derechos legítimamente adquiridos; la Tercera Conferencia de los Estados de América miembros de la O.I.T. resuelve que: Los Estados deberán adoptar medidas encaminadas a hacer estable el empleo de

los trabajadores en las empresas." (14)

De lo anterior se desprende que como señala Euquerio Guerrero: "Las ideas sobre seguridad social y la realidad laboral exhiben que la estabilidad debemos entenderla 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." (15)

En consecuencia, una vez que el trabajador está asegurado en su empleo, podrá dedicarse con mayor empeño y capacidad a realizar sus labores, obteniéndose igualmente una mayor eficiencia en las mismas, ya que como se mencionó anteriormente, no vivirá con el temor de ser despedido por el empleador sin que haya mediado causa para ello, conservando tanto su empleo como su fuente de ingreso económico. "Sin duda que la estabilidad constituye, probablemente, uno de los objetivos primordiales de la vida económica de los trabajadores, pues comporta la seguridad de contar con la base de su existencia - la remuneración -, indispensable para sufragar las necesidades propias y de su familia." (16)

"Son muchas y muy hermosas las consecuencias que emanan de la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría construirse el derecho del trabajo nuevo: la certeza del presente y del futuro dignifica al trabajador, porque aquel 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 su conciencia ética y con el interés de su familia. A la idea de la dignidad, uno de los principios claves de la justicia social que se mencionan en el artículo segundo de la Ley, se añade la idea de la libertad del hombre frente al hombre, otro de los principios claves de la justicia social, porque la certeza del presente y del futuro otorga al trabajador la fuerza y el valor de defender sus derechos, pues quien no está a merced de otro, sabe que nada ni nadie puede impedir sus acciones. Y si se mira hasta el fondo de las ideas para encontrar su efecto último, se verá que ahí está la idea de la igualdad, porque quien defiende su derecho con dignidad y libertad, es el igual del otro." (17)

I.3.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO COMO PRINCIPIO GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

"Determinar que deba entenderse por principios

generales del derecho es una de las cuestiones mas controvertidas en la literatura juridica." (18) Sin embargo, cabria vertir la opinion de algunos autores al respecto, antes de entrar al estudio de la estabilidad en el empleo como Principio General del Derecho.

"Para ciertos tratadistas, principios generales son los del derecho romano; algunos afirman que se trata de los universalmente admitidos por la ciencia, y otros, por último, los identifican con los del derecho justo o natural." (19)

Demofilo de Buen sostiene que son: "Los inspiradores de un Derecho Positivo, en virtud de los cuales el juez podrá dar la solución que el mismo legislador daría si estuviera presente, o habría establecido de preveer el caso." (20)

Giorgio del Vecchio en su obra "Los Principios Generales del Derecho" pág. 6, de la traducción de Osorio Morales, se refiere a ellos como: "... aquellas reglas que la razón humana deduce de la naturaleza de las cosas y sus mutuas relaciones:..."

Lino Rodríguez - Arias Bustamante, sencilla-

mente los define como "las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídica de la nación." (21)

Para Americo Plà y con referencia especial al derecho del trabajo, los principios "son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones." Los principios, agrega el profesor uruguayo, son más generales que la norma, porque sirven para inspirarla, para entenderla y para suplirla, pero además, tienen la virtud de ser valiosos respecto de un número indeterminado de normas." (22) En ese mismo sentido Francesco Carnelutti ha expresado como nadie la misma idea al señalar que "los principios generales del derecho no son algo que exista fuera sino dentro del mismo derecho escrito, ya que derivan de las normas establecidas. Se encuentran dentro del derecho escrito como el alcohol dentro del vino; son el espíritu o la esencia de la ley." (23)

"Los principios generales del derecho han sido tratados desde diversos puntos de vista, por ejemplo" cuál es su origen, su fundamento y su naturaleza; de que manera deben aplicarse, cuál es su jerarquía como fuente del derecho; pero no se establece cuales sean esos principios." (24) Sin embargo, hay una gran variedad de autores que se adhieren a la tesis de Giorgio del

Vecchio, cuando reconocen la generalidad de los principios generales del derecho, esto es, que son comunes a todo ordenamiento jurídico existente. Se considera por lo tanto, que los principios generales del derecho no son exclusivos de un sólo sistema, sino comunes a varios y además, se agregaría que existen principios generales que son aplicables al Derecho en su conjunto, esto es, que abarcan a todas las ramas del Derecho y principios generales que corresponden o se derivan de cada una de las ramas del Derecho en particular.

Ya entrando en materia, por lo que respecta al Derecho Laboral, en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo se contempla la existencia de los principios generales del derecho y que a la letra dice: "Artículo 17. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los Tratados a que se refiere el artículo 60., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen cosas semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad."

De lo anterior se puede observar que el artículo 17 de la Ley contempla tres tipos de principios, a saber: "los que deriven de las fuentes del derecho escrito, es decir de la Constitución, de la Ley Federal del Trabajo, de sus Reglamentos o de sus Tratados a que se refiere el artículo 60. de la propia Ley, celebrados en los términos del artículo 123 constitucional; los principios generales del derecho, mencionados en el artículo 14 constitucional; y los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución." (25)

"En realidad la tercera categoría: los principios de justicia social implícitos en el artículo 123 constitucional, están de más. Es evidente que esos principios son los mismos que derivan, en general de la Constitución. En esa virtud, la referencia a los principios reduce a dos su clasificación: los primeros serán los específicos del derecho del trabajo; los segundos, jerárquicamente secundarios, derivarán del derecho en general, incluyendo por supuesto al derecho común." (26)

De cualquier manera, el problema continua al tratar de precisar cuales son o no son principios generales del derecho, ya que como lo cuestiona Néstor de

Buen: "¿ Cómo establecer una identidad precisa de una idea tan poco concreta ?." (27)

Ahora bien, respecto de la estabilidad en el empleo, existen algunas tesis que le otorgan a la misma el carácter de principio general, considerándola de ninguna manera como principio general del derecho, sino más bien, como principio general específicamente del Derecho del Trabajo, que se deriva y ha inspirado las normas laborales. Y así mismo, otros autores consideran que la estabilidad en el empleo únicamente debe ser como una regla de ordenación de la duración de los contratos de trabajo.

"Los defensores de la estabilidad convierten la misma en principio configurador de la relación laboral, sus detractores niegan la categorización pretendida y afirman que la idea que comparten no constituye en manera alguna principio inminente, sino simple regla propositiva, de tipo coyuntural y siempre accidental a la esencia del negocio jurídico de trabajo". (28)

"Es cierto que lo que ha venido en llamarse principio de estabilidad en el empleo no afecta a la esencia misma, a la íntima naturaleza del contrato de

trabajo. Es perfectamente posible -y la historia ofrece muchas pruebas de ello- la existencia de un marco jurídico laboral en el que no tenga cabida el indicado principio. Pero la accidentalidad que se predica, no supone, no debe suponer, reducir el valor del principio que se examina al principio de su oportunismo coyuntural; tampoco afectan a la esencia del contrato de trabajo determinados principios que plasman en condiciones laborales establecidas con el carácter de mínimas en la generalidad de las legislaciones o incluso propuestos como tales con Convenios o recomendaciones de la O.I.T., y no es pensable, sin embargo, que su vigencia tenga tal carácter coyuntural, por constituir logros sociales irreversibles." (29)

El contrato de trabajo es de ejecución repetida, es por eso que las reciprocas prestaciones de las partes y esencialmente la obligación de servir que presta el trabajador, no se realizan de manera instantánea, sino por el contrario precisan de tiempo. Esto es: la actividad que se compromete a desarrollar el trabajador no se agota, normalmente durante las horas que componen una jornada laboral, sino que requiere actos de ejecución repetidos a efectuar en sucesivas jornadas. De ahí que sea predicable para el contrato de trabajo el

caracter duradero.

Partiendose de la idea de que el trabajo se presta a empresas, que éstas se crean para vivir indefinidamente, que sus perspectivas de trabajo son en general indefinidas, nada tiene de particular que la regla general fuera la indefinición y que, por tanto, la regla general fuera también la estabilidad del empleo.

Se considera por lo tanto, que la estabilidad en el empleo no es una simple regla general de la relación laboral, sino que realmente configura un principio general del Derecho del Trabajo. En México particularmente el principio de estabilidad en el empleo, se consagra en las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional, y así mismo, se desprende del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo.

El derecho al trabajo presenta, sin duda alguna, varias formas de manifestarse. Podríamos hablar, en primer término, del derecho a adquirir un empleo. En segundo lugar, del derecho a conservar un empleo. La segunda manifestación del derecho al trabajo suele presentar mejores perspectivas. Se traduce en una fórmula que podría ser la siguiente: todo trabajador tiene dere-

cho a conservar el empleo, salvo que hubiere una causa justa para privarle de él. Este principio se identifica como el de la estabilidad en el empleo.

En atención a las anteriores consideraciones, se deduce que el principio de estabilidad en el empleo se implantó a través de la actualización de la idea de que la duración del contrato de trabajo quedaba fijada por la duración misma del trabajo contratado, dicho de otra manera, no es la voluntad de las partes la que va a determinar la duración del contrato, sino la naturaleza del trabajo objeto de la relación contractual, de tal manera que si el trabajo es por tiempo indefinido, le corresponderá un contrato de duración indefinida, autorizándose únicamente los contratos de duración determinada, cuando la naturaleza misma del trabajo sea una realidad temporal. De ahí que sea predicable que la contratación de los trabajadores para realizar las actividades normales y permanentes de una empresa, deberá ser por tiempo indefinido.

La contratación por tiempo indefinido lleva aparejada la conservación del empleo, lo cual demuestra la existencia de lo que se ha venido llamando "principio de estabilidad en el empleo", que si bien es cierto, no

afecta la esencia o la íntima naturaleza del contrato de trabajo, también lo es que tanto la doctrina como la misma legislación no sólo de México, sino de otros países tales como España, Brasil, Argentina, reconocen la estabilidad en el empleo como principio general del derecho del trabajo. Sin embargo, al no existir método alguno para determinar que figuras jurídicas adquieren ese carácter de principio general del derecho, en nuestra opinión, la estabilidad en el empleo aún no configura un principio general del derecho del trabajo, sino que únicamente, como lo dijo el doctor F. Walker en el II Curso Internacional del Derecho del Trabajo Comparado, "es una aspiración de los trabajadores."

I.4.- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS SOBRE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN MEXICO.

Texto original del artículo 123 de 1917, en sus fracciones XXI y XXII.

Con la promulgación de la Constitución de 1917, considerada por algunos doctrinarios del Derecho como una de las constituciones político-sociales más avanzadas que surgieron a principios del presente siglo, se aborda uno de los problemas más graves que había venido

enfrentando el Estado y que era la necesidad de proteger el empleo, viéndose por lo tanto, en la necesidad de dictar normas para que en las relaciones laborales entre empresas privadas y trabajadores, se satisfaga fundamentalmente el Derecho al Trabajo, así como su permanencia.

El constituyente de 1916 - 1917, adopta la tesis de que el trabajador NO PUEDE SER SEPARADO DE SU EMPLEO SINO POR CAUSA JUSTA. Y en todo caso, la norma constitucional concedió al trabajador una facultad potestativa (en caso de ser objeto de un despido sin causa justa), de permanencia o disolución de la relación del trabajo. Se crea así la idea de la estabilidad en el empleo como lo señala Mario de la Cueva: "Nació en Querétaro; sin que pueda decirse quién fue su autor, como una idea - fuerza, destinada a dar seguridad a la vida obrera ..." (30).

En su texto original, la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Política, estableció lo siguiente:

"El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita

estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esa obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

El precepto constitucional antes transcrito fue el primero en toda la historia de las legislaciones, en consagrar el principio de estabilidad en el empleo, que además garantiza su observancia estableciendo dos acciones a favor y elección del trabajador, para el caso de que se le hubiese violado su derecho de permanencia en el empleo, sin causa justificada, al establecer que en los casos de que un patrón despida a un trabajador injustificadamente, este podrá optar entre el cumplimiento de la relación de trabajo o el pago de una indemnización.

La duración indefinida de las relaciones individuales del trabajo en tanto subsistan la materia y las

causas que le dieron origen a la relación laboral, es una de las tesis que quizá hayan dado mayor impulso a la idea de estabilidad, ya que los trabajadores que prestaban sus servicios para realizar las labores normales y permanentes dentro de una empresa, podríamos suponer que tenían asegurada su fuente de trabajo, así como su fuente de ingresos económicos.

Si bien es cierto que algunos autores consideran que dicha tesis fue adoptada por el constituyente de 1917, no fue sino hasta 1931, con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, que expresamente se consagró dicho principio en su artículo 39.

"ARTICULO 39.- El contrato de trabajo podría celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por obra determinada. Si vencido el termino del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias."

En la fracción III del artículo 24 de la misma Ley se limita la contratación por tiempo determinado únicamente para los casos en que la propia naturaleza del trabajo lo exija, debiendose expresar en el contrato

individual de trabajo la duración y las causas de su terminación.

"ARTICULO 24.- El contrato de trabajo escrito contendrá:

III.- La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado. El contrato de trabajo sólo podrá celebrarse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que va a prestar."

Efectivamente, la duración indefinida de las relaciones individuales de trabajo, en tanto subsistan la materia y las causas que dieron origen a la relación laboral, la idea de que el trabajador no puede ser separado de su empleo, sino por causa justa y la dualidad de acciones en favor del trabajador para el caso de que fuera objeto de un despido injusto, fueron principios establecidos tanto en la Carta Magna como en la Ley Federal del Trabajo de 1931, que fueron bien acogidos en sus primeros años de vigencia, incluso por la jurisprudencia, aunque dicha aceptación sólo se dió teóricamente ya que en la práctica si un patrón despedía a un traba-

jador, sin justa causa y éste le demandaba la reinstalación, se negaba, oponiendo como excepción la fracción XXI del artículo 123 constitucional, substituyendo la obligación de reinstalar, por la del pago de una indemnización.

Cabe aclarar que la fracción XXI del artículo 123 constitucional, en su texto original, a la letra dice:

"XXI. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo."

Con la evidente contradicción existente entre las fracciones XXI y XXII del artículo 123 de la Constitución de 1917, como se mencionó anteriormente, fueron favorecidos los patronos, ya que al parecer se les facultaba a no someter sus diferencias al arbitraje, ni aceptar el laudo pronunciado por la Junta, mediante el

pago de tres meses de salario y los daños y perjuicios ocasionados al trabajador, además de que argumentaban, apoyándose en una tesis tradicionalmente civilista que la obligación impuesta al patrón de reinstalar al trabajador despedido, es una obligación de hacer, y en este tipo de obligaciones es imposible el cumplimiento forzoso, por lo que el patrón lo resuelve con el pago de daños y perjuicios causados.

Fue hasta el año de 1936, cuando con la creación de la Sala del Trabajo del Tribunal Superior de Justicia se le dió una solución efectiva, favorable al trabajador, a la fracción XXII del artículo 123 constitucional, con ejecutoria del 19 de julio de 1936, toca 6849 / 35, Ia., dictada en amparo interpuesto por Gustavo Adolfo de la Selva, en cuyo fallo dicha Sala del Trabajo sostuvo la inaplicabilidad de la fracción XXI del precepto antes citado en los casos de conflictos jurídicos, como el despido y se ordenaba la reinstalación forzosa de los trabajadores en sus empleos, despedidos sin causa justificada.

"La fracción XXII del artículo 123, según lo sostenido por esta Sala en alguna de sus ejecutorias, vino a resolver el grave problema relativo a la terminación unilateral del

contrato de trabajo; el derecho común admitía en todos aquellos contratos en que no se había fijado un plazo de duración o que no se habían celebrado para la conclusión de una obra determinada, que cualquiera de las partes podría darlos por terminados, exigiéndose a lo más, un aviso anticipado, cuya duración variaba entre 8 y 30 días; y como en realidad los contratos de trabajo se celebraban siempre por tiempo indefinido, existió, en la gran mayoría de los casos la posibilidad para los patronos de despedir a voluntad a los trabajadores en las empresas, la fracción XXII del artículo 123 determinó que el patrono no podrá despedir a sus obreros sin causa justificada y apareciendo evidente que el espíritu de ese artículo era corregir, precisamente, aquella situación de los contratos por tiempo indeterminado, la Ley Federal del Trabajo, al reglamentarlo, estableció que los contratos por tiempo indeterminado, que es el que fundamentalmente dió lugar al problema mencionado, no pueden darse por concluidos por voluntad del patrono, sino cuando concurren causas justas a que se ha hecho referencia. Ahora bien, la fracción XXII con-

cede al trabajador que ha sido despedido dos acciones, la reinstalación y la de pago de tres meses de salario y la razón de esta dualidad de acciones está en que el despido puede originar, en multitud de casos, que el trabajador no se sienta ya contento o no esté de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido, con continuar trabajando en la empresa y que, entonces, en lugar de la reinstalación, opte por la indemnización. Atento lo expuesto y el carácter imperativo del artículo 123, cuyas normas se imponen, en todo caso, de manera obligatoria, resulta evidente que todo acto o toda disposición que tienda a destruir el derecho del trabajador, es contrario al texto y al espíritu de la repetida fracción XXII. Tanto la autoridad responsable como el Juez de Distrito se apoyan en la Fracción XXI del artículo 123, afirmando que los derechos concedidos al trabajador en la fracción XXII se encuentran limitados por aquella; más es indudable que este criterio es contrario al espíritu del artículo 123 y a la naturaleza misma del derecho del trabajador, porque si se da ese alcance a la fracción XXI, resultaría que, en multitud de

casos, se harían nugatorios los derechos del trabajador. Esto último se pone de manifiesto si se consideran los diferentes derechos que el repetido artículo 123 otorga a los obreros, entre ellos el relativo a la obligación de indemnizar por los riesgos profesionales; si la fracción XXI autorizara al patrono, en todo caso a someterse al arbitraje de la Junta o a no aceptar el laudo, cuando el trabajador exija su indemnización por accidente sufrido en el servicio o por una enfermedad profesional contraída, podrían los patronos, para eludir el cumplimiento de esa obligación, manifestar que no se sometían al arbitraje de la Junta, pues en este caso no tendrían sino una responsabilidad limitada, pago de tres meses de salarios y la responsabilidad del conflicto fijada en los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo, responsabilidades que son menos a las que corresponden a los riesgos profesionales. Y lo mismo que se dice de los riesgos profesionales, ocurre a propósito de los restantes derechos, pues si un patrono deja de cubrir, durante un largo periodo de tiempo su salario a un trabajador, podría igualmente, eludir el pago, no

sometiéndose al arbitraje de la Junta. Ahora bien, esta solución es evidentemente contraria a la naturaleza del derecho del trabajo y al espíritu que informa el artículo 123, pues no puede entenderse que el legislador hubiera querido garantizar los derechos de los obreros y, al mismo tiempo, hubiera consignado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir las obligaciones respectivas. Como consecuencia de lo expuesto, debe decirse que la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución no tiene aplicación cuando los trabajadores intentan la acción de la reinstalación, puesto que si se aplicara, se haría nugatorio el derecho concedido a los trabajadores en la fracción XXII, por que bastaría la negativa del patrono para someterse al arbitraje, para que el derecho de elección de los trabajadores entre las acciones de reinstalación y pago de indemnización de tres meses de salario dejara de producir efectos y, por la misma razón, tampoco pueden tener aplicación los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo." (31)

Sin embargo, este derecho absoluto que había

sido alcanzado por los trabajadores y sostenido por la H. Sala de Trabajo, se vio frustrado a partir de 1941, primer año completo del gobierno de Manuel Avila Camacho cuando los nuevos integrantes de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación dictaron con criterio diverso al del Constituyente de 1916 - 1917, la famosa ejecutoria "Oscar Cue", en la que fundándose en una tesis meramente civilista, resolvieron que no se podía obligar a un patrón a reinstalar al trabajador despedido injustificadamente y que en su lugar, el patrón podía optar por una indemnización compensatoria.

Ejecutoria de 25 de Febrero de 1941, Oscar Cue, toca 427/40/Ia.

"Cuando se demanda por algún obrero que haya sido despedido injustificadamente la reinstalación, se está en presencia de una obligación de hacer, por que si de acuerdo con lo previsto en el artículo 1949 del Código Civil vigente se debe entender por obligación de hacer, la prestación de un hecho, reinstalar a un trabajador tiene forzosamente que ser obligación de hacer, porque el hecho que presta el patrono es el de devolverle al obrero su empleo, es decir, le vuelve a proporcionar traba-

jo para que pueda coerer el contrato respectivo que estaba en suspenso. Establecido lo anterior, se tiene necesariamente que aceptar también que en las obligaciones de hacer la ejecución forzosa es imposible. Tanto la doctrina, como nuestro derecho común y los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo, así como esta, aceptan tal premisa. En efecto, el cumplimiento de un contrato produce dos acciones del acreedor, que son: exigir el cumplimiento forzoso cuando sea posible, o en su defecto, la rescisión del contrato y el pago de los daños y perjuicios, y así se estableció tanto en el artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo, como en la Exposición de Motivos que el Presidente de la República envió al Congreso en su Proyecto de la Ley Federal del Trabajo, de fecha 12 de Marzo de 1931, en el párrafo cincuenta y dos, en donde se dice: "Si la obligación es la de reinstalar a un trabajador en su puesto (obligación de hacer), y el patrono se resiste a cumplirla, por la aplicación de los principios del derecho común, la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios." Sentado, pues que la reinstalación es una obligación de hacer

y que la ejecución forzosa de ésta es imposible, es procedente estudiar ahora la forma de aplicación e interpretación de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional. Se tiene en primer lugar que la fracción XXII del citado artículo 123 constitucional establece que cuando el patrón despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario; que en el presente caso el Señor Oscar Cue pide el cumplimiento del contrato, o sea su reinstalación en el trabajo que ha venido desempeñando en la Standar Fruit and Steamship Company; pero como la fracción XXI del propio artículo establece a su vez que si el patrono se negase a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta se dará por terminado el contrato de trabajo que ha venido desempeñando y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salarios además de la responsabilidad en el conflicto, no deben estimarse

fundados los agravios del quejoso como se ha dicho al principio de este considerando, por que las fracciones del artículo citado son bastante claras y fijan la posición en casos semejantes, tanto del trabajador como del patrono. de acuerdo por otra parte, con lo establecido por los artículos 600, 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo. Es evidente además, que tratándose de una obligación de hacer, como es la reinstalación pedida, su incumplimiento se resuelve en el pago de daños y perjuicios, de conformidad con la doctrina y con todos los precedentes legislativos, según se ha demostrado ya en líneas anteriores. Así lo establece el artículo 1949 ya citado del Código Civil vigente, principio este que además ha sido consignado en las fracciones XXI y XXII. como queda dicho, del artículo 123 constitucional y limitado, tratándose de los conflictos entre el patrono y el trabajador, al caso en que se pueda dar por terminado el contrato de trabajo sin más consecuencias para el patrono que el pago de tres meses de salario y la responsabilidad del conflicto y sin que las fracciones constitucionales de que se trata puedan tener

aplicación para conflictos económicos y de un orden distinto al de la pugna individual entre el patrono y el obrero. No es admisible ni conveniente, por otra parte, que estando distanciados uno y otro por motivos que pueden ser múltiples y graves, continuen, sin embargo, en una relación forzosa que perjudicaría el equilibrio y la armonía que debe existir para la producción y entre el Capital y el Trabajo. Por último y aparte de lo antijurídico y hasta monstruoso que sería ejercer violencia en las obligaciones de hacer, la reinstalación pedida equivaldría a considerar al trabajador con el carácter de vitalicio, cosa que conduciría a los extremos condenados por el artículo quinto constitucional, que prohíbe que se lleve a efecto ningún contrato, acto o convenio que tenga por objeto el menoscabo o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso." (es una transcripción tomada de la obra citada del maestro De la Cueva, T. I, Pags. 819 y 820).

Y no fue sino hasta el año de 1962, cuando por

iniciativa del C. Presidente de la República Lic. Adolfo López Mateos, se trató de reestablecer la estabilidad absoluta para los trabajadores, reformándose las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional que facultaban al patrón para substituir la obligación de reinstalar, por la de indemnizar, sólo en los casos que excepcionalmente habria de fijar la ley reglamentaria.

Cabria mencionar las justificaciones que dicho mandatario daría, a efecto de que fueran aceptadas las iniciativas de reforma antes señaladas

"a).- Para la efectividad del derecho del trabajo se requiere la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

b).- La permanencia de los trabajadores en sus empleos es un presupuesto inseparable de la idea de seguridad social.

c).- La seguridad social es la idea orientadora de las relaciones entre los hombres y los pueblos en la actualidad.

d).- No es concebible que los trabajadores disfruten de la seguridad, cuando ya no son aptos para el

trabajo y se les desampare cuando están prestando sus servicios al patrón y están expuestos a despidos arbitrarios.

e).- Los daños que sufre un trabajador que es separado del trabajo sin existir causa justa, no se compensan con la indemnización que recibe.

f).- Para dar vigencia al propósito del Constituyente de Querétaro, es preciso reformar las fracciones XXI y XXII del artículo 123 de nuestra constitución, para asegurar a los trabajadores la estabilidad en sus empleos."

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

Fracción XXII.- "El patrono que despida a un

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

I.5.- ESTABILIDAD ABSOLUTA Y ESTABILIDAD RELATIVA

Doctrinariamente la estabilidad en el empleo ha sido subdividida o clasificada en estabilidad absoluta o propia y estabilidad relativa o impropia y, como lo señala Mario de La Cueva en su Obra el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, su distinción se refiere precisamente al grado de libertad que se conceda al patrono para

disolver la relación laboral. Sin embargo, otros tratadistas consideran que la diferencia consiste en que en el primer caso se permite al patrón suplir la obligación de reinstalar a un trabajador mediante el pago de una indemnización y en el segundo caso se permite al trabajador exigir y obtener la reinstalación en su puesto, cuando haya sido despedido injustificadamente.

I.5.1.- ESTABILIDAD ABSOLUTA.

La estabilidad absoluta se ha llamado también legal o propia.

En aras del ideal de permanencia en el empleo se ha establecido el principio de la duración indefinida del contrato de trabajo, al que se le confiere el grado más absoluto de estabilidad y, excepcionalmente se permite la contratación por obra o tiempo determinados, que se identifican con la llamada estabilidad relativa o impropia.

Mozart Victor Russomano (32), tratando de definir la estabilidad absoluta, explica que "es el derecho del trabajador de permanecer en su empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido." Asimismo,

considera que el despido es evitado por el reconocimiento del derecho a la reinstalación del trabajador injustamente separado de su empleo.

Ahora bien, Mario de la Cueva en su obra citada con anterioridad afirma que "se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de inconformidad del trabajador." (33)

Mario L. Deveali considera que el efecto de la estabilidad es anular la facultad que tiene el empleador de dar por terminada la relación de trabajo. "La verdadera estabilidad consiste en el derecho que se reconoce al trabajador de continuar en su empleo, hasta cuando quiera y pueda hacerlo." (34)

Por otro lado, José Atilo Milanta señala que "La estabilidad propiamente dicha va no tanto a procurar cuanto a asegurar la permanencia del obrero en su puesto ..." (35). Esto es, considera que el sistema por el cual se asegura la estabilidad, se llama estabilidad absoluta o propia.

La estabilidad absoluta pues, "es la negación no sólo jurídicamente, sino también de hecho, de la prerrogativa patronal de despedir sin causa. Dentro de ese concepto y en la medida exacta del término, toda estabilidad o es absoluta o no es estabilidad." (36) Sin embargo, como se mencionó anteriormente, en la doctrina debe existir alguna clasificación para llamar de algún modo a esa facultad que tiene el patrón de exceptuarse de reinstalar a un trabajador, pagando por ello una indemnización y que es precisamente lo que se conoce como estabilidad relativa.

I.5.2.- ESTABILIDAD RELATIVA.

"Según las disposiciones de la estabilidad relativa el despido siempre es posible de acuerdo con el criterio del empleador, en tanto que se someta al pago de la indemnización impuesta legalmente." (37)

Mario de la Cueva señala que "se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización." (38)

Es importante señalar que la mayoría de los autores coinciden en el hecho de que los elementos necesarios para configurar la estabilidad relativa o impropia son:

1. La facultad del patrón para despedir al trabajador con o sin causa ya sea justificada o injustificada y;
2. El pago de una indemnización.

José Atilo Milanta (39) sin embargo, define a la estabilidad relativa únicamente como el sistema por el cual se procura la estabilidad.

Por otro lado, Mario L. Deveali considera que "al lado de la verdadera estabilidad que se propone excluir el poder discrecional del empleador en lo que se refiere a la disolución de la relación de trabajo, existen numerosas formas de estabilidad relativa, en virtud de las cuales esa facultad discrecional si bien no está totalmente eliminada, resulta atenuada en medida más o menos intensa. Es lo que sucede cuando se dispone que en el supuesto de despido injustificado, el empleador tenga que pagar una determinada indemnización." (40)

C A P I T U L O I I

FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DE LA ESTABILIDAD
EN EL EMPLEO

II.1.- ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Desde la promulgación de la Constitución de 1917, ya se encontraba contemplada la estabilidad en el empleo en las fracciones XXI y XXII del artículo 123. Y, a pesar de las múltiples reformas que ha sufrido la Constitución, actualmente se puede encontrar que la estabilidad en el empleo sigue siendo regulada por los mismos preceptos constitucionales antes mencionados y cuyas reformas han quedado apuntadas en el capítulo anterior.

El texto actual de las fracciones XXI y XXII, a partir de la reforma de 1962, es el siguiente:

Fracción XXI. "Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta

disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo."

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

II.2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

II.2.1.- EXCEPCIONES AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD.

Cuando la fracción XXII del artículo 123 constitucional nos habla de que: "La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización", se refiere a lo establecido en el artículo 49 de la Nueva Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"Artículo 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

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

II. Si 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 desarrollo normal de las relaciones de trabajo;

III. En los casos de los trabajadores de confianza;

IV . En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales".

De lo anterior se puede inferir que la intención del legislador era sostener la tesis de la estabilidad absoluta (obligar a los patrones a reinstalar a los trabajadores que hubieren separado injustificadamente), excluyendo de la regla general aquellos casos en que se advierten condiciones que no justifican aplicar el criterio absoluto de la estabilidad o en los que se podrían ocasionar trastornos muy serios en el centro de trabajo.

" Dentro de los primeros podemos englobar la poca antigüedad del trabajador, por ejemplo en el caso de no tener más de un año de servicio, o bien tratarse de trabajadores eventuales.

"Dentro de la tesis que se refiere a los trastornos que podrían ocasionarse en el centro de trabajo, consideramos en primer lugar el caso de aquellos trabajadores que, por las características de su labor estén en contacto directo y permanente con el patrón y

su presencia dificultaría el desarrollo normal de la relación de trabajo. En esta materia se tuvo que recurrir al arbitrio judicial, para que sean los tribunales de trabajo los que aprecien estas situaciones de hecho y eximan a los patronos de la obligación de reinstalar a determinados trabajadores.

" También tomando en cuenta las relaciones casi familiares que se presentan entre los domésticos y sus patronos, se excluyó, dentro de la obligación de reinstalar a los trabajadores de esta clase, pues es obvio que en esas condiciones la relación de trabajo sería prácticamente imposible que continuara normalmente tanto porque el patrón no desea ya recibir en su hogar los servicios de determinado trabajador al que despidió; como porque éste también tendría mala disposición para el patrón, que a su juicio, lo hubiera despedido injustificadamente." (41)

Respecto de los trabajadores de confianza, quizá cabría analizarse un poco más su situación, ya que si bien es cierto que existen razones para incluirlos en este grupo de empleados, también lo es que en la mayoría de las veces las funciones que éstos realizan no son, en rigor, de confianza.

La Ley Federal del Trabajo admite tres categorías de trabajadores: los de régimen ordinario, los de confianza y los representantes del patrón. Estos últimos tienen que ser personas de absoluta confianza, ya que sin este requisito no se podría nombrar a nadie director, administrador o gerente.

En los casos de los "trabajadores de confianza", se trata de un personal que ejerce únicamente funciones de mayor responsabilidad. Por ejemplo, en muchas ocasiones el personal obrero, debido al buen desempeño de su trabajo, a su gran responsabilidad, etc., asciende a puestos de confianza. Otras veces son contratados directamente por el patrón para desempeñar funciones generales de inspección, vigilancia o fiscalización que no necesariamente tienen que ver con su confiabilidad.

Es por eso que se considera que se debería conceder a los trabajadores de confianza una estabilidad absoluta a la que tienen pleno derecho, o bien, "debería pensarse en una fuerte indemnización a fin de que el patrón, sólo en casos verdaderamente importantes pudiera recurrir al despido injustificado." (42)

II.2.2.- DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

El problema de la duración de la relación laboral se encuentra íntimamente vinculado con el principio de estabilidad en el empleo, ya que sería una mentira hablar de estabilidad en el trabajo si pudieran establecerse libremente períodos de duración de las relaciones laborales más o menos cortos, transcurridos los cuales quedara disuelta la relación y separado el trabajador de su empleo.

"La permanencia en el empleo está normalmente vinculada al carácter indefinido, en cuanto a la duración de la relación de trabajo. La regla fundamental es que salvo que se compruebe otra cosa, toda relación de trabajo se celebra por tiempo indefinido. La comprobación del hecho contrario quedará siempre a cargo del patrón.

"Eventualmente se pueden celebrar contratos de trabajo o dar nacimiento a relaciones de trabajo por tiempo determinado o por obra determinada. En uno u otro caso la duración de la relación no estará sujeta tanto a la voluntad de las partes, como a la subsistencia de la materia de trabajo." (43)

En efecto y como lo señala Nestor de Buen (Derecho del Trabajo, tomo II, p.54), "El elemento fundamental para determinar la duración de la relación de trabajo consiste, precisamente, en la subsistencia de las condiciones que le dieron origen." Esto es, que si un trabajador es contratado para trabajar en una empresa desarrollando una actividad permanente dentro de la misma, siempre existirán las condiciones que dieron origen a dicha relación y, por lo tanto, ésta tendrá una duración indefinida. Si por el contrario la actividad para la que fue contratado "x" trabajador es una actividad eventual dentro de la empresa, reparación de una máquina, instalación de un nuevo sistema de electricidad, etc., dejarán de subsistir las condiciones que le dieron origen en el momento mismo en que concluya dicho trabajo y por ende la duración de la relación laboral es definida.

De acuerdo con lo que establece la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 35, 36, 37 y 38, la relación de trabajo podrá ser: 1. Por tiempo indeterminado; 2. Por obra determinada; 3. Por tiempo determinado; 4. Para la inversión de capital determinado.

1.- Relación de trabajo por tiempo indeterminado.

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

Como se ha venido mencionando anteriormente, del precepto citado en el párrafo que antecede, se desprende que la regla general en las relaciones laborales es la duración indefinida, ya que independientemente de contemplar la posibilidad de que sean por tiempo o para obra determinados, para lo cual se requiere cumplir con ciertos requisitos, en su parte final dispone que "a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado." Esto es, existe la regla general que es la duración indefinida que no podrá flexionarse, salvo excepción expresa.

2.- Relación de trabajo para obra determinada.

El principio fundamental que regula las relaciones de trabajo para obra determinada está incluido en el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza."

Como lo señala Nestor de Buen en su libro Derecho del Trabajo T.I. "El concepto de obra determinada... se trata de una idea que expresa la temporalidad del objeto, de tal manera que al extinguirse este, cesa en sus efectos la relación."

El concepto de obra determinada no es un concepto preciso en cuanto a su temporalidad, ya que en algunas ocasiones por diversas circunstancias la realización de la misma obra varía en cuanto al tiempo que se lleva para concluirse. Sin embargo, la precisión consiste en la obra que tendrá que realizarse, ya que en tanto no concluya la obra que dio origen a la relación laboral no podrá concluirse esta última.

Mario de la Cueva en su obra, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", refiriéndose al artículo 36 citado en párrafos anteriores, dice: "Las palabras finales del precepto se refieren expresamente a la naturaleza de las cosas como la condición para flexionar el principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, solución que es un respaldo más al principio de estabilidad en el trabajo, pues si a ejemplo, la ejecución de ciertas obras es una actividad permanente en una empresa, las relaciones no podrán celebrarse para obra determinada..."

En efecto, la condición de que sólo podrán celebrarse contratos para obra determinada únicamente cuando lo exija su naturaleza, constituye un respaldo más al principio de estabilidad en el trabajo, sin embargo, en nuestra opinión el recargo de labores, aún en las actividades permanentes de una empresa, constituye causa suficiente para la contratación para obra determinada.

3.- Relación de trabajo por tiempo determinado.

"En el contrato por tiempo determinado operan claramente las modalidades del negocio jurídico, esto es, el plazo y la condición. Si la duración de la relación depende solamente del transcurso del tiempo, estaremos en presencia del plazo. En cambio se tratará de una condición cuando la duración de la relación este sujeta a un acontecimiento futuro de realización incierta, vgr., que regrese o no un trabajador con licencia." (44)

El artículo 37 de la Ley señala tres hipótesis para la celebración de contratos por tiempo determinado, que son:

1.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y,

III. En los demás casos previstos por esta Ley.

En el primero de estos supuestos, estamos en presencia de un contrato a plazo, esto es, desde el momento en que nace la relación laboral se establece una fecha para su terminación. Tal es el caso de los grandes almacenes de artículos de consumo duradero que celebran contrataciones con personal distinto del que desempeña habitualmente el trabajo, para prestar sus servicios en determinadas épocas del año, como pudiera ser durante las fiestas navideñas que abarcan desde el primero de noviembre hasta el seis de enero del año siguiente. En este caso la naturaleza del trabajo que se va a prestar sería la mejor oportunidad de venta que se produce en esa época lo que podría constituir causa suficiente para el señalamiento de un tiempo determinado. Por lo tanto y en todos los casos en los que se contrate por tiempo definido, será indispensable probar que así lo exigía la naturaleza del trabajo que se va a prestar y no basta con la sola estipulación de un tiempo determinado.

En el caso de la "substitución temporal de otro

trabajador, se produce la hipótesis del contrato sometido a condición resolutoria, ya que no es necesariamente cierto que regresará el trabajador substituido." (45)

En este caso se presume que el trabajador substituido regresará a continuar laborando. En algunos casos se sabrá cuando, en otros casos no. Sin embargo, la relación de trabajo por tiempo determinado siempre estará condicionada a su regreso.

Por último, la fracción III del artículo 37, deja abierta la puerta a la existencia de otros supuestos que deberán estar previstos en la propia Ley. Mario de la Cueva cita como ejemplo de este caso, la contratación de trabajadores de buques por viaje, prevista en la fracción IV del artículo 195 (El Nuevo Derecho del Trabajo, p. 221), sin embargo, "podrá estimarse que se trata no de una contratación a plazo, sino de la realización de una obra determinada, ya que más que el tiempo lo fundamental consiste en la tarea a realizar." (46)

Es importante señalar que en las contrataciones por tiempo definido, aún en el caso de que se produzca el plazo o la condición estipuladas, si subsiste la materia de trabajo que dió origen a la relación laboral, és-

ta se prorrogará hasta que deje de subsistir aquella, tal y como lo establece el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo. "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que dure dicha circunstancia."

4. Relación de trabajo para la inversión de capital determinado.

El artículo 38 de la Ley establece que "las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado."

A pesar de que la ley establece que este tipo de trabajos podrán ser por tiempo u obra determinada, el legislador se vió obligado a definir otro supuesto en el que la relación de trabajo depende de la inversión que se haga de un capital determinado. Dicho de otra manera, dejarán de surtir los efectos de la relación laboral, en el momento en que se gaste el capital previsto, lo cual resulta razonable debido a la imposibilidad de determinar si en una obra o en "x" tiempo se agotaría o no una mina o un filón.

II.2.3.- CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES EN FUNCION DE LA DURACION DE LA RELACION

A pesar de que en la doctrina encontramos diversas clasificaciones de los trabajadores de que se trata el presente inciso, La Ley Federal del Trabajo expresamente reconoce a los trabajadores de planta (artículos 127 - II, 132 - X, 156, 158 y 162), a los trabajadores eventuales (artículos 49 - V y 127 - VII) y a los substitutos o interinos (artículo 132 - X). Sin embargo, la ley no nos da un concepto respecto de dichos trabajadores, cosa que en la doctrina podremos encontrar sin mucha discrepancia de opiniones entre diversos tratadistas:

1.- Trabajadores de planta.

"Para la existencia de un trabajo de planta se requiere únicamente que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, ésto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades

normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijos; así, a ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si sólo por circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial, y concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios." Ejecutoria emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, toca 2903/36/1a.; 3 de Septiembre de 1936. (47)

Aunque la Ley Federal del Trabajo no dice nada al respecto, en la ejecutoria transcrita en el párrafo anterior podemos encontrar el concepto de trabajo de planta (son todos aquellos que constituyen la actividad normal, permanente y necesaria de una empresa, sin los cuales se haría imposible su funcionamiento), y si bien es cierto que el tema que estamos tratando es de los

trabajadores de planta, no sería difícil pensar que son los que realizan trabajos de planta. Esto es, que los trabajadores de planta son aquellos que desempeñan una actividad normal, permanente y necesaria dentro de la empresa.

Dentro de los trabajadores de planta la doctrina creó una división: los trabajadores de planta continuos o mal llamados permanentes, que son aquellos cuya actividad la realizan de manera ininterrumpida y, los trabajadores de planta de temporada, cuya actividad es permanente, pero sólo se realiza durante determinadas épocas del año. Cabe mencionar que estos últimos fueron considerados durante algún tiempo trabajadores eventuales. Sin embargo, los trabajadores con el argumento de que "los trabajos de temporada son una necesidad permanente en ciertas empresas, más aún, son frecuentemente, como en la hipótesis de los ingenios azucareros, la forma normal, única e irremplazable de trabajar, sin otra diferencia con los trabajos de planta continuos que ser una actividad cíclica" (48), lograron una distinción entre ellos y los trabajadores eventuales en la mayoría de los contratos colectivos de trabajo celebrados con dichas empresas.

2.- Trabajadores eventuales.

"En nuestro concepto podría definirse a los

trabajadores eventuales señalando que son los que realizan temporalmente una labor continua." (49)

Al respecto Mario de la Cueva (El Nuevo Derecho del Trabajo, p. 224), al referirse al trabajo eventual considera que:"... es el que no satisface los requisitos del trabajo de planta, pero puede agregarse que son los que cumplen actividades ocasionales, aquellos que no constituyen una necesidad permanente en la empresa, como la instalación o reparación de alguna maquinaria o sustitución temporal de algún trabajador de planta."

Actualmente sólo son considerados como trabajadores eventuales aquellos cuya relación de trabajo es por tiempo u obra determinados, por lo tanto, la contratación de trabajadores eventuales únicamente se podrá hacer cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, debiéndose precisar por escrito la causa de la eventualidad del trabajo, o de lo contrario el trabajo deberá considerarse por tiempo indefinido.

Los trabajadores eventuales a diferencia de los de planta, desempeñan una actividad temporal, derivada de una circunstancia no prevista, como podrá ser la descompostura de una máquina, aunque podría ser que la

actividad que desarrollen sea la normal, permanente y necesaria de una empresa, vgr., la sustitucion temporal de algún trabajador de planta, el recargo de labores en una empresa, etc.

3.- Trabajadores sustitutos o interinos.

Como lo señala Néstor de Buen (Derecho del Trabajo T. II. p. 62), "Lo caracterisitico de estos trabajadores es que desempeñan temporalmente, ocupando el lugar de un trabajador de base, una función de naturaleza permanente. En realidad, el trabajador sustituto es contratado por tiempo determinado en ocasión de la ausencia temporal de un trabajador."

En realidad este tipo de trabajadores entraria dentro del segundo supuesto que establece el artículo 37 de la Ley laboral, ya citado con anterioridad. Esto es, se considera que entraria dentro de los trabajadores eventuales por tiempo determinado.

II.3.- RELACIONES TEMPORALES EN LOS CONTRATOS ESPECIALES

II.3.1.- TRABAJADORES DE BUQUES.

Al igual que con los trabajadores en general, en el caso de los trabajadores de los buques debe considerarse como regla la duración indeterminada de las

relaciones de trabajo, ya que existen empresas cuya actividad normal y permanente es precisamente la comunicación por agua y por lo tanto, requerirán de un personal de planta que desarrolle dichas actividades.

Sin embargo, dentro de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 195 de la Ley, la fracción IV establece: "Si se celebra por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por viaje o viajes". De donde se desprende un nuevo régimen en cuanto a la duración de las relaciones de trabajo (únicamente en lo que toca a los trabajadores de los buques), que son los servicios "por viaje o viajes" y que sin duda alguna constituyen una excepción al principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, consignado en el artículo 39, ya que aún en el caso de que subsista la materia de trabajo después de vencido el término o terminación del viaje que se hubiere estipulado, la relación de trabajo no se prorrogará por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia, suponiendo que se trate de una empresa dedicada regular y permanentemente a las comunicaciones por agua.

Si la relación de trabajo es por viaje, comprenderá desde el embarque del trabajador hasta con-

cluir la descarga del buque o desembarque de pasajeros en el puerto que se convenga. En los casos en que la relación de trabajo sea por tiempo determinado o indeterminado se fijará el puerto al que debe ser restituido el trabajador y, a falta de ello, se tendrá por señalado el lugar donde se le tomó (art. 196).

II.3.2.- TRABAJADORES DEL CAMPO.

Como ha quedado apuntado anteriormente, aún cuando en la Ley Federal del Trabajo no se encuentra una definición de trabajador de planta, el artículo 280 establece: "Los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón, tienen a su favor la presunción de ser trabajadores de planta."

De la lectura del precepto antes invocado, se podrían desprender dos situaciones, una que favorece a los trabajadores del campo y otra, que no les es del todo favorable.

En el primer caso y pensando en la intención del legislador de beneficiar a los trabajadores del campo, se podría considerar que toda relación de trabajo

es por tiempo indeterminado, salvo las excepciones establecidas en la ley, que deberán estipularse expresamente al inicio de la relación. Si no hubiese estipulación expresa que justifique la eventualidad del servicio que se va a prestar, la relación de trabajo será por tiempo indefinido, según lo dispone el artículo 35 de la Ley y hasta aquí los trabajadores del campo y los trabajadores en general se encuentran en las mismas condiciones por lo que respecta a la duración de las relaciones de trabajo. Sin embargo, y es aquí donde podría encontrarse la diferencia en el caso de los trabajadores del campo. Aún cuando se estipule expresamente que la relación de trabajo será por tiempo y obra determinados y se justifique tal situación, si transcurren tres meses o más al servicio de un patrón, los trabajadores tendrán a su favor la presunción de ser trabajadores de planta, esto es, que transcurridos tres meses o más al servicio de un patrón, la relación de trabajo automáticamente será por tiempo indeterminado.

En el segundo caso y apegándose un poco más a lo que literalmente se desprende del artículo de que se trata, podría pensarse que se está condicionando el principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo (art. 35), a que la prestación de servicios tenga una permanencia continua de tres meses o más, lo que de ninguna manera favorece a los trabajadores.

11.3.3.- DEPORTISTAS PROFESIONALES.

"En este mundo del deporte y desde el punto de vista jurídico, no pueden tener cabida muchas de las instituciones del derecho laboral. En efecto, los conceptos de "antigüedad", "indemnización" y "estabilidad" no pueden operar en este tipo de relaciones que obedecen a otras instituciones y sin que por ello se atente contra los derechos o intereses del deportista." (50)

Dentro de los principios ignorados en la relación laboral derivada del deporte profesional, se encuentra el de estabilidad en el empleo tal y como lo señala Agricol de Blanchetti, lo cual se puede corroborar en nuestra propia Ley, que ha tenido que hacer algunas concesiones en contra de este principio.

El art. 293 de la Ley, además de contemplar la relación de trabajo por tiempo determinado y por tiempo indeterminado, establece que ésta podrá ser para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones, lo que hace inaplicable lo dispuesto en los artículos 36 y 39, ya que aún cuando subsistiese la materia de trabajo que dio origen a la relación laboral, después de vencido el término, el deportista no podrá exigir la prórroga por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Sin embargo, es importante mencionar que el principio general de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, está contemplado en el mismo art. 293, ya que en la parte final del primer párrafo establece: "A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado." Y así mismo, el último párrafo nos dice: "Si vencido el término o concluida la temporada no se estipula un nuevo término de duración u otra modalidad, y el trabajador continúa prestando sus servicios, la relación continuará por tiempo indeterminado."

II.3.4.- TRABAJADORES ACTORES Y MUSICOS.

La situación de estos trabajadores es muy similar a la de los deportistas. Por diferentes razones, en ambos casos, se requieren de cambios periódicos de personas y de programas, no por el capricho del patrón, sino más bien por la exigencia del público que impide a las empresas celebrar contratos por tiempo indeterminado.

El primer párrafo del artículo 305 de la ley establece que: "Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de una o

varias funciones, representaciones o actuaciones." Y a diferencia de lo dispuesto en el artículo 293 referente a las relaciones de trabajo de los deportistas profesionales, el art. 305 en su párrafo segundo, declara expresamente la inaplicabilidad del art. 29 de la ley laboral.

En consecuencia y como se mencionó anteriormente, estos trabajadores al igual que los deportistas profesionales, es difícil que adquieran la estabilidad por la posibilidad tolerada por la ley de celebrar contratos por periodos cortos y determinados. Hay otras razones: edad, condición física, eficacia para el espectáculo, etc.

II.3.5.- TRABAJOS DE MEDICOS RESIDENTES EN PERIODO DE ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD.

Es evidente que las disposiciones que regulan las relaciones laborales entre los médicos residentes y las unidades medicas receptoras de residentes no sólo pasan por alto sino que rompen con el principio de estabilidad en el empleo desde el momento en que se faculta a la "Entidad Médica para dictar disposiciones académicas que determinarán la duración y los requisitos de la prestación de los servicios." (51)

Respecto de la duración de las relaciones de trabajo, el artículo 353-F de la Ley dice: "La relación de trabajo será por tiempo determinado, no menor de un año ni mayor del periodo de duración de la residencia necesaria para obtener el Certificado de Especialización correspondiente, tomándose en cuenta a este último respecto las causas de rescisión señaladas en el artículo 353 G."

"En relación con este capítulo, no regirá lo dispuesto por el artículo 39 de la Ley."

La relación de trabajo de los médicos residentes siempre será por tiempo determinado, el cual lo establecerá la Unidad Médica Receptora, pero nunca podrá ser menor de un año.

II.3.6.- TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR AUTONOMAS POR LEY.

En este capítulo, por lo que se refiere a los trabajadores académicos parece que integraran una excepción más al principio de estabilidad en el empleo, además de los contemplados en el artículo 49 de la Ley, ya que la misma Constitución, en la fracción VIII del artículo 3o., otorga facultades a las Universidades y demás

instituciones de Educación Superior para fijar los términos de ingresos, promoción y permanencia de su personal académico. Y además, el segundo párrafo del artículo 353 L, de la Ley Federal del Trabajo establece que: "Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan."

Independientemente de que los preceptos aludidos rompen con el principio de la estabilidad al privar a los trabajadores académicos a permanecer en su empleo, facultando al patrón (Universidades o Institutos de Educación Superior Autónomos) para decidir los términos de "ingreso, promoción y permanencia", de este personal, rompen igualmente con el principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, ya que independientemente de que la relación de trabajo por su naturaleza tenga una duración indeterminada, los trabajadores deberán aprobar una evaluación académica elaborada por el mismo patrón y, en base a la cual se determinará la duración de la relación laboral.

II.4.- CONTRATOS TEMPORALES IRREGULARES

"Cuando un trabajador inicia la relación laboral, su pretensión, en orden a la duración de esta es la de permanencia o sea de estabilidad en el empleo. Por parte del patrón, por el contrario, el deseo es que la relación naciente no lo comprometa más allá de sus posibilidades económicas y que en cualquier momento y sin mayores responsabilidades, pueda dar por terminada la relación a su capricho." (52)

El art. 218 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, definió al contrato de aprendizaje diciendo que es "aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otro, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución correspondiente."

Derivado de lo anterior y dado que para el aprendizaje no se señalaron límites de edad, ni de salario, ni de duración, etc., los patrones optaron por contratar a trabajadores como aprendices, evitándose así las responsabilidades derivadas de los contratos de trabajo. Y como lo señala Nestor de Buen (Derecho del Trabajo T. II p. 29), "este (refiriéndose al contrato de aprendizaje), se convirtió por ello en un fácil instru-

mento de fraude legal, esto es, en una fórmula de explotación que encubría auténticas relaciones de trabajo disfrazadas sólo formalmente, de contratos de aprendizaje."

Por estas razones y otras más, tales como dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos, el legislador de 1970 suprimió el contrato de aprendizaje en la Nueva Ley. Sin embargo, los patrones en su afán de evitar las responsabilidades derivadas de la relación laboral, con el pretexto de poder apreciar en un tiempo razonable las aptitudes tanto técnicas como morales de sus trabajadores y debido a una interesada y maliciosa interpretación de la fracción I del artículo 47 de la Ley, pensaron que si durante el primer mes de prestación de servicios de un trabajador, podían rescindir su contrato de trabajo sin responsabilidad para ellos, "la solución era contratar a los trabajadores sólo por un mes y se eligió el periodo de 28 días, que corresponde al mes más corto: el de febrero, de tal manera que siempre existiera la posibilidad de hacer uso de ese derecho rescisorio sin compromiso." (53)

Y es así como nacen los famosos contratos por 28 días, cuya práctica llegó a ser observada por un gran

número de empresas en nuestro país. "En esta fórmula se encubría, entonces, un autentico contrato a prueba - al menos esa era la intención original -, pero dado su éxito inicial, fue convirtiéndose en un instrumento de contratación frecuente con el que los patrones, con eficacia práctica, pero sin fundamento legal, resolvían los problemas de personal." (54)

Cabe mencionar que aún cuando los patrones creen que se liberan de cualquier responsabilidad para con sus trabajadores al hacerles contratos por 28 días, esto no tiene ninguna validez jurídica, ni precepto legal en que se funden. Por el contrario, como ha quedado apuntado anteriormente, para que se pueda contratar a un trabajador ya sea por tiempo o por obra determinada, deberá exigirlo la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

La fracción I del art. 47 de la Ley establece:

"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 atribu-

yan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto despues de treinta dias de prestar sus servicios el trabajador."

Tambien se ha interpretado este precepto en el sentido de que encierra la posible existencia de un contrato a prueba. Sin embargo, aunque la Ley no prohiba este tipo de contrato, si establece una regla general que es la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, por lo que se considera más bien que estamos ante la presencia de un periodo de prueba dentro del contrato. "Así, la hipótesis de la fracción I del artículo 47 ya mencionada antes, se refiere a una relación indefinida, sometida en forma temporal a una condición resolutoria." (55)

C A P I T U L O I I I

ESTABILIDAD Y CRISIS ECONOMICA

III.1.- CRISIS ECONOMICA Y MARCO LABORAL

Comenzaremos por definir la crisis económica como la ruptura "del equilibrio entre la producción y el consumismo caracterizada por el hundimiento de la bolsa y los precios. Las crisis comienzan con una aceleración en el número de quiebras de las empresas, especialmente en los sectores bancario y bursátil. Suceden bruscos descensos en los precios, la producción y circulación monetaria y un aumento general del paro, que llega a afectar a amplias masas de trabajadores. La crisis es seguida de una etapa de depresión más o menos larga, a continuación de la cual los negocios reemprenden progresivamente su marcha ascendente. Las crisis económicas afectan no sólo a una actividad concreta (Sector Textil o Agrícola, por ejemplo), o a un país determinado, sino al conjunto de países que se rigen por el Sistema Capitalista. La última característica de la crisis es que tiene carácter periódico." (56)

La crisis económica referida al ámbito de la empresa, se entiende como toda situación anómala por la que atraviesan en general todos los negocios o bien cualquier tipo de explotación económica con relación a su normal desenvolvimiento y que se caracteriza principalmente por una sensible disminución de su rentabilidad

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

79

e incluso, por resultar superiores los costos a los ingresos, determinando casi siempre la suspensión temporal o el cese definitivo de actividades en las empresas afectadas, ocasionando en consecuencia hondas repercusiones en el mundo laboral, siendo quizá la más importante y preocupante consecuencia, el desempleo.

Por otro lado, la crisis económica actual y la situación crítica por la que atraviesan las relaciones sociales, industriales y económicas de los países "entre otras cosas es una crisis de escasez o falta de trabajo en relación con las personas dispuestas a trabajar y con el sistema de necesidad que satisface el aparato productivo actual al que pretenden incorporarse" (57), siendo precisamente la incidencia negativa de dicha crisis económica, que trae como consecuencia el indicado fenómeno del trabajo como bien económico escaso, lo que está dando lugar al cuestionamiento en cuanto a la adecuación del marco jurídico laboral con la realidad social.

Asimismo, en virtud de que la actual crisis económica ha afectado gravemente las relaciones existentes entre los trabajadores y los patrones, se ha llegado al cuestionamiento en cuanto a que si los ordenamientos positivos laborales han alcanzado su actual configuración en épocas de bonanza económica o por lo menos de economía saneada y que por lo tanto en la actualidad

han quedado desfazados o no se ajustan a la realidad, requiriendo en consecuencia profundas reformas que afecten la propia esencia de los citados ordenamientos que no se reduzcan únicamente a meras opciones coyunturales de ámbito temporal transitorio.

Sin embargo, la historia demuestra "que la presente no es la única crisis económica que ha padecido nuestra civilización. A lo largo de los años han sido varias las que se han producido y alguna de intensidad pareja a la actual. No es exacto, por tanto, que la legislación laboral corresponda a esas épocas de crecimiento económico puesto que constituye el fruto de situaciones económicas diversas." (58)

En efecto, se olvida "que en la historia de la humanidad, ha habido muchas más épocas de crisis que de estabilidad y que los productos culturales que llegan a nuestros días (entre ellos el Derecho del Trabajo), se han configurado en la sucesión de momentos de crisis y momentos de estabilidad y no sólo de éstos últimos." (59)

"Es pues inaceptable considerar que el Derecho del Trabajo de cualquier país occidental de nuestra área, se ha formado en una época de bienestar económico, y que es en la década de los ochenta cuando ha de sufrir profundas transfiguraciones encaminadas a hacerlo compatible con la adversa situación económica concurrente." (60)

Podríamos concluir que si bien es cierto que los ordenamientos positivos laborales han alcanzado su actual configuración en la sucesión de momentos tanto de crisis como de estabilidad económica, también lo es que dichos ordenamientos no pueden quedar inmodificados ante situaciones cambiantes, como es el caso de la crisis económica que a últimas fechas hemos venido padeciendo.

Por otro lado, es evidente que si los fenómenos sociales preceden a la norma positiva, esta deberá experimentar frecuentes innovaciones para acomodarse a la realidad sobre la que incide; innovaciones que pueden ir desde la flexibilización de la norma (que en el tema que tratamos es la que consideramos más viable), hasta la total desaparición de la misma. Sin embargo cabría un nuevo cuestionamiento en cuanto a que si resulta factible en el Derecho del Trabajo una reforma o adecuación de las normas positivas que sitúen en planos inferiores las condiciones de trabajo impuestas, como sería la desaparición ya sea total o parcial del principio de la estabilidad en el empleo.

Al respecto de la Villa Gil (61), plantea el problema de la reversibilidad o irreversibilidad de los derechos nacidos de la norma laboral y afirma, siguiendo a Lyon - Caen, que es erróneo pensar en el progresismo del Derecho del Trabajo, en la medida en que las conquistas que materializa no son susceptibles de la regresión.

III.2.- INCIDENCIA DE LA CRISIS ECONOMICA EN LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

El sistema mexicano de estabilidad del trabajador en el empleo, ha sido objeto de duras críticas en especial por parte de los empresarios o patrones, que se ven limitados en cuanto al ejercicio de poder de la libre decisión sobre la separación o permanencia del trabajador en la empresa.

En efecto, tanto empresarios como algunos estudiosos del derecho afirman que la estabilidad en el empleo constituye una imposición forzosa e intolerable, tanto para patrones como para trabajadores, obstaculizando en consecuencia las relaciones laborales. "Piensan que un exceso de protección puede resultar peligroso, ya que la seguridad en el empleo engendra una actitud que anula la iniciativa, el sentido de responsabilidad y los deseos de superación, además de que provoca el conformismo que atenta contra el progreso." (62)

Se considera que en muchas ocasiones los patrones, aún en contra de su voluntad, se ven obligados a mantener a los trabajadores dentro de las empresas, dando pauta para que se les cubra un salario que no de-

vengan y que en la mayoría de las ocasiones realmente constituye un pago que no merecen; anulando la posibilidad de una mayor producción por el temor y la desconfianza de los patrones para hacer nuevas contrataciones, razones todas ellas, por las que se ha llegado a afirmar que si bien es cierto que la Iniciativa Privada constituye un factor de gran importancia en la economía de un país, también lo es que la estabilidad en el empleo es de naturaleza antieconómica, ya que en la mayoría de las ocasiones, ampara la lentitud en el desarrollo de las labores, obstaculizando la separación de elementos indeseables.

Por otro lado, son palpables y de todos conocidas las fallas en el sistema de estabilidad en el empleo dentro de las cuales podríamos enunciar las siguientes: "a) fraude reiterado a la estabilidad, a través de negociaciones ocultas bajo las formas de renuncia, espontánea; b) incompatibilidad psicológica entre las partes de la relación de trabajo, que se origina en la adquisición del privilegio de permanecer en el empleo, como factor de irritación del empresario ante el trabajador que se torna inamovible y a su vez, de jactancia e impertinencia del trabajador investido de aquel derecho excepcional" (63); c) despidos injustificados, disfrazados de causas inexistentes, pero que sin embargo, se pueden llegar a comprobar mediante los diversos sistemas que otorga el Derecho Procesal.

Siendo así las cosas y dada la concepción de la naturaleza antijurídica de la estabilidad en el empleo, en el sentido de que si para la celebración de un contrato un requisito indispensable es la voluntad de las partes resulta absurdo que no se establezcan las mismas condiciones para su disolución. En los países europeos se empezó a analizar la idea de la contratación temporal, sin ninguna responsabilidad para el empresario, que evidentemente rompe con el principio de la estabilidad en el empleo y supone la adecuación de la norma positiva laboral, que encierra el mencionado principio, a una realidad social en la que la crisis económica, entre otras cosas trae aparejado un descenso en cuanto al número de personas ocupadas.

Efectivamente, dada la naturaleza antijurídica y fallas en el sistema de estabilidad en el empleo así como a la incidencia negativa y dilatada duración de la presente crisis económica, se ha venido cuestionando con cierta razón, cuál es en realidad la importancia y hasta cierto punto la trascendencia del principio de estabilidad en el empleo, llegando inclusive a postular su total desaparición.

No es pues la abrogación parcial del principio de estabilidad en el empleo la que se pretende, sino la

desaparición total del mismo mediante un sistema definitivo en el cual se sustituya el dato objetivo como determinante tanto del inicio como la duración del contrato de trabajo, por el dato subjetivo en el que sea la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo la única eficaz para tales efectos.

Federico Durán López (64) afirma que la conversión del principio de estabilidad en el empleo en un valor imperecedero, inspirador permanente del moderno Derecho del Trabajo, constituye una operación ahistórica en cuanto ignora la dura realidad de la crisis económica ante la cual dicho principio corre el serio peligro de desmoronarse. Para el citado autor, por tanto, la preferencia absoluta del ordenamiento por los contratos de duración indefinida sólo será posible en situaciones favorables del mercado de trabajo de tal manera que cuando cambie dicha situación y se produzca un desequilibrio entre demanda y oferta de trabajo, habrá de imponerse una revisión del sistema de relaciones laborales, para que se acepte en condiciones de igualdad, o al menos de no tanta desigualdad la contratación temporal y la contratación por tiempo indefinido. A partir, pues, del momento en que los efectos de la crisis económica comienzan a ser tangibles en relación al nivel de empleo,

resulta más evidente la imposibilidad de vigencia del principio de estabilidad.

Insistimos en que con ocasión de la actual crisis económica, se ha atacado seriamente el principio de la estabilidad en el empleo, recibiendo muy duras críticas tanto de los sectores económico y empresarial, como del propio campo de la doctrina científica jurídico laboral, aduciendo entre otras, las consideraciones siguientes:

- La estabilidad de los trabajadores en sus empleos que garantiza el ordenamiento laboral, determina que las empresas consideren al factor trabajo como cuasi - fijo, dejando a un lado la variabilidad que tiene en la teoría tradicional, lo que comporta resistencia para la creación de nuevos puestos de trabajo. (65)

- La movilidad de la mano de obra es un factor decisivo y sumamente importante para dotar de competitividad y eficacia a la empresa en el campo internacional. (66)

- La excesiva rigidez del sistema de relaciones laborales no sólo frena la creación de nuevos

puestos de trabajo sino que genera un excedente de trabajadores de planta en las empresas que resulta contrario a las reglas económicas y constituye una pesada carga a la funcionalidad del sistema productivo. (67)

- Un sistema ágil en la movilidad de la mano de obra devolvería la confianza a la empresa y potenciaría la creación de nuevos puestos de trabajo; se postula por tanto, la implantación de criterios flexibles en materia de contratación, de manera tal que la de carácter temporal encuentre idénticas posibilidades que la de por tiempo indefinido, así como la liberalización del despido o al menos una disminución de las dificultades y de los costos económicos que comporta. (68).

- La vigencia del principio de estabilidad en el empleo en momentos persistentes de crisis económica, incide desfavorablemente en el mercado de trabajo, obstaculizando la creación de nuevos puestos y desune a la clase trabajadora, en tanto que crea una dialéctica entre trabajadores ocupados y trabajadores desocupados. (69)

Se pretende con dichos razonamientos la implantación de un sistema en materia de duración del contrato de trabajo que rompa el principio de estabilidad en el empleo, pretendiendo con ello mejorar la oferta de trabajo.

De igual forma el extendido criterio de que la excesiva rigidez de los trabajadores en sus puestos que comporta la estricta aplicación del principio de estabilidad en el empleo, dificulta en épocas de crisis económicas la creación de nuevos puestos de trabajo dentro de las empresas y así mismo obliga a la reducción de los trabajadores que se encuentran laborando dentro de las mismas, ha determinado la firme propuesta de la implantación de sistemas excepcionales con ámbito temporal, limitados a la indicada crisis que rompiendo el principio que nos ocupa, permitan en los contratos de trabajo la contratación temporal, incluso para la atención de necesidades permanentes de las empresas.

Se ha llegado a pensar en una profunda reforma de la regulación vigente en materia de duración del contrato de trabajo, con el objeto de que se sitúen en un plano de igualdad, la contratación temporal y la contratación por tiempo indefinido. "Se postula, por consi-

guiente, la aprobación de una fórmula en la que la voluntad de las partes sea la determinante de la duración del contrato de trabajo, con independencia por tanto, del dato objetivo de la necesidad a atender." (70)

Ahora bien, al hacer una reflexión en torno a lo expuesto con anterioridad, podemos encontrar que todas las críticas en contra del principio de estabilidad en el empleo ofrecen como común denominador la creencia de que el citado principio resulta incompatible - al menos en momentos de crisis - con las reglas económicas que deben regir el funcionamiento de las empresas, mas sin embargo, ninguna de ellas ataca al fundamento de tal principio.

Por otra parte, es evidente que olvidan que la norma laboral es fundamentalmente un mandato que protege al trabajador en la prestación de sus servicios y que lógicamente niega al patrón la libertad absoluta de hacer valer únicamente su voluntad en la relación que éste tiene con sus trabajadores. Cuando la norma laboral fija una jornada máxima de trabajo, marca un salario mínimo o establece un período mínimo de vacaciones, es obvio que está impidiendo o negando al empresario la libertad de que establezca una jornada superior, abone un salario por debajo del mínimo o conceda un período de

vacaciones de menor duración. Fenómeno que en forma análoga ocurre como es lógico, en materia de estabilidad en el empleo.

Que duda cabe que la fijación de una jornada máxima de trabajo, la implantación de un salario mínimo, el establecimiento de un período mínimo de vacaciones e incluso la duración indeterminada de los contratos de trabajo inciden desfavorablemente en los costos de las empresas, cuyas reglas de funcionamiento lo que exigen es producir más, con mejor calidad con menores costos y para un amplio mercado. Sin embargo, ello no debe significar que las citadas reglas prevalezcan sobre las normas sociales garantizadas de derecho que de alguna manera han conseguido el adecuado equilibrio entre los factores de la producción, que constituye el mejor fundamento de la paz social.

Por otro lado, es lógico pensar que quienes pretenden la desaparición del principio de estabilidad en el empleo, parten de la creencia de que las normas que consagran dicho principio, resultan obsoletas en la actualidad y en consecuencia rompen el equilibrio a que hacemos referencia en el párrafo que antecede. Sin embargo, todavía no se ha podido demostrar que el sistema

de duración del contrato de trabajo en el que se establece como regla general la duración por tiempo indeterminado, mismo que se consagra en nuestra legislación laboral, contraría las reglas económicas que rigen el funcionamiento de las empresas, en mayor medida en que puedan hacerlo otras normas laborales que imponen condiciones de trabajo de carácter mínimo, cuya subsistencia no se cuestiona.

Se considera que la movilidad en el empleo según las fórmulas propuestas, determinaría un amplio poder de los patrones para decidir en cada momento qué trabajadores deberán atender tanto las necesidades permanentes de las empresas como cualquier necesidad, lo que si bien es cierto podría variar y no en gran escala su actual atonía en orden a la creación de nuevos puestos de trabajo, por otro lado generaría otros graves inconvenientes como serían una degradación de las aptitudes profesionales de los trabajadores y una desvinculación de las mismas con respecto a la empresa, derivado de los cambios constantes de trabajo que habrían de soportar. Asimismo crearía una desmoralización de los trabajadores y por consiguiente, falta de profesionalismo y dedicación a su trabajo, dado que cuando apenas se están familiarizando con el trabajo a desempeñar, ya son re-

movidos o separados de su empleo.

Asimismo se afirma que los mecanismos que ofrece actualmente el ordenamiento jurídico laboral a los patrones para actuar en materia de movilidad, son más que suficientes para que aquel pueda ajustar a los empleados que habrán de atender las necesidades permanentes dentro de la empresa, de acuerdo con las necesidades de producción lo que nos lleva a indicar que las posturas que propician un sistema de mayor flexibilidad posiblemente ocultan "La pretención de implantar un sistema de relaciones laborales pura y limpiamente neoliberal; un régimen en suma en el que el despido injusto además de libre sea gratuito." (71)

Es importante en consecuencia hacer notar que en contrasentido de lo expuesto al iniciar este tema, se considera que la implantación de un sistema en materia de duración del contrato de trabajo que rompa el principio de estabilidad en el empleo, no produce el efecto de mejorar la oferta de trabajo, ni constituye la mejor solución para superar los efectos de la crisis económica en el nivel de empleo, sino que por el contrario supone cargar sobre los trabajadores los efectos de dicha crisis, sin la compensación de que la indicada ruptura sirva para incentivar la creación de nuevos puestos de trabajo.

Por último, señalaremos que es pues la flexibilidad de las normas positivas que encierran el principio de estabilidad en el empleo lo que nos podría llevar a los fines que se pretenden con la desaparición del mismo y no dicha desaparición de acuerdo a lo que ha quedado expuesto en los párrafos que anteceden.

III.3.- CONTRATACION TEMPORAL COMO MEDIDA DE FOMENTO DEL EMPLEO

III.3.1.- LA CONTRATACION TEMPORAL EN MEXICO.

Reiterando lo expuesto en el capítulo II, inciso II.2 de este trabajo, recordaremos que en nuestro país la regla general en cuanto a la duración de las relaciones de trabajo es de duración indefinida y que excepcionalmente las relaciones de trabajo podrán ser por obra determinada, por tiempo determinado y para la inversión de capital determinado, siempre y cuando se cumplan los requisitos que para tal efecto, señalan los artículos 36, 37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo.

En tal sentido y sin entretenernos en las diferencias doctrinales en cuanto a la definición y naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo, podemos afirmar que nuestro ordenamiento jurídico laboral

contempla únicamente la contratación temporal en los casos en que las relaciones de trabajo sean por obra determinada, por tiempo determinado y para la inversión de capital determinado.

Ahora bien, con objeto de no ser reiterativos y toda vez que en el capítulo II de este trabajo ya ha sido estudiada la duración de las relaciones de trabajo que actualmente contempla la Ley Laboral, en estas líneas nos avocaremos únicamente al análisis de una nueva forma de contratación temporal que inclusive ha sido aplicada en algunos países europeos y a la cual se le conoce con el nombre de Contrato Temporal como Medida de Fomento del Empleo.

III.3.2.- EL CONTRATO TEMPORAL COMO MEDIDA DE FOMENTO DEL EMPLEO.

El Contrato Temporal como Medida de Fomento del Empleo es una figura que en la actualidad ha sido ampliamente estudiada e inclusive aplicada en algunos países europeos (específicamente en España). Tiene una estrecha relación con las épocas de crisis económicas y si bien es cierto que de alguna manera constituye una auténtica excepción rompedora del principio de estabilidad en el empleo en cuanto a que no atiende a

razones objetivas referidas al trabajo normal y permanente de las empresas, también lo es que tiene como finalidad el paliar el número de desempleados y procurar el trabajo, aún cuando sea transitorio, a aquellas personas que por sus específicas circunstancias personales encuentran mayores dificultades para acceder al mismo.

Por otro lado, aún cuando en nuestra opinión el Contrato Temporal como Medida de Fomento del Empleo no rompe como se pretende con el principio de estabilidad en el empleo, sino que únicamente hace más flexibles las normas reguladoras del citado principio, su importancia y estudio en el presente trabajo deriva tanto de su relación y aplicación en las épocas de crisis económicas, como de su finalidad en cuanto a que pretende "incidir en el mercado de trabajo y en el nivel de empleo para potenciar la colocación de determinados grupos de trabajadores que por sus especiales circunstancias precisen de mayor protección." (72)

El Contrato Temporal como Medida de Fomento del Empleo, nace en España a principios de los ochentas junto con el sistema de duración indefinida de las relaciones de trabajo y el carácter normal y permanente que establece, basado en el principio de estabilidad en el

empleo; al prever, el Estatuto de los trabajadores, la posibilidad de que se implante por el Gobierno, con carácter de coyuntural y ámbito temporal reducido a la duración de dicha crisis, otro sistema de naturaleza excepcional basado en motivaciones subjetivas, en cuanto a que es la voluntad de las partes, dentro de ciertos límites, la que determinaría la duración que haya de atribuirse al contrato que al amparo de dicho sistema celebren y que evidentemente se configura como un Contrato Temporal.

Es entonces la figura contractual que se examina, como cualquier otro contrato de trabajo, un negocio jurídico bilateral, por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, bajo las condiciones que estipulen y que serán, en todo caso, las mínimas previstas en las normas laborales.

Sin embargo, el Contrato Temporal como Medida de Fomento del Empleo, como sistema rompedor del principio de estabilidad en el empleo imperante en la contratación común, ofrece un carácter especial, lo que lleva consigo su directo sometimiento a sus específicas normas reguladoras y sólo en defecto de éstas, a las imperantes con carácter general.

En efecto, "si por contrato de trabajo especial se entiende, como indica ALONSO GARCIA, aquel que teniendo en su esencia las notes tipificadoras del contrato laboral, en atención a determinadas circunstancias, se regula mediante norma que establece, para el mismo, un regimen no común; resulta evidente que el Contrato Temporal como Medida de Fomento del Empleo participa de tal carácter, en tanto que goza de un regimen juridico propio, establecido con la finalidad de flexibilizar la duración de la relación laboral para romper la atonia empresarial en la creación de puestos de trabajo y facilitar la colocación de determinados colectivos de trabajadores necesitados de mayor protección en la búsqueda de empleo. (73)

Es importante hacer notar que las circunstancias tomadas en consideración para establecer la modalidad contractual que se examina y dotar a la misma de un regimen juridico propio, son las de carácter económico de momentos excepcionales que inciden deteriorándolo, sobre el nivel de empleo y el mercado de trabajo, con afectación más intensa respecto a determinados grupos de trabajadores. Su especialidad pues, radica en el carácter excepcional de la temporalidad que se le permite,

rompiendo los esquemas generales en materia de estabilidad en el empleo, para fomentar el mismo, cuando concurren circunstancias extraordinarias que mueven a las empresas a la no contratación de nuevos trabajadores por temor a la fijeza que de dicha contratación se deriva, por lo que el fomento del empleo mediante la autorización de contratos temporales que rompan los esquemas imperantes en materia de estabilidad en el empleo, sólo deben proceder cuando la situación del mercado de trabajo y la evolución del nivel de desempleo así lo aconsejen.

La naturaleza excepcional del Contrato Temporal como Medida de Fomento del Empleo, deriva de que su incrustación dentro de un régimen en materia de duración del contrato de trabajo, construido en base a un respeto al principio de estabilidad en el empleo que rompe los esquemas del mismo en cuanto a que contradice dicho principio, ya que su temporalidad no es obstáculo con el signo normal y permanente de la necesidad empresarial a atender. Basta la voluntad de las partes para poder acogerse a la mencionada figura contractual, siempre y cuando se cumplan los requisitos que para tal efecto establecen sus específicas normas reguladoras.

Por otro lado, podemos decir que el objeto del Contrato Temporal como Medida de Fomento del Empleo, tampoco difiere del que es propio para el contrato de trabajo ordinario o común; la prestación de servicios retribuidos. Prestación de servicios que aún cuando se contraten para atender actividades normales y permanentes de las Empresas, pueden ser objeto de esta figura contractual, lo que resulta de su propio carácter de excepción al principio de estabilidad en el empleo.

La temporalidad es una nota característica del contrato que se examina, en la inteligencia de que la misma no deviene de la duración o tiempo de la necesidad a atender, que puede ser como se dijo antes normal y permanente; sino de la voluntad de las partes a las que se atribuye amplia libertad para fijar la duración que crean oportuna, siempre y cuando se encuentre dentro de los límites mínimo y máximo impuestos por su específica norma reguladora; derivándose de lo anterior que el contrato que se analiza es un contrato a término final cierto, ya que al celebrarse deberá quedar siempre precisado el tiempo de su duración, independientemente de que, como veremos más adelante, exista la posibilidad de prorrogar el mismo.

Como lo apuntamos, para el Contrato Temporal como Medida de Fomento del Empleo, debe establecerse un límite mínimo y máximo en cuanto a la duración del mismo; tal es el caso de España en donde la duración mínima del contrato que se examina es de seis meses, excepto en los sectores de la construcción y hostelería, que puede ser de tres meses; en tanto que la duración máxima que se establece puede ser de dos años.

Lo anterior sin duda alguna se establece con el objeto de evitar que a través de la Contratación Temporal como Medida de Fomento del Empleo se atiendan en forma indefinida a las necesidades normales y permanentes de las empresas, ya que si después de cumplido el término máximo de duración subsistiere la necesidad del trabajo y el trabajador demostró las aptitudes adecuadas para desempeñarlo, es pensable que el empleador convierta en indefinido el contrato inicialmente celebrado con acogimiento a la figura contractual que nos ocupa.

Es importante también señalar que el Contrato Temporal como Medida de Fomento del Empleo tiene carácter prorrogable, siempre y cuando el contrato de cuya prórroga se trate se haya pactado por un plazo inferior al máximo de dos años; que la prórroga se alcance antes

del vencimiento del término inicialmente pactado; y que la duración total del contrato sumando la prórroga, no rebase el ya citado plazo de dos años.

Otro aspecto característico de la excepcionalidad del Contrato Temporal como Medida de Fomento del Empleo, lo constituye el hecho de que dentro de su regulación se deben establecer los cupos máximos del total de trabajadores que pueden ser contratados bajo la citada modalidad contractual y que se determinan a través de unos porcentajes fijados en función de la plantilla fija del Centro de Trabajo de que se trate. Tal es el caso de España, País en que se manejan los siguientes porcentajes:

No. de trabajadores	Porcentaje de contrataciones temporales como medida de fomento del empleo
---------------------	---

Mas de 1,000	5 %
de 501 a 1000	10 %
de 251 a 500	15 %
de 101 a 250	20 %
de 51 a 100	25 %
de 26 a 50	40 %
de 1 a 25	50 %

Pudiéndose llegar a 100 %

Por último, veremos que en el contrato temporal como medida de fomento del empleo, como en cualquier otro contrato de trabajo, intervienen dos sujetos que son el trabajador (persona física) y el patrón (persona física o moral). Sin embargo, a pesar de que el trabajador, como cualquier otro, debe ser una persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, también debe de pertenecer a alguno de los grupos de trabajadores que por sus específicas circunstancias personales, encuentren mayores dificultades para acceder al trabajo, ya que como veíamos con anterioridad, el contrato que se analiza surge con la finalidad de incidir en el mercado de trabajo para potenciar la colocación de dichos grupos de trabajadores en los que se encuentran los trabajadores de edad avanzada, trabajadores con capacidad laboral disminuida, desempleados y aquellos que acceden al primer empleo.

Sin embargo de lo anterior, es importante señalar que en la actualidad el contrato temporal como medida de fomento del empleo, a través de nuevas formas de contratación, ha ido abarcando nuevos grupos de trabajadores, entre los que se encuentran los siguientes:

Contrato para la formación que va diri-

gido a jóvenes en edad comprendida entre los dieciseis y los veinte años, así como a minusválidos de cualquier edad, que tiene como objeto que el trabajador simultáneamente a la prestación del servicio, reciba formación que le permita desempeñar un puesto de trabajo.

Contrato en prácticas, que va dirigido a quienes estén en posesión de titulación universitaria o equivalente, título de técnico o de otras titulaciones académicas o laborales que habiliten para el ejercicio de alguna profesión y que tiene por objeto que el trabajador pueda aplicar sus conocimientos, adquiriendo una práctica profesional a su nivel de estudios.

Consideramos, pues, que el contrato temporal como medida de fomento del empleo abarca a toda la población laboral del lugar de que se trate, "puesto que si comprende no sólo ya grupos especiales, como son, dentro de su amplitud, los minusválidos y los trabajadores de edad avanzada, sino a todos los trabajadores que no tengan empleo, por que lo hayan perdido, es claro que esta norma excepcional comprende absolutamente toda la población laboral." (73)

Tomando como referencia nuevamente España,

lugar en donde se ha venido desarrollando el contrato temporal como medida de fomento del empleo, podríamos decir que, si bien es cierto que dicho país registra un alto índice de desempleo, que sin embargo ha bajado sensiblemente; es en virtud de los trabajadores que se encuentran registrados en la oficina de desempleados correspondiente, pero que sin embargo, han venido laborando a través de la figura contractual que se examinó razón por la cual paradójicamente es España el país europeo con mayor crecimiento económico en los últimos años.

C A P I T U L O I V

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

Uno de los principales logros del constituyente de 1917, fue asegurar al trabajador la permanencia en un empleo durante toda su vida productiva en tanto subsista la materia de trabajo que dió origen a su contratación y no surja una causa razonable para su disolución, limitando la facultad del patrón para dar por terminada la relación de trabajo en forma arbitraria y sin que haya mediado justa causa para ello. Lo anterior, con el objeto de dar al trabajador una mayor tranquilidad para contemplar su porvenir y permitirle que se dedique con mayor empeño, eficacia y capacidad en la realización de sus labores, sin el temor de ser despedido por el empleador en forma arbitraria, conservando así, tanto su empleo como su fuente de ingresos.

Es pues, el derecho que adquieren los trabajadores de permanecer en su empleo en tanto no incumplan las obligaciones que les corresponden en el desempeño de su trabajo (dando con ello causa suficiente para su separación) y en tanto subsista la materia de trabajo que dió origen a su contratación lo que se conoce como prin-

cipio de estabilidad en el empleo.

El principio de estabilidad en el empleo tiene su origen por primera vez en la historia, en el texto original del artículo 123, fracción XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en donde se adopta la tesis de que el trabajador no puede ser despedido sin justa causa, pero si así fuera, podrá elegir entre el cumplimiento del contrato o la disolución de la relación de trabajo mediante el pago de una indemnización. Sin embargo, aún cuando el precepto constitucional a que nos referimos con anterioridad de alguna manera suponía la duración indefinida de las relaciones de trabajo, no es sino hasta el año de 1931 con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo que en concordancia con el principio de estabilidad en el empleo se consagra expresamente, en cuanto a la duración de las relaciones de trabajo, la que se realiza por tiempo indefinido como regla general, en tanto subsista la materia de trabajo y causas que originen dicha relación laboral.

Podría pensarse que la duración indefinida de las relaciones de trabajo en tanto subsista la materia de trabajo y las causas que dieran origen a la relación laboral, la idea de que el trabajador no puede ser sepa-

rado de su empleo sino por justa causa y la dualidad de acciones en favor del trabajador para el caso de que fuera objeto de un despido injusto, situaciones que fueron establecidas tanto en la Carta Magna, como en la Ley Federal del Trabajo de 1931, conforman lo que se conoce como estabilidad absoluta.

Sin embargo, en mi opinión, jamás ha existido en México dicha estabilidad ya que en contradicción con lo establecido en la fracción XXII del artículo 123 constitucional, así como en la Ley Federal del Trabajo de 1931, la fracción XXI del precepto constitucional antes citado, faculta al patrón para someter o no sus diferencias al arbitraje y a aceptar o no el laudo pronunciado por una junta sustituyendo en todo caso la obligación de reinstalar por la del pago de una indemnización, lo que a todas luces conforma una estabilidad relativa, estabilidad que a mayor abundamiento se reitera con las excepciones al principio de estabilidad en el empleo que estudiamos en el capítulo II de este trabajo.

Ahora bien, independientemente de la importancia que tiene para los trabajadores el ver su futuro asegurado, con la tranquilidad de que no serán despedidos arbitrariamente de su trabajo, así como de la lógica que representa el hecho de que para realizar las labores

permanentes e indefinidas en una empresa deba contratarse con el mismo carácter a las personas que habrán de desempeñarlo, situaciones que prometen el principio de estabilidad en el empleo, es evidente el caso omiso que de dichas situaciones hacen los empleadores, principalmente en épocas de crisis económicas, en las que al reducirse la rentabilidad de las empresas, reducen el número de trabajadores ocupados, lo que trae como consecuencia un grave desempleo.

Lo anterior, en virtud de que en determinado momento resulta más gravoso para el patrón mantener a un trabajador en su empleo pagándole los salarios correspondientes, que pagarle en todo caso y por algún tiempo una indemnización que no siempre paga, aún cuando el trabajador de que se trate haya venido desempeñando labores normales y permanentes en la empresa.

Resulta, pues, que aún cuando el principio de estabilidad en el empleo se consagra tanto en nuestra Carta Magna como en la Ley Federal del Trabajo, no tiene una real vigencia en el campo de la práctica, tanto por las razones expuestas con anterioridad como por lo que expresamos con oportunidad en el capítulo respectivo del presente trabajo, razón por la cual igualmente entre

otras, ha sido estudiada la posibilidad de la desaparición del mencionado principio.

Sin embargo, no es en mi opinión la desaparición del principio de estabilidad en el empleo, la mejor solución para salvar de la mejor manera las épocas de crisis económicas, como se ha pensado por algunos estudiosos del derecho, sino, la flexibilidad del mismo, de tal manera que por un lado se implante un sistema a través del cual se exija un mayor cumplimiento de las obligaciones contractuales y establezca un mayor rigor por los supuestos de acreditado incumplimiento de dichas obligaciones, y asimismo, se permita en determinados porcentajes la contratación temporal como medida de fomento del empleo de tal manera que tanto empresarios como trabajadores dentro de ciertos límites, puedan fijar, según su voluntad, la duración del contrato de trabajo que han de celebrar.

En efecto, si en las épocas de crisis económicas debido a la baja rentabilidad de las empresas, los empleadores por un lado se ven obligados a reducir la plantilla de los trabajadores que les prestan sus servicios, aún cuando éstos realicen labores normales y permanentes, y por otro, debido a la inestabilidad económica, dejan de contratar a los trabajadores que en deter-

minado momento pudieran requerir, por el temor de no poder cumplir con las obligaciones que les correspondan al celebrar un contrato de trabajo, que se pueden traducir en una carga económica, considero que debería tomarse en cuenta la posibilidad de implantar en nuestro país el sistema de contratación temporal como medida de fomento del empleo, con vigencia únicamente en épocas de crisis económica.

Para ello, debe reformarse la Ley Federal del Trabajo en el capítulo II relativo a la duración de las relaciones de trabajo, establecer la posibilidad de la contratación temporal como medida de fomento del empleo; facultando al Gobierno para declarar las épocas en las cuales podría tener vigencia dicho sistema de contratación y estableciendo las condiciones conforme a las cuales deberá celebrarse el contrato temporal como medida de fomento del empleo.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México, 1976, p.217.
- 2.- Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo Editorial Porrúa, S. A. México, 1983, p. 111
- 3.- Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo X, p. 790.
- 4.- Russomano, Mozart Victor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. Editorial UNAM. México, 1983, p. 13.
- 5.- Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo X, p. 870.
- 6.- Guerrero Euquerio, Op. cit.
- 7.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1974, p. 216
- 8.- Guerrero Euquerio, Op. cit.
- 9.- De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Editorial Porrúa, S.A., México, 1976, p. 547
- 10.- De la Cueva, Mario. Op. cit.
- 11.- Atilio Milanta, José. Aspectos de la Estabilidad en el Empleo, Trabajo dirigido por el Dr. Rodolfo Aníbal Nápoli. Editado por la Universidad Nacional de la Plata. La Plata. 1972, p. 12.
- 12.- Op. Cit. p. 14 y 15

- 13.- Nápoli, Rodolfo Anibal. Op. cit., p. 84
- 14.- Sánchez Distasio, Mónica y Aparicio, Ana Beatriz. Op. cit., p. 129 y 130.
- 15.- Guerrero, Euquerio. Op. cit.
- 16.- Atilio Milanta, José. Op. cit., p. 23
- 17.- De la Cueva, Mario. Op. cit., p. 217
- 18.- García Máynez, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa, S.A. México, 1980, p.370
- 19.- Op. cit., p. 371
- 20.- De Buen, Demófilo. Introducción al Estudio del Derecho Civil. Madrid 1932 pp. 321 - 322. Citado por De Buen Lozano, Néstor. Op. cit., pp. 70 - 71.
- 21.- Rodríguez Arias Bustamante, Lino. Ciencia y filosofía del Derecho. Buenos Aires, 1971, p.599. Citado por De Buen Lozano, Néstor. Op. cit., p. 71
- 22.- Plá, Américo. Citado por De Buen Lozano Néstor, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, año XIII, número 38, mayo - agosto, UNAM p. 344.
- 23.- Carneluti, Francesco, Sistema Di Diritto Procesuale Civile, I. Fundaziones e composicione del Processo. Padova, 1936 p. 120, citado por Plá, Américo, citado por De Buen Lozano, Néstor, Ibidem.
- 24.- Dávalos, José. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, año XIII, número 38, mayo - agosto, 1980. UNAM p. 398

- 25.- Op. cit. p. 388
- 26.- De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México, 1974 p. 418
- 27.- Martínez Emperador, Rafael. Estabilidad en el Empleo y Contratación Temporal. Editorial I.E.L.S.S., Madrid, 1983, p.20
- 28.- Op. cit., pp. 11 y 12
- 29.- De Buen Lozano, Néstor. Op. cit., p. 80
- 30.- De la Cueva, Mario. Op. cit., p. 216
- 31.- Segunda Parte del Apéndice al Tomo LXXVI del Semanario Judicial de la Federación. Jurisprudencia Definida de la Suprema Corte de Justicia.
- 32.- Russomano, Mozart Victor. Op. cit., p. 13
- 33.- De la Cueva, Mario. op. cit., p. 218
- 34.- De Veali L., Mario. Enciclopedia Jurídica Omeba, T.X, p. 790
- 35.- Atilio Milanta, José. Op. cit. p.29
- 36.- Russomano, Mozart Victor. Op. cit., p. 14
- 37.- Russomano, Mozart Victor. Op. cit., p. 13
- 38.- De la Cueva, Mario. Op. cit.
- 39.- Atilo Milanta, José .Op. cit.

- 40.- De Veali L. Mario. Op. cit.
- 41.- Guerrero, Euquerio. Op. cit., p.120
- 42.- Guerrero, Euquerio. Op. cit., p. 121
- 43.- De Buen Lozano, Néstor. Op. cit., p. 573. T.I.
- 44.- Op. cit. T. II., p. 58
- 45.- Op. cit.
- 46.- Op. cit.
- 47.- De la Cueva, Mario. Op. cit., p. 222
- 48.- Op. cit., p. 223
- 49.- De Buen Lozano, Néstor. Op. cit. p.61
- 50.- De Bianchetti, Agricol. Tomado de De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II., p. 462.
- 51.- De Buen Lozano, Néstor. Op. cit., p. 495
- 52.- Op. cit., p. 27
- 53.- Op. cit., p.34
- 54.- Ibidem
- 55.- Op. cit., p. 31
- 56.- Enciclopedia Salvat, Diccionario Tomo 4, Salvat Editores, S.A. pág. 909.

- 57.- M. Alonso Olea. El Trabajo como bien escaso, citado por Martínez Emperador, Rafael. Estabilidad en el Empleo y Contratación Temporal Editorial I.E.C.S.S. España, p. 225.
- 58.- Martínez Emperador, Rafael. Estabilidad en el Empleo y Contratación temporal. Editorial I.E.C.S.S. España, p. 226.
- 59.- Luis Enrique de la Villa Gill. Empleo y Crisis Económica. Biblioteca de Trabajo. España 1982, p. 22.
- 60.- Op. cit.
- 61.- Martínez Emperador, Rafael. Op. cit., p. 227
- 62.- Italo Morales, Hugo. La Estabilidad en el Empleo. Editorial Trillas México 1987, p. 21
- 63.- Russomano, Mozart Victor. Op. cit., p. 145
- 64.- Durán López, Federico. El Trabajo Temporal. Editorial I.E.S. Madrid 1980, págs. 19 y 20.
- 65.- E. Frangel y C. Romero. La Crisis Económica y las Nuevas Políticas de Empleo, citados por Martínez Emperador, Rafael. Op. cit., p.228
- 66.- S. García Atance. El Mercado de Trabajo en España, citado por Martínez Emperador, Rafael. Op. cit., p. 229.
- 67.- F. Valdés Dal - Re. Documentación Laboral. Acarl, núm. 6 p.30, citado por Martínez Emperador, Rafael. Op. cit., p. 229
- 68.- Martínez Emperador, Rafael. Op. cit., p. 229

- 69.- Durán López, Federico. Op. cit., p.21
- 70.- Martínez Emperador, Rafael. Op. cit., p. 234
- 71.- F. Valdés. Dal - Re. Documentación Laboral. Acarl, núm. 6 págs. 37 y 38, citado por Martínez Emperador, Rafael. Op. cit., p. 235.
- 72.- Martínez Emperador, Rafael. Op. cit., p. 274.
- 73.- Op. cit., p. 255.

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

- * ATILO MILANTA, JOSE. Aspectos de la Estabilidad en el Empleo, trabajo dirigido por el Dr. Rodolfo Anibal Nápoli. Editado por la Universidad Nacional de la Plata. La Plata. 1972
- * BAIROCH, FAIL. El Desempleo Urbano en los Países en Desarrollo. Editado O.I.T.
- * DAVALOS, JOSE. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, año XIII, número 38, mayo - agosto, 1980. UNAM.
- * DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. México 1986.
- * DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa S.A., México, 1976.
- * DE LA VILLA GILL, LUIS ENRIQUE. Empleo y Crisis Económica. Biblioteca del Trabajo. España 1982.
- * DURAN LOPEZ, FEDERICO. El Trabajo Temporal. Editorial I.E.S., Madrid 1980.
- * Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo X.
- * Enciclopedia Salvat, Diccionario Tomo 4. Salvat Editores S.A.
- * GARCIA MAYNES, EDUARDO. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa, S.A., México 1980.
- * GUERRERO, EUQUERIO. Manual del Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México 1983.
- * ITALO MORALES, HUGO. La Estabilidad en el Empleo. Editorial Trillas, México 1987.
- * KATS, ERNESTO R. La Estabilidad en el Empleo y Otros Estudios de Derecho del Trabajo. Editorial Depalma, Argentina, 1957.
- * MARTINEZ EMPERADOR, RAFAEL. Estabilidad en el Empleo y Contratación Temporal. Editorial I.E.C.S.S., España.
- * NAPOLI, RODOLFO ANIBAL. Aspectos de la Estabilidad en el Empleo. Editado por la Universidad Nacional de la Plata, La Plata, Argentina, 1972.

- * RUSSOMANO, MOZART VICTOR. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. Editorial UNAM, México 1983.
- * TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1981.