



40721
327

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales
CAMPUS ARAGÓN

**“LA ESTABILIDAD LABORAL Y LA FLEXIBILIDAD EN
MATERIA DEL TRABAJO EN NUESTRO ENTORNO
ECONOMICO”**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A N :
OSCAR NÚÑEZ GUTIERREZ

PABLO ARTURO CHAVEZ ROMO

**A S E S O R :
LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

SAN JUAN DE ARAGON ESTADO DE MÉXICO A 24 DE JUNIO DE 2003



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**TESIS CON FALLA
DE
ORIGEN**

GRACIAS

A DIOS:

POR DARNOS LA OPORTUNIDAD DE VIVIR, DE CRIARNOS EN EL SENO DE UNA FAMILIA UNIDA Y CARIÑOSA, DE SUPERARNOS DÍA A DÍA, ALCANZAR NUESTROS OBJETIVOS Y METAS, A VALORARNOS COMO PERSONAS, ASÍ COMO POR HACERNOS COMPRENDER, QUE EQUIVOCARSE NO SIGNIFICA MORIR, SINO APRENDER A CAMINAR, DEJANDO EXPERIENCIA EN CADA PASO, PARA VOLVER A COMENZAR Y NO DEJARNOS VENCER NUNCA.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

3

A LA LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ:

A TÍTULO PERSONAL POR SU APOYO QUE NOS BRINDO PARA LA REALIZACIÓN DE NUESTRO TRABAJO, POR SER UNA PERSONA TAN CARISMÁTICA QUE INYECTA OPTIMISMO, CONFIANZA Y ALEGRIA, CÓMO MAESTRA POR ENSEÑARNOS A ABRIRNOS PASO EN LA VIDA Y COMO CATEDRÁTICO PORQUE SIEMPRE NOS TRANSMITE SU SABIDURÍA SIN CONDICIÓN NI TRABA, ESPERANDO NADA A CAMBIO, DIOS LA BENDIGA Y SEPA ALIVIAR EL DOLOR DE LA IRREPARABLE PÉRDIDA QUE SUFRIO EN MIENTRAS SIGUIÓ APOYANDO A SUS ALUMNOS PARA HACERLOS PERSONAS DE BIEN.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO:

**POR HABERNOS DADO LA OPORTUNIDAD, DE FORMAR PARTE
DE ESTA INSTITUCIÓN.**

**A LA ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGÓN:**

**POR HABERNOS ACOGIDO EN SU SENO, Y POR PERMITIRNOS
REALIZAR EN LA CARRERA DE LICENCIADO EN DERECHO, POR
LAS EXPERIENCIAS Y RECUERDOS QUE SIEMPRE ESTARÁN
PRESENTES EN NUESTRAS VIDAS.**

2

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

A NUESTROS PADRES:

POR LA COMPRESIÓN Y EL AMOR CON EL QUE SIEMPRE NOS TRATARON, A QUIENES DEBEMOS TODO LO QUE SOMOS, A QUIENES ME HAN HEREDADO EL TESORO MÁS VALIOSO QUE PUEDA DARSELE A UN HIJO, A QUIENES SIN ESCATIMAR ESFUERZO ALGUNO HAN SACRIFICADO GRAN PARTE DE SU VIDA EN FORMARNOS Y EDUCARNOS. A QUIENES LA ILUCIÓN DE SU EXISTENCIA HA SIDO VERNOS CONVERTIDOS EN PERSONAS DE PROVECHO, Y A QUIENES NUNCA PODREMOS PAGAR POR SUS DESVELO NI CON LAS RIQUEZAS MÁS GRANDES DEL MUNDO O AGRADECERLES SQUIERA EL QUE NOS HAYAN BRINDADO UNA CARRERA, SIEMPRE QUIERO QUE RECUERDEN QUE EL PEQUEÑO LOGRO ALCANZADO ES SUYO, GRACIAS... HEMOS CUMPLIDO.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

A MIS HERMANOS:

**JOSÉ DAVID Y KENNIA ITZUL, POR SER ALEGRIA EN MI VIDA
Y RAZÓN POR LA QUE QUIERO VIVIR MÁS TIEMPO EN
FAMILIA. ASÍ TAMBIEN POR PRESTARME TIEMPO DE SU
ATENCIÓN PARA PLATICAR DE MIS PROBLEMAS.**

**GRACIAS.
PABLO**

**A MIS HERMANOS ISMAEL Y NELLY POR QUE CON SU
EJEMPLO Y SU APOYO HE LLEGADO A LOGRAR UN PEQUEÑO
TRIUNFO EN MI VIDA.**

**GRACIAS.
OSCAR**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

T

A ESA PERSONA TAN ESPECIAL:

**QUE BRINDO Y COMPARTIO, ALEGRÍAS, RISAS, LLANTO,
AMOR, SUEÑOS, ESPERANZA, Y PARTE DE SU VIDA, QUE
MADURAMOS JUNTOS, QUE ME ENSEÑÓ A PEDIR PERDON Y A
PERDONAR. GRACIAS POR TU COMPRESIÓN, QUE DIOS TE
BENDIGA.**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

LA ESTABILIDAD LABORAL Y LA FLEXIBILIDAD EN MATERIA DEL TRABAJO EN NUESTRO ENTORNO ECONÓMICO.

INTRODUCCIÓN.....I

CAPITULO I CONCEPTOS.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

1.1 Derecho del trabajo.....	1
1.2 Relación de trabajo.....	4
1.3 El trabajador y su clasificación.....	6
1.4 El patrón y su clasificación.....	9
1.5 Concepto Doctrinal de Estabilidad.....	12
1.5.1 Concepto Jurisprudencial de Estabilidad.....	14
1.6 Flexibilidad.....	15
1.7 Globalización.....	17
1.8 Rescisión.....	20
1.9 Terminación.....	22
1.10 Suspensión.....	24

CAPÍTULO II.

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN MÉXICO.

2.1 Estabilidad Absoluta y Relativa.....	28
2.2 Importancia del derecho a la estabilidad en el empleo.....	31
2.3 Protección legal en México al derecho a la estabilidad en el empleo.....	40
2.3.1 Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.....	40
2.3.2 Ley Federal del Trabajo.....	42

2.3.3	Tratados internacionales.....	49
2.4	Excepciones al derecho a la estabilidad en el empleo.....	50

CAPÍTULO III.

LA FLEXIBILIDAD LABORAL.

3.1.	La globalización y sus efectos en la estabilidad en el empleo.....	59
3.2.	Clases de flexibilidad.....	66
3.2.1	Según su finalidad.....	67
3.2.2	En función de la fuente de derecho flexibilizadora.....	68
3.2.3	Flexibilidad condicionada e incondicional.....	69
3.2.4	En atención a la materia o al instituto laboral.....	70
3.2.5	Flexibilidad indirecta o encubierta.....	72
3.2.6	Flexibilidad individual y colectiva.....	72
3.2.7	Flexibilidad jurídica y flexibilidad de fábrica.....	73
3.2.8	Flexibilidad de hecho.....	76
3.2.9	Flexibilidad corporativa.....	76
3.3	Terminología y connotaciones ideológicas de la flexibilidad.....	77
3.4	Fundamentos teóricos.....	80
3.4.1	Fundamentos Económicos.....	80
3.4.2	Tecnológico- productivos.....	85
3.5	Desregulación impuesta.....	89
3.6	Flexibilización autónoma o mixta.....	91

CAPÍTULO IV.

LA FLEXIBILIDAD DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN MÉXICO.

4.1.	Contratos temporales.....	94
4.2.	Contratos por honorarios.....	96
4.3.	La Flexibilidad corporativa.....	97

I

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

4.4.	Renuncias "voluntarias".....	99
4.5.	Despidos "administrativos".....	100
4.6.	Trabajos de confianza.....	111

CONCLUSIONES	129
---------------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA	134
---------------------------	-----

2

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCIÓN

El derecho del trabajo surgió por necesidad de atenuar la explotación del trabajo humano, que a fines del siglo XIX y comienzos del XX alcanzó proporciones socialmente insostenibles. De esta manera la ley reconoció al trabajo la calidad de derecho fundamental de la persona, sustrayéndolo del mercado ("el trabajo no es una mercancía") y estableciendo una protección acorde a la desigualdad derivada de la relación de poder entre asalariados y patronos, con la finalidad de evitar abusos y arbitrariedades de la parte más fuerte de esta relación jurídico-laboral.

Este reconocimiento de derechos fundamentales del hombre en su calidad de trabajador, sirve como piedra angular en el desarrollo de las relaciones obrero-patronales en la economía capitalista, la que, en conjunción con los postulados del Estado Keynesiano de bienestar, tenía por objeto hacer partícipes a los trabajadores de los beneficios del desarrollo, cultivándose así el lado social del capitalismo, en una sociedad en la que el trabajo era el motor y centro del desarrollo y que reconocía su importancia como el motor generador de riqueza.

Estas sociedades se formaron con base en el concepto de trabajo como realización humana, como relación social, como elemento de riqueza social y de solidaridad comunitaria. Humanismo y dignidad del propio trabajador, eran reivindicados para apalar los excesos del industrialismo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La importancia y centralidad del trabajo son reconocidas por nuestra legislación en el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo en los términos que considera el trabajo como un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y deben efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Los postulados que fundaban esta sociología humanística del trabajo eran los de un trabajador fijo, con una jornada laboral establecida y centrada en la seguridad biográfica de un empleo de larga duración, enmarcado en la sociedad que tenía en el pleno empleo un objetivo central, gracias a las conquistas sociales de la clase trabajadora. De esta manera el régimen jurídico que conformó la protección legal de los derechos fundamentales de la clase trabajadora, generó fuertes esperanzas respecto a la capacidad del derecho y el Estado para corregir las desigualdades sociales.

Sin embargo en la actualidad, a partir de la crisis del Estado de bienestar keynesiano, el trabajo ha ido perdiendo esa centralidad, la que ha sido ocupada por la tecnología, la información, la competitividad, los activos financieros, y en general por postulados generalmente de tipo económico, los cuales se considera hoy en día, como verdaderos productores de la riqueza.

4

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

En esta era del suge económico y tecnológico, las relaciones laborales han experimentado diversos cambios, buscándose, su adaptación a las nuevas realidades económicas, en las que el objetivo central es la productividad y la competitividad internacional. Desgraciadamente en la mayoría de los casos estas adaptaciones han significado la disminución o degradación de los derechos de los trabajadores de las condiciones bajo las cuales se desempeña el trabajo.

Lo anterior, debido principalmente a que se considera que la "rigidez" de los derechos laborales obstaculiza los requerimientos de la oferta tecnológica y la demanda mercantil, que requieren de un mayor dinamismo en todo tipo de relaciones. Por ello, el trabajo como derecho colectivo, tiende a ser desvalorizado y minimizado, cuando no, atacado, por atentar contra el avance tecnológico o contra la eficiencia económica, según sostienen los neo-liberalistas.

Uno de los derechos laborales más atacado y transgredido por esta nueva dictadura tecno-económica, es referente a la estabilidad en el empleo, el cual resulta ser uno de los más importantes para el trabajador, en virtud de que la garantía de un empleo estable le permite contraer diversas obligaciones vinculadas a la percepción continua de un salario, que recibe a cambio de la prestación de sus servicios y de esta manera, el trabajador esta en posibilidad de proporcionar un sustento, tanto a su persona, como a sus dependientes económicos. Esta seguridad de contar con un empleo fijo permite al trabajador hacer frente a necesidades básicas del presente y planear con mayor tranquilidad su futuro y el de su

M

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

familia, en virtud de que tiene la certeza de que contará con un ingreso estable a lo largo del tiempo.

En la actualidad nos enfrentamos con mercados de trabajo que ofrecen puestos inestables, siendo cada vez más difícil encontrar una ocupación que garantice una situación segura; lo mismo ocurre con los trabajos precarios o con aquellos que han empeorado sus condiciones de realización, debido a la pérdida de las garantías laborales de los que los realizan, sin olvidar a gran parte de los jubilados que no pueden mantener condiciones de vida que mantenían. Por lo tanto el marco actual de las relaciones laborales se caracterizan por la incertidumbre, la inseguridad, los contratos eventuales y la degradación de las condiciones generales de contratación como hechos generalizados, lo que ha provocado un pánico social al desempleo y a la exclusión, mismo que a su vez facilita la precarización de los empleos en virtud de que el trabajador se ve obligado a aceptar cualquier imposición con tal de no quedar desempleado.

El presente trabajo tiene por objeto destacar la importancia de la estabilidad en el empleo como un derecho fundamental de la clase trabajadora, así como analizar las diferentes posibilidades de adaptación de nuestro sistema normativo para encontrar aquellas formulas que no impliquen un desconocimiento de los derechos fundamentales del trabajador, contribuyendo el lo posible a re-situar al trabajo como relación social, como campo para la realización del ser humano y como fuente de riqueza social general, que permita a toda persona, que viva de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

su fuerza de trabajo, la satisfacción de sus necesidades básicas que respondan a las expectativas de su dignidad como ser humano, permitiéndole un desarrollo integral como individuo y su formación como un ser potencialmente útil para la sociedad en que vive.

Para lograr lo anterior, el Derecho del Trabajo no debe sucumbir ante los embates globalizantes, por el contrario, debe seguir luchando por no ser tratado ni considerado una mercancía o un instrumento de producción, proporcionando un conjunto de normas mínimas, universalmente aceptadas, que aseguren un mundo social más justo, para que los beneficios de la mundialización de la economía no sean el resultado del incumplimiento de las obligaciones legalmente contraídas, de la violación sistemática de los derechos humanos, de los bajos salarios, del fomento de la pobreza, de la corrupción de los ideales, ni de la explotación de los débiles y necesitados, recuperando su concepción como un elemento sociohumano, el que no puede dar cabida a la relativización de lo que son los valores fundamentales, como los derechos humanos en su perspectiva laboral. La persona es el centro primordial del Derecho del Trabajo, por lo que éste no puede abandonar su objetivo, el de proteger sus derechos fundamentales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

~

CAPITULO I

CONCEPTOS.

1.1 DERECHO DEL TRABAJO.

El tema a tratar se estudiará desde una óptica eminentemente social; y es por ello que a esta materia se le ha denominado en varias ocasiones derecho social, porque va dirigido a buscar el equilibrio justo entre las partes, siendo estas; el patón y el trabajador. A diferencia de lo anterior y siendo afines con otros tantos autores reconocidos de la materia, nosotros pensamos, que no se encontrará dicho equilibrio social, puesto que la parte fuerte de la relación (o sea la parte patronal), siempre impondrá sus condiciones para contratar o despedir a su antojo a los empleados en forma arbitraria y a manifa que más le convenga a sus intereses, esto se tiene por entendido, desde el momento que entramos al mundo globalizado y productivista el cual nos orilla a no quedarnos cada vez más atrás en el avance tecnológico de los países desarrollados.

En esta tesitura, mientras no termine la serie de corrupciones que se originan desde los sindicatos mismos, con líderes, que entendemos por sus actos, están vinculados con los representantes de las empresas y del gobierno, no se llegará a la justicia social que nos establece la Constitución misma y la Ley Federal del Trabajo, leyes que han sido reformadas y que se intentan reformar tantas veces sea necesario con el

fin de llegar a una flexibilidad total en lo que se refiere a la protección del trabajador y su estabilidad laboral, para brindarle con ello lo menos posible de beneficios de seguridad social. No obstante agudizaremos más adelante nuestro punto de vista, y para ello es indispensable que se entiendan conceptos importantes de términos que se utilizarán a lo largo del presente estudio, que a continuación les presentamos.

Comenzaremos a definir el trabajo que "es el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza".¹

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8° segundo párrafo indica que "...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Con esta definición se puede contemplar claramente que el objeto de nuestro estudio va encaminado a regular la actividad humana, en un núcleo socioeconómico de producción. Y como en todo núcleo cada parte es importante y tiene una función que desempeñar, así que a esta población, le interesaría que se determinaran los derechos y obligaciones que recíprocamente ostentan cada una de las partes, con el fin de que no existan abusos de parte de ninguna de ellas para con la otra.

"Si aunamos el concepto del derecho en general al concepto aprehendido de trabajo, como lo menciona la autora Patricia Lemus

¹ GARCIA FELAYO Y GROSS Ramón, *Diccionario Lemus Legal*, Ediciones Lemus, México 1994; P. 747.

Raya, se entenderá que; el derecho del trabajo: es un conjunto de normas jurídicas aplicadas a regular la actividad humana física o mental, realizada en el desempeño de una profesión u oficio.²

Para dar una definición más completa del derecho del trabajo citaremos algunos destacados autores en la materia, objeto de nuestra investigación, en primer lugar daremos la definición del Doctor Mario de la Cueva quien define al derecho del trabajo como "la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".³

Desde nuestro punto de vista esta última definición es con la que concordamos más, a pesar de que el Maestro Trueba Urbina abarca otros aspectos, el Doctor Mario está conciente en su definición que la norma es "propone realizar la justicia social", más no la regula al cien por ciento, o sea lo presenta como un ideal, puesto que toma como base el equilibrio entre el trabajo y el capital, entendido es, entre el trabajador y el patrón, cuestión que observamos anteriormente que no puede existir en forma adecuada ni libre de corrupciones. No obstante al ser un ideal, lleva consigo la meta o los fines de llegar a que: "realice la justicia social" sueño de cualquier trabajador mexicano para la seguridad tanto de él como de su familia.

² LEMUS RAYA Patricia; *Derecho del trabajo I*; Mc. Graw Hill; México 1997; p 54.

³ DE LACUEVA, Mario; *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*; Tomo I; 1ª edición, actualizada por Urbano Farías, Porrúa; México, 1993, P. 85.

El Doctor en Derecho Alberto Trueba Urbina lo define como el conjunto de normas, principios, e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana.

Por nuestra parte y a pesar de coincidir con el Doctor Mario de la Cueva en el sentido de que dicha norma apenas se propone en realizar la justicia social, conceptualizamos que al derecho del trabajo se le puede denominar como la rama del derecho que estudia las normas que de manera obligatoria regulan las relaciones entre el trabajador y el patrón en el proceso de producción.

1.2 RELACIÓN DE TRABAJO.

Consiste en la prestación efectiva del trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario.

Por su parte, Rosalío Bailón Valdovinos expone que, "la relación de trabajo constituye un vínculo jurídico que se establece entre el patrón y el trabajador como consecuencia de la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario"⁴, lo mencionado por este autor se expresa tácitamente en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

⁴ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío; *Demacho Lebrón*; Editorial Mundo Jurídico; 1991; P. 27.

Para que exista la relación laboral debe contener tres características, según lo dice la maestra Patricia Lemus Raya, las cuales son: personal, subordinado y remunerado.

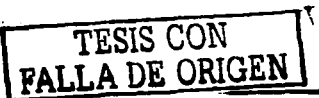
"Personal. Se dice que debe ser personal porque el trabajo debe prestarlo precisamente la persona que se entrevista y contrata para ello, no pudiendo transferir este derecho a persona diferente.

Subordinado. La subordinación es la dependencia técnica del trabajador al patrón, relacionada con el deber jurídico de respeto y obediencia.

Remunerado. Se entiende por remuneración la contraprestación que otorga el patrón traducida en el pago al trabajador por su servicio prestado. Adicionalmente debe estar sujeto a un horario."⁵

De lo anterior hemos concluido que cuando se entremezclan estos elementos se puede decir que nos encontramos ante una relación meramente laboral, puesto que son todos y cada uno de los requisitos legales que marca la norma.

⁵ LEMUS RAYA, Patricia; Ob. Cit. 1997; p 15.



1.3 EL TRABAJADOR Y SU CLASIFICACIÓN.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8°; define al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado; se trata, pues, de una persona individualmente considerada que por si misma presta sus servicios a otra en forma subordinada, lo que significa (subordinación), que quien recibe los servicios tiene sobre el que los presta, una facultad de mando en lo que al trabajo contratado se refiere y el que presta los servicios tiene un deber de obediencia ante la persona a quien presta dicho servicio; de no reunirse ambas características, o sea que el servicio se preste personalmente y en forma subordinada, se estará en presencia de otras figuras reguladas por el derecho común, como puede ser el caso de mandato civil, que aún cuando es personal, no existe subordinación, toda vez que el mandatario obra por cuenta del mandante hecho que también sucede en la comisión mercantil o cuando una sociedad presta a otra un servicio, estándose en este último caso en presencia de un contrato de obra civil y no laboral, toda vez que ni es personal ni es subordinado.⁶

A la figura del trabajador podemos hacerle, para efectos de estudio, la siguiente clasificación en la presente investigación:

⁶ J. KAYE, *Discriminación, Relaciones Individuales y Colecciones de Trabajo*; 2ª edición; Ed. Thomas S. A. de C. V. México D. F. 1993; P. 37-38.

6

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

a). **Trabajador no sindicalizado-** persona física que presta sus servicios personales en forma subordinada, sin encontrarse agremiado a ninguna asociación profesional de trabajadores.

b). **Trabajador sindicalizado-** persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, miembro de una asociación profesional de trabajadores.

c). **Trabajador de confianza-** una figura que ha sido mal interpretada por todos los sectores, es la que se refiere al trabajador de confianza; el artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo dispone que esta categoría no depende de la designación que se de al puesto, sino las funciones que desempeña el trabajador; considerándose funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización siempre que tengan el carácter de general en la empresa o establecimiento, o que se relacionen con los trabajos personales del patrón. Es común que muchos patrones consideren que son trabajadores de confianza aquellos a quienes únicamente se les designe un puesto determinado y se les de tal categoría sin que desarrollen las funciones que les son inherentes en los términos de la ley, esto acarrea serios problemas y conflictos porque el patrón les aplica las normas especiales a las que están sujetos los trabajadores de confianza y por consiguiente no sólo les merman algunos de sus derechos, como son los de sindicalización con el resto de los trabajadores o una mayor participación en las utilidades de la empresa, sino que, además, les rescinden su contrato de trabajo por pérdida de la confianza, causal que no es aplicable a todos los trabajadores.

Sobre este particular, y a nuestra manera de discernir es absolutamente necesaria la intervención del administrador de empresas o del gerente de relaciones industriales en relación directa y conjunta con un abogado, en el sentido de hacer una correcta evaluación, y análisis de cada uno de los puestos establecidos en una empresa; así, se podrá determinar si las funciones que desempeña un trabajador tienen o no el carácter de general en las ramas de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, y determinar así si se trata o no de un verdadero trabajador de confianza; con lo anterior, las empresas aplicarán correctamente la ley y se evitarán problemas por designar un puesto de confianza cuando no lo es.

Aunque muchas de las veces las empresas ejecutan esta acción con discrecionalidad y dolo para falsear los puestos de los empleados con el fin de mantener cierto control de ellos y así evitar despidos injustificados alegando falta de confianza o la violación de esta por parte del trabajador y así despedirlo sin que le sea imputada responsabilidad alguna.

Así, con lo anterior podemos concluir que el trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario o remuneración, anexando en un apéndice lo que refiere el maestro Rosalío Bailón Valdovinos, esto con el fin de no dejar hueco en lo que respecta de personas morales, pues dice que "el trabajador únicamente puede ser persona física; sin embargo, es frecuente encontrar personas morales, que presten servicios a personas

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

morales pero en este caso el tipo de relación no es la de tipo laboral sino es de carácter civil o de otra naturaleza.”⁷

1.4 EL PATRÓN Y SU CLASIFICACIÓN.

La segunda parte en la relación laboral es el patrón, a quién en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo define como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores: él ejerce el poder jurídico de mando que crea la subordinación que los trabajadores deben a su patrón.

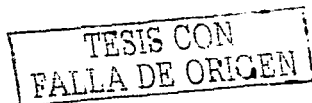
Dionisio J. Kaye nos explica, que podemos clasificar a los patrones de la siguiente manera:

a). **Patrón persona física.**- persona física que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

b). **Patrón persona moral.**- persona jurídica colectiva que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

c). **Intermediario.**- la Ley Federal del Trabajo en su artículo 12, define al intermediario como la persona, que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

⁷ BAILÓN VALDOVINOS, *Resúmenes Ob. Cit. P. 28.*



d). Beneficiarias.- el artículo 15 de la ley establece que las empresas ejecutan obras y servicios en forma exclusiva o principal para otras, y que no dispongan de elementos propios suficientes con lo dispuesto en el artículo 13, la empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores, y estos en la ejecución de las obras o servicios, tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los empleados que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. A este respecto, debemos considerar que son beneficiarias aquellas empresas que ejecuten trabajos en forma exclusiva y principal para otra que no disponga de elementos propios suficientes, caso en el cual serán también considerados auténticos patrones.

e). Empresa.- el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo señala que para los efectos de la norma de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de distribución o producción de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Sobre este particular, debemos dejar asentado, que de acuerdo a la teoría del riesgo de empresa, la unidad económica de producción y/o distribución de bienes y/o servicios, será el patrón para todos los efectos de la Ley y nuevas personas físicas que representen a esa unidad económica de producción y/o distribución de bienes y/o servicios.

f). Patrón Sustituto.- "se entiende por patrón sustituto a quien adquiere bajo cualquier título legal una empresa con el ánimo de continuar la explotación de la misma."⁸

Por su parte el maestro Rosalío Bailón Valdovinos nos dice que "para mejorar la comprensión de este apartado es necesario que previamente se tenga al alcance la noción de persona en el mundo del derecho."⁹

Persona es el ente que tiene aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones, a lo cual conocemos dos tipos de personas: las físicas y las morales.

Se entiende por persona física al hombre considerado individualmente y por persona moral al agrupamiento de individuos que se proponen una finalidad reconocida por la Ley. Un ejemplo de personas morales son, las sociedades anónimas o los sindicatos, por mencionar algunas.

Entendido lo anterior podemos decir que "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."¹⁰

⁸ J. KAYE, *Diario Ob. Ch.*, P. 39-40

⁹ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío *Ob. Ch.*, P. 33

¹⁰ *Ibidem* P. 33

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.5 CONCEPTO DOCTRINAL DE ESTABILIDAD.

Sobre el derecho a la estabilidad en el empleo, estabilidad en el trabajo o estabilidad laboral se han elaborado diversos conceptos en la doctrina, uno se refiere a la esencia de la institución que es la de garantizar la permanencia en el empleo y otro se refiere a los requisitos necesarios para adquirir el derecho a la estabilidad, de conformidad con la normatividad jurídica que la regule y protege.

A continuación se expondrán diferentes conceptos que los tratadistas han dado sobre la estabilidad en el empleo:

Hugo Ítalo Morales, Propone la siguiente definición: la estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados, el cual se traduce en la conservación del empleo siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato.¹¹

Néstor de Buen considera que la estabilidad en el empleo debe considerarse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija; si esta es indefinida no se podrá separar al trabajador salvo que existiera una causa justificada para ello.¹²

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

¹¹ ÍTALO MORALES, Hugo: *La Estabilidad en el Empleo*, Trillas; México 1987; P. 18.

¹² DE BUEN LOZANO, Néstor: *Derecho del Trabajo*, tomo I; Porrúa; México 1997; P. 598.

Alfredo Sánchez Alvarado la contempla como: el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador, que origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato del trabajo.¹³

Mario L. De Viali la define en los siguientes términos: la estabilidad, en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral, (o sea, en el caso de existir jubilación o pensiones por vejes o incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas.¹⁴

Mateo Juan Pistone señala que: la estabilidad es el derecho de protección razonable, tendiente a la conservación del empleo o remuneración, del trabajador público y privado, jurisdiccionalmente garantizado, que dificulta la rescisión de la relación laboral y especialmente contra la cesantía o despido arbitrario.¹⁵

Irosé Pimpao define la estabilidad en el empleo como: el derecho que todo individuo adquiere al lugar que ocupa, después de un cierto lapso al servicio efectivo de un particular, del Estado o de los entes entérquicos, durante el cual demuestra su capacidad para el desempeño del cargo, no

¹³ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, *Derecho del Trabajo*; tomo II; Parvía; México 1987; P. 26.

¹⁴ L. DE VIALI, Mario; *Lecciones de Derecho del Trabajo*; Tipografía Editora Argentina; Buenos Aires; 1948, P. 193.

¹⁵ JUAN PISTONE, Mateo; *Derecho a la Estabilidad de los Trabajadores Dependientes*; Editorial; Buenos Aires; 1965; P. 163.



podiendo ser despedido sino en virtud de falta grave o de un motivo justo, debidamente comprobado en el expediente administrativo.¹⁶

1.5.1 CONCEPTO JURISPRUDENCIAL.

La jurisprudencia mexicana ha interpretado este derecho de la siguiente manera:

TRABAJADORES, ESTABILIDAD DE LOS, MODALIDADES.

Las disposiciones del artículo 24 fracción tercera, de la Ley Federal del Trabajo, consigna la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, como supuesto necesario para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades.

La permanencia, la persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo, y la existencia de una causa razonable para su disolución. Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo... la estabilidad en el trabajo esta condicionada en todos los casos en que sea posible económicamente la prolongación del trabajo. Con las disposiciones que se han analizado, se ha impedido que el patrón; a su libre elección, prive a un obrero de su trabajo.¹⁷

¹⁶ FEMPAO BHOÉ, según cita de HUGO ITALO MORALES, Ob. Cit.; nota 2; P. 17.

¹⁷ Este criterio ha integrado la jurisprudencia 567, publicada en el boletín del tribunal judicial de la Federación 1917-1995, tomo V, Primera parte, página 388, el artículo mencionado en la tesis corresponde a la Ley Federal del Trabajo de 1936.4

Amparo Directo 2066/62. Silverio Gallardo Cobas. 1° de Febrero de 1965. unanimidad de cuatro votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

1.6 FLEXIBILIDAD.

El concepto de flexibilidad es utilizado con diversos sentidos por parte de los tratadistas como de los diversos actores de la relación laboral, por lo que puede alcanzar diversas connotaciones que dependen del alcance y tratamiento que pretenda transmitirse.

En términos muy generales y en el ámbito del Derecho del Trabajo la flexibilidad puede ser definida como la eliminación, disminución o adaptación de la protección laboral clásica con la finalidad real o presunta de aumentar la inversión, el empleo o la competitividad de la empresa.

La flexibilización así entendida, se produce por tanto, disminuyendo, eliminando derechos o beneficios laborales ya sea en forma directa o en la reforma legislativa, o bien modificando dichos preceptos legales a través de la negociación colectiva y también sustituyendo este tipo de negociación por la contratación individual del trabajo en la que forzosamente imperará la voluntad del empleador.

En el sistema jurídico mexicano, siempre se permitió la modificación de la norma laboral por normas heterónomas o autónomas, colectivas o individuales, más favorables para el trabajador lo que podría identificarse

como una flexibilidad “de mejora” o “hacia arriba” por resultar superior a los parámetros legales por eso, lo que hoy se llama flexibilidad, por lo general es flexibilidad “hacia abajo” o “de desmejora”.¹⁸

Para nosotros la llamada “flexibilización laboral” puede entenderse desde dos puntos de vista diametralmente opuestos.

Uno de ellos es, que tanto Estados Unidos de América como Japón han adoptado una forma de explotación disfrazada para la mano de obra barata y desean explotarnos, esto consiste en que bajo el pretexto de ser más productivos se permita a las empresas pasar por alto ciertos derechos de la clase trabajadora, y así poder fijar salarios por hora, horarios a su antojo, realizar cambios de turno o de lugar de trabajo, encomendar trabajos a domicilio sin ninguna responsabilidad y hasta celebrar contratos a prueba o incluso de aprendizaje. Cuestión que estamos en total desacuerdo obviamente.

Y el otro punto de vista, con el cual coincidimos consiste en que respetándose siempre los derechos del artículo 123 Constitucional se faculte al patrón a cambiar de puesto o de actividad a los trabajadores, pero respetándoles siempre su categoría y salario, o bien, el que no se les pueda obligar por los sindicatos a que cubran las vacantes que se originen y que ya no se requieran cubrir.

¹⁸ CAVAZOS FLARES, Rafael, *El Derecho del Trabajo Mexicano a Principios del Milenio*: Ed Trillas, México D. F.: 2000; P. 175.

Todo lo anterior aunado a la llamada "globalización económica mundial", ha traído como consecuencia que el Derecho Laboral esté perdiendo cada vez más su carácter tutelar. Decimos esto puesto que una de sus características es, la defensa de la parte débil de la relación laboral, que son los trabajadores quienes, no tienen el poderío económico para manipular las leyes a su antojo y conveniencia. Los empresarios quieren orillar a la ley a perder fuerza en el sentido de protección a los derechos de los trabajadores, para según ellos alcanzar altos niveles de competitividad. Que se traduce en mayores ganancias para los empresarios y explotación y menor estabilidad laboral por el exceso de flexibilidad.

1.7 GLOBALIZACIÓN.

Hasta el día de hoy ningún autor ha dado un concepto de globalización como una definición única rigurosa y precisa, estructurada conceptualmente, fundamentada de manera lógica y bien argumentada, parecería en cambio obtener una supuesta legitimidad científica, por un lado, de su evidente y casi voluntaria ambigüedad, y por otro lado, el simple hecho de las supuestas evidencias empíricas de la realidad que lo respaldan, y las que el mismo concepto, de modo directo e inmediato, pretendería simplemente explicar.

La primer impresión que tenemos de la globalización es en su sentido económico, por ende de la producción, distribución, intercambio y consumo "mundializados" de cada vez más bienes, lo que se ilustra

primero con procesos de fabricación y la manufactura del "auto mundial", o con el pequeño mercado que combina y vende mercancías de todos los puntos del planeta, lo mismo con el consumidor universal, que es capaz de ordenar desde su computadora bienes provenientes de cualquier país.

La otra cara de la globalización es la que esconden y demuestran los que aportan el capital la cual consiste en la manipulación del poder a su antojo.

También, se insiste en los efectos de esta postulada globalización reciente, efectos que debilitarían el papel de los Estados y de las Instituciones y aparatos nacionales en beneficio de crecientes y cada vez más poderosos Organismos Multinacionales, Internacionales, de escala macroregional o continental, de esto podemos concluir que la globalización, es un proceso de integración mundial que esta ocurriendo en los sectores de comunicaciones, economía, finanzas y en los negocios. "Por su amplitud y velocidad, ese fenómeno esta afectando profundamente individuos, empresas y naciones, ya que altera los fundamentos sobre los cuales se organizó la economía mundial en los últimos 50 años."¹⁹

Para nuestro punto de vista estamos viviendo un nuevo ataque de universalización del capitalismo, como método de producción y proceso civilizador.

¹⁹ IANNI Oswaldo, *La era del globalismo*, Ed. Siglo XXI editores S.A. de C. V., México D. F. 1999, P. 11 - 12.

“El desarrollo del modo capitalista de producción, de manera extensiva e intensiva, adquiere otro impulso apoyado en nuevas tecnologías, la creación de nuevos productos, la recreación de la división internacional del trabajo y la mundialización de los mercados. Las fuerzas productivas básicas, incluyendo el capital, la tecnología, la fuerza de trabajo y la división transnacional del trabajo, exceden las fronteras geográficas, históricas y culturales multiplicándose así las formas de articulación y contradicción. Este es un proceso simultáneamente civilizador, ya que desafía, rompe, subordina, mutila, destruye o recrea otras formas sociales de vida o de trabajo, incluyendo formas de ser pensar actuar, sentir e imaginar.”²⁰

En lo que refiere a nuestro tema en particular, la estabilidad en el empleo, nos inclinamos al punto de vista de los trabajos que emplean las empresas a nivel mundial pues dado que la nueva división transnacional del trabajo incluye la redistribución de empresas corporaciones y conglomerados en todo el mundo. Así por ejemplo en lugar de la concentración de industrias, centros financieros, organizaciones de comercio, agencias de publicidad y medios impresos y electrónicos en los países dominantes, su método de imperio va más allá pues solamente verifican la redistribución de éstas y otras actividades por diferentes países y continentes, teniendo el control desde el país de origen, sobre los sometidos así sus transnacionales vigilan sus ganancias y solamente recogen sus regalías sin importarles la situación de trabajo de las personas que laboran para ellos, menos aún importándoles su estabilidad

²⁰ **Ibidem.**

en el empleo, lo que orilla a las sucursales a explotar la fuerza de producción hasta el límite, verificando su vida útil para cambiarlo por tecnología o mano de obra más barata y así aumentar su plusvalía.

1.8 RESCISIÓN.

La rescisión es una institución jurídica que nace en la teoría de las obligaciones y concretamente en lo que se refiere al incumplimiento de los contratos, rescindir significa deshacer, invalidar un contrato o una obligación.

“Es criterio unánime de los tratadistas que la rescisión laboral opera como una disolución de las relaciones de trabajo, por causa del incumplimiento grave de las obligaciones de una de las partes, o sea que podemos hablar de la rescisión operada por el trabajador o de la rescisión aplicada por la empresa.”²¹

La rescisión en materia de trabajo es un acto jurídico unilateral realizado por el trabajador o el patrón, consistente en dejar, sin efecto la relación o el contrato de trabajo por alguna de las causas señaladas en la Ley Federal del Trabajo. La rescisión es un acto unilateral, pero debemos tomar en cuenta que no es un acto arbitrario, en atención a que tanto el trabajador como el patrón están obligados a probar la causa de rescisión que invoquen para romper la relación o el contrato de trabajo.

²¹ DE LACUEVA, Mario; *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*; Tomo I; 13ª edición, actualizada por Urbana Farías, Porrúa; México, 1993, p 126.

Quando el patrón rescinde la relación del contrato de trabajo, el trabajador tiene dos opciones, demandar la reinstalación en el trabajo que desempeñaba o exigir el pago de una indemnización. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, previo pago de una indemnización, en los casos que menciona el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo y que para efectos de una mejor comprensión transcribimos:

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 a 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 el y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

III. En los casos de trabajadores de confianza.

IV. En el servicio doméstico y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

El patrón deberá avisar por escrito al trabajador las causas de rescisión de la relación o el contrato de trabajo porque si no lo hace, nace en favor del trabajador la presunción de ser injustificado el despido. De conformidad con la fracción 15 párrafo segundo, tercero y cuarto del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

"...El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha o causa o causas de la rescisión."...

1.9 TERMINACIÓN.

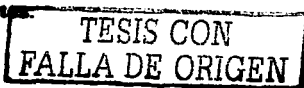
La terminación es la cesación o conclusión de la relación o contrato de trabajo por las causas señaladas por la ley.

Aún cuando la rescisión y la terminación producen el mismo efecto de romper o acabar con la relación o el contrato de trabajo, no son lo mismo ya que la rescisión es un acto totalmente unilateral y la terminación se nos presenta en ocasiones como un acto bilateral y en otras como un acto consensual y en otras más como un acto obligatorio.

Las causas de terminación de la relación o contrato de trabajo que menciona la ley son las que marca el Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo:

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I- **El mutuo consentimiento de las partes.**



- II- La muerte del trabajador.**
- III- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 36, 37 y 38 de la misma ley.**
- IV- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposibles la prestación del trabajo; y**
- V- Los casos a que se refiera el artículo 434.**

A su vez el artículo 434 dice que son causas de terminación de las relaciones de trabajo las siguientes:

- I- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.**
- II- La incontestabilidad notoria y manifiesta de la explotación,**
- III- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva,**
- IV- Los casos del artículo 38 (que se refiere a las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales contestables).**

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

1.10 SUSPENSIÓN.

La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impida al empleado la prestación de su trabajo.

Del concepto general que presentamos y de su razón, se desprenden los caracteres de la institución: "A) La suspensión no solamente produce la disolución de la relación del trabajo, si no al contrario, su finalidad es mantenerla viva, en estado latente o estático, para decirlo así, dentro del propósito de que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca la causa que la produjo y pueda surtir nuevamente todos sus efectos.

B) Su función consiste, según el artículo 42, en la suspensión de trabajo del lado del trabajador, de la prestación del trabajo, y del patrón, de la obligación de pagar el salario, esto es, el efecto fundamental es la suspensión de la prestación de trabajo y como consecuencia de ella, el pago del salario.

C) La suspensión tiene un carácter temporal, el uso de este termino parece redundante, pero la comisión prefirió conservarlo por que es de empleo constante entre los trabajadores y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y porque tuvo temor de que su supresión pudiera dar origen a una interpretación equivocada.

D) El carácter temporal de la suspensión provoca una cuarta consideración: al concluir la Causa que le dio origen, se reanudan los efectos de la relación, por lo tanto, el trabajador volverá a prestar el trabajo y el patrón pagará el salario.²²

Una vez analizados los conceptos del presente capítulo hemos comprendido la importancia que tiene la relación laboral para el Derecho del Trabajo tanto, que uno de los fines primordiales de la ley Federal del Trabajo, es la estabilidad laboral que es el derecho del trabajador a permanecer en su trabajo siempre y cuando cumpla con todas y cada una de sus obligaciones y no sea despedido injustamente.

Nosotros consideramos que la globalización es un factor determinante para la exigencia de la flexibilización en materia de empleo, puesto que las empresas, exigen un alto nivel de competitividad de los trabajadores para hacer crecer su nivel de producción, y en la actualidad nos enfrentamos con mercados de trabajo que ofrecen puestos inestables, siendo cada vez más difícil encontrar una ocupación que garantice una situación segura. Por lo tanto el marco actual de las relaciones laborales

²² DE LACUEVA, Mente; Ob. Cit., P. 234.

se caracteriza por la incertidumbre, la inseguridad, los contratos eventuales, y la degradación de las condiciones generales de contratación como hechos generalizados lo que ha provocado un pánico social al desempleo y a la exclusión, mismo que a su vez facilita la precarización de los empleos en virtud de que el trabajador se ve obligado a aceptar cualquier imposición con tal de no quedar desempleado. Con los conceptos citados en este capítulo y este último comentario, nos podemos dar una idea de lo que más adelante trataremos de explicar en relación al tema, ya que nos ayudarán a comprender mejor el problema que queremos solucionar, al proponer una estabilidad laboral que vaya de la mano con la flexibilidad proporcional entre los derechos de patrón y empleado, para que no se vean en desventaja uno con otro, pero sin perder la esencia de la ley laboral en el ámbito de protección a la parte débil de la relación laboral.

CAPITULO 2

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN MÉXICO

En este capítulo hablaremos de la importancia que tiene la estabilidad en el empleo, primordialmente en México, ya que atravesamos por una crisis económica severa que acarrea desempleo, pobreza y marginación social, la cual estamos seguros de que se puede superar sin que obre de por medio la explotación del hombre por el hombre. Más en cambio, si una protección al trabajador para defender los largos años de trabajo que “aparentemente” permanecía en un empleo y podía, en su senectud, gozar de una “jubilación digna”, que le permitiera vivir los últimos años de su vida con “decoro”, por antes haber laborado arduamente. Desgraciadamente observaremos que esta situación ha cambiado en el más amplio sentido, y una institución tan noble como lo es la estabilidad en el empleo, los grandes empresarios y la era de la globalización económica, la quieren convertir en ruinas legales inservibles así como a varios derechos que protegen hoy en día las garantías de los trabajadores mexicanos.

La estabilidad es sin duda la base para que pueda crecer y superarse la clase trabajadora, por que, 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 poder así cubrir las necesidades básicas para sus familias como es la vivienda, la educación, la salud y una estabilidad laboral capaz de sufragar sus carencias económicas, por mencionar algunos derechos y aspiraciones que tiene todo ser humano en una sociedad como la que hoy en día vivimos.

Por ello hemos elegido este tema puesto que nos preocupa el nivel de despidos injustificados que se aumenta día con día y que se solucionan solo con una indemnización por parte del patrón, sin que ocurra la restitución del trabajador a su puesto original, motivo que por ser usado como costumbre podría dar origen a reformas a la ley para que desaparezca la figura de la estabilidad en el empleo dañando así a la clase trabajadora.

2.1 ESTABILIDAD ABSOLUTA Y RELATIVA

La estabilidad en el empleo, puede ser "absoluta o relativa", dependiendo de la mayor o menor discrecionalidad patronal para dar por terminada la relación de trabajo.

Se dice que la estabilidad de los trabajadores en el empleo es "absoluta" cuando, el empleador pueda disolver la relación de trabajo únicamente cuando el trabajador incurra en una causal de rescisión

prevista en la ley, lo que implica que mientras el trabajador no incumpla con sus obligaciones, tendrá derecho a permanecer en su empleo.

Al respecto el maestro Mario de la Cueva explica:

"Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrón, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución del vínculo por causa justificada que deberá probarse ante la junta de conciliación y arbitraje en caso de inconformidad del trabajador... son causas justificadas de disolución impuestas por la naturaleza de las cosas en concordancia con los principios supremos del derecho."²³

Cuando la estabilidad es absoluta, la ley otorga una mayor proporción de derechos al trabajador. Disminuyendo las posibilidades para que el empleador de por terminada la relación de trabajo, quedando posibilitado para hacerlo solamente en el caso de que el trabajador incurra en alguna de las causales que la misma ley señala como justificante de la separación o despido, de lo contrario, dicho rompimiento laboral estará afectado de nulidad y posibilitará al trabajador para ejercer las acciones señaladas en la ley en contra de su empleador, quién, de conformidad con el objeto que persigue éste principio de estabilidad absoluta, quedará obligado a reinstalar al trabajador.

²³ DE LA CUEVA Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Porrúa, México D. F., 1991, P. 221.

En este caso, el trabajador quedará mayormente protegido frente a la voluntad arbitraria del patrón para disolver unilateralmente el vínculo laboral, siempre que subsista la materia que le dio lugar.

La estabilidad "relativa", se presenta cuando la ley faculta al empleador para disolver unilateralmente la relación de trabajo, sin necesidad de que el trabajador haya incurrido en una causal de despido y sin que le sea obligatorio llevar acabo la reinstalación del trabajador, pudiendo compensarlo con una indemnización.

Este tipo de estabilidad no resulta del tipo ideal desde el punto de vista de la protección legal del trabajador, pero también debe tomarse en cuenta que en ciertos casos el patrón debe gozar de una mayor discrecionalidad para negarse a llevar acabo una reinstalación, lo que la legislación laboral mexicana ha reconocido en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, en el caso de los trabajadores que tengan una antigüedad menor a un año, los que tengan contacto directo o inmediato con el patrón, que imposibilite el desarrollo normal de la relación laboral, los de confianza, los domésticos y los eventuales. De esta forma, se ha garantizado la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, sin desconocer los casos que en la realidad pueden llegar a hacer prácticamente imposible la continuidad de la relación laboral.

Lo anterior con el ánimo de que la parte patronal no quede en desventaja y desprotegido de la norma legal con relación a los empleados que con esta prerrogativa quieran aprovecharse de la situación de ostentar

una posición cercana a los manejos sensibles de la empresa. En este sentido y solo en él, estamos de acuerdo con la postura definida en la ley laboral.

2.2 IMPORTANCIA DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Para nosotros la estabilidad en el empleo encuentra su fundamento en la dignidad de la persona humana, ya que es fuente, centro y fin del derecho y en especial del ramo laboral, como instrumento para la satisfacción de necesidades básicas. De esta manera, la estabilidad en el empleo se trata de un derecho que contiene aspiraciones profundamente humanas y que, junto con otros derechos laborales y sociales, posibilita el acceso de un gran porcentaje de la población mundial a los beneficios del desarrollo.

Entendemos pues que la estabilidad es un derecho del trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no dé causa para su separación.

El maestro Mario de la Cueva resalta la importancia de este derecho fundamental en el mundo del trabajo en los siguientes términos:

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 igualdad, porque quien defiende su derecho con dignidad e igualdad, es el igual del otro."²⁴

Esta idea muestra la importancia del derecho a la estabilidad en el empleo como pilar para la defensa de otros derechos derivados de la relación laboral, ya que el trabajador, al saberse protegido, en contra de un despido arbitrario, tendrá una mayor confianza para exigir al empleador que cumpla con las obligaciones que se le imponen en virtud de la relación de trabajo.

En defensa de éste derecho, Baltasar Cavazos Flores ha argumentado que:

"El derecho del trabajo, que se dice protector del derecho del obrero, debe dar derecho al trabajo: si el derecho del trabajo no da derecho al trabajo que no de ningún otro derecho, pues lo esencial para el obrero es tener la certidumbre de que no será despedido de su empleo a menos que de causa justificada para ello."²⁵

La importancia y valor de la estabilidad en el empleo como un derecho fundamental en la persona en su calidad de trabajador, quedaron plasmados en la exposición de motivos de la iniciativa de reformas a las

²⁴ *Ibid.*, P. 230.

²⁵ Cavazos Flores Baltasar, *Maneja el litigioso y la Evaluación del Derecho del Trabajo*. Bibliográfica conito, Argentina - México, 1964, P. 53.

fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI, del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de fecha 26 de diciembre de 1961, enviada al Congreso de la Unión por el entonces presidente Adolfo López Mateos, en los siguientes Términos:

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del Derecho del Trabajo y va unida a la idea de seguridad social, que es uno de los principios contemporáneos orientadores de las relaciones entre los hombres y los pueblos. Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de seguridad, a través del Seguro Social, cuando ya no son aptos para el trabajo y que, en cambio mientras entregan su energía física y sus aptitudes intelectuales al servicio de otro, estén expuestos a ser despedidos arbitrariamente. La indemnización que recibe el trabajador cuando es separado injustificadamente, no compensa todos los daños que sufre.

Es necesario asegurar a los trabajadores la estabilidad de sus empleos mediante las reformas constitucionales a las fracciones XXI y XXII del inciso "A" del artículo 123 de la Constitución, para dar plena vigencia al propósito del constituyente de 1917, modificando los textos a fin de evitar que los patronos no se sometan al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje o rechacen el laudo que dicte cuando el trabajador despedido injustificadamente haga uso de los derechos que le concede la fracción XXI. Las diversas situaciones que pueden mediar un despido injustificado serán tomadas en cuenta por la ley para eximir al

*patrón de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.*²⁶

La importancia de la anterior iniciativa, que dio lugar a la reforma de las fracciones XXI Y XXII Del artículo 123 Constitucional, en su apartado "A", fue destacada en la discusión que con motivo de dicha iniciativa se realizó en el Congreso de la Unión por el Diputado Joaquín Gamboa Pascoe al tenor siguiente:

Tenemos nosotros una reforma de incalculable importancia, la de las fracciones XXI y XXII del propio artículo 123. Es práctica en México, aprovechar todas las energías que, durante larga vida de esfuerzos, proporciona el trabajador al servicio del patrón, y que éste busque deshacerse de dicho trabajador cuando ya no está en aptitud de reivindicarse en el orden económico, y cuando su nivel educacional tampoco le da grandes dotes de visionario para desenvolverse en un orden económico. Y, para el efecto, deshaciéndose de sus ancianos, procede a despedirlos del empleo, y de acuerdo con una falsa interpretación de la Suprema Corte de Justicia de al Nación ha dado a las fracciones XXI y XXII, ese patrón ha podido hasta la fecha, optar por simplemente entregarle una indemnización a ese trabajador y sustraerse de la demanda que él hace para que sea reinstalado en su empleo.

²⁶ Copias de reformas al artículo 123 Constitucional, Sistema Integral de Información y Documentación (SIED) volumen 51, Sesiones de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

Por otra parte, el movimiento sindical revolucionario, cuando tiene dirigentes honestos que se empeñan en superar los niveles de vida de sus trabajadores representados, de obtener mayores avances, de reclamar injusticias, encuentran un conducto esos patrones, en las actuales fracciones XXI y XXII, para descabezar al movimiento obrero constructivo, para quitar a dirigentes cuando ellos les resulte un problema al exigirles los derechos y los intereses a los que el proletariado tiene razón y derecho.

Ahora el patrón no podrá, al despedir injustificadamente a un trabajador y desentenderse de la reinstalación que éste le reclama. No podrá, con pesos más o pesos menos dejarlo quebrantado en sus derechos sindicales; tendrá que cumplir con la reinstalación que éste le reclama.

Si, en el orden humano, es evidente la justicia de ésta reforma, en el orden técnico era una aberración que quien ejercita una acción de reinstalación, como parte ofendida, quede al arbitrio de la parte ofensora para que cambie los términos de esa acción y la sustituya por una de pago.²⁷

Podemos destacar la importancia de éste derecho como auxiliar en la obtención de mejores y más justas condiciones de trabajo, a través de la acción sindical, ya que aquellos trabajadores que participen

²⁷ DIARIO DE LOS DEBATES del 26 de Diciembre de 1961. Círculo de Diputados del H. Congreso de la Unión, páginas 4 y 5

activamente en el sindicato, pugnando por el respeto a los derechos de sus compañeros, así como por mejoras en las condiciones de trabajo, no podrán ser separados por mera voluntad del empleador, si no ha dado un motivo justificado para su despido.

“La estabilidad en el empleo implica a su vez la efectividad de una serie de derechos fundamentales que se relacionan directamente con éste, derivados principalmente de la antigüedad en el empleo como reconocimiento del valor ético y social de la vida de los hombres que entregaron su fuerza de trabajo a una empresa para servir, a través de ella, a la economía nacional y al bienestar del pueblo.”²⁸

Para fines de este trabajo entenderemos pues, que la estabilidad en el empleo, es el derecho de todo trabajador a no ser despedido en forma arbitraria o unilateral y a conservar su trabajo mientras subsistan las condiciones que le dieron origen, es un principio modular del Derecho del Trabajo y una protección esencial para una serie de derechos laborales que se derivan de la permanencia del trabajador en su empleo, tales como la generación de antigüedad y el respectivo derecho a la prima de antigüedad, la posibilidad de promociones o ascensos, la obtención de capacitación, el acceso a la seguridad social, mejores condiciones de trabajo, aumento de periodos vacacionales, así como una fuente segura de ingresos que le permitirán satisfacer las necesidades de él y de su familia, eliminando con ello la inseguridad a la que estaría expuesta la

²⁸ DE LA CUEVA María, Ob. Cit., P. 417.

clase obrera en caso de dejarse a la discrecionalidad patronal la duración de la relación de trabajo.

La estabilidad en el empleo no solamente redonda en beneficios al trabajador sino que también produce resultados benéficos para el empleador, al alestar el compromiso e involucramiento del trabajador en la empresa, quien al saberse unido a ella, de forma estable, estará en posibilidad de identificarse mayormente con los fines de productividad y calidad que podrán, de ésta manera, ser perseguidos en común por ambas partes de la relación laboral, asentándose las bases para sustituir relaciones conflictivas o de confrontación por una relación de cooperación que, sin duda, beneficiará a ambas partes.

La importancia que tiene el principio de estabilidad en el empleo, como se evidenció en los párrafos anteriores, es hoy en día, uno de los más vulnerados por los empleadores y uno de los más atacados por la ideología neoliberal, la que tiene como finalidad el establecimiento de la flexibilidad en la contratación y duración de las relaciones de trabajo, según se expondrá más adelante.

Un estudio realizado por Adriana Marshall, nos señala que hay quienes consideran que los altos grados de incumplimiento de las reglas protectoras se deben precisamente a la inadecuación de las mismas a la realidad económica. "En particular, la existencia de reglas rígidas para el despido (exigiendo una causa justa, a la reinstalación o altas indemnizaciones) provocaría efectos contradictorios sobre el

comportamiento empresarial y de los trabajadores. Por un lado, provocando un efecto negativo sobre el nivel del empleo debido a que los empleadores temerán contratar a trabajadores en épocas de expansión por el costo del despido en situaciones recesivas, intensificando el uso de mano de obra y de las horas extras y recurriendo a las contrataciones temporales, la subcontratación y la innovación tecnológica, muchas veces innecesaria, argumentando también que para los trabajadores, la seguridad en el empleo se traduciría en una menor auto-exigencia y una mayor capacidad de acción colectiva para poner resistencia a decisiones y estrategias que pudieran vulnerar sus intereses.²⁹

Sin embargo, concluye que la mayor o menor protección de los derechos laborales no da lugar a diferencias sustanciales en los esfuerzos individuales de los trabajadores, en tanto el desempeño está determinado por otros factores como el nivel salarial. En general los derechos laborales con el nivel de protección al trabajador afecta muy poco al costo total de producción y menos aún al precio de venta del producto. En la industria manufacturera el costo laboral es ínfimo como porcentaje en el costo total de producción y menor aún como porcentaje del precio de venta. Parecería que en promedio, el costo laboral en nuestros países tendería a ubicarse alrededor del 10 % del costo total de producción.

Para complementar nuestra idea citaremos nuevamente al maestro Mario de la Cueva, quién nos ofrece un paisaje que a nuestro juicio

²⁹ MARSHALL Adriana, Segun cita de Gerardo Rosencranz, "El Mínimo Jurídico del Trabajo Asociado", en Gerardo Rosencranz y Tatem Rosendín (coords), "Trabajo y Trabajadores en el México Contemporáneo", Miguel Ángel Porrúa, México 2000. P. 133.

sintetiza las ventajas de éste derecho fundamental y primordial del trabajador:

La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y el mañana inmediato; pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social porque su finalidad inmediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De éstas sus dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro, una de las ideas que anuncia una vinculación más íntima y tal vez una visión futura del derecho del trabajo y de la seguridad social.

Son muchas y muy hermosas las consecuencias que encausan la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría constituirse el Derecho del Trabajo nuevo; la certeza 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 consecuencia ética y con el interés de su familia.²⁰

²⁰ DE LA CUEVA Mante, Ob. Cit., P. 219, 220.

2.3 PROTECCIÓN LEGAL EN MÉXICO AL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

El derecho a la estabilidad en el empleo tiene en México rango Constitucional, además de estar protegida por Leyes Federales y Locales, diversos Tratados Internacionales, así como por condiciones generales de trabajo y algunos estatutos de servicio de carrera de las diversas dependencias públicas, debiéndose tomar también en cuenta la interpretación de ésta normatividad por la Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito. En éste capítulo se expondrán por separado las normas protectoras de éste derecho aplicables a los trabajadores que prestan sus servicios a particulares y las referentes a los trabajadores al servicio del Estado.

2.3.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

En principio, el párrafo inicial del artículo 123 Constitucional, consagra con el rango de garantía social el derecho al trabajo, en los siguientes términos:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

Por su parte, la fracción XXII del artículo en comento, en la que de manera directa protege el derecho a la estabilidad en el empleo, al establecer la obligación del patrón a cumplir con el contrato del trabajo, reinstalando al trabajador en su puesto, cuando lo haya despedido sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita. La misma fracción deja a la ley reglamentaria, la tarea de determinar en que casos el empleador podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato de trabajo mediante el pago de una indemnización.

La fracción V protege la estabilidad en el empleo de las mujeres trabajadoras otorgándoles el derecho de percibir su salario íntegro y conservar su empleo sin perjuicio del resto de sus derechos laborales, durante el periodo de descanso previo y posterior al parto.

Que a este respecto, opinamos que debería aunarse a ésta fracción un apartado a la Constitución, en el sentido de que no necesariamente debe, practicarse la prueba de embarazo, a una persona del sexo femenino antes de contratarla, porque esto es como un como requisito casi "legal" que las empresas están manejando para ingresar a laborar en sus planteles, como si el dar la vida a un nuevo ser fuese un pecado, por el cual se debe pagar con desempleo. Tajantemente rompe con las garantías de igualdad, dando pie a una discriminación intolerable, que nos lacera en el ámbito emocional y paradójicamente se entrelaza con las promesas de avance en materia política, que promueven una mejor vida a

las mujeres que siempre han sido opacadas por los hombres "machistas", o será que hoy en día ya existe el "machismo en las personas morales".

Una vez analizado el artículo 123 Constitucional, entendemos que protege en forma directa al trabajador consagrando el derecho a la estabilidad y no dar pie al rompimiento de la relación laboral de forma arbitraria por el empleador, por razones que no convengan a sus intereses.

2.3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Este derecho de estabilidad en el empleo también se encuentra protegido por la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, la que en su artículo 39 establece la permanencia en el puesto mientras subsista la materia del trabajo, a su vez, el artículo 35 establece como regla general que, salvo excepciones, la relación de trabajo debe ser por tiempo indeterminado. Las excepciones consisten en que solo pueden contratarse por tiempo determinado cuando la naturaleza de la actividad por prestar no sea permanente, cuando se trate de sustituir temporalmente a otro trabajador o en casos especiales. Igualmente, solo puede pactarse una contratación por obra determinada cuando la naturaleza de la actividad así lo exija al no corresponder a las que normalmente se desarrollan en la empresa (artículos 35 a 39 de la Ley Federal del Trabajo).

Como una protección adicional al derecho a la estabilidad en el empleo, la legislación laboral no permite la celebración de contratos o periodos legales de prueba que permitan al empleador verificar las aptitudes del trabajador para el desempeño del puesto. Conforme a la ley vigente, la fracción I del artículo 47, proporciona el único remedio destinado a cumplir tal función, estableciendo la facultad del empleador para rescindir la relación de trabajo, cuando el trabajador, por sí mismo o a través de su sindicato, hubiera presentado certificados falsos o referencias en los que se le atribuyeran capacidades, aptitudes o facultades de las que carezca. Esta causal solo puede ser invocada por el patrón durante los primeros treinta días de la relación laboral, por lo tanto el patrón, cuenta con treinta días, a partir del inicio de la relación laboral, para verificar si el trabajador tiene la aptitudes necesarias para desempeñar el puesto para el cual fue contratado.

Con relación al periodo de prueba, el maestro Alberto Trueba Urbina comenta al respecto:

Conforme a nuestra legislación *el contrato de trabajo a prueba* carece de validez, ya que desde que inicia la prestación de servicios, el trabajador adquiere los derechos que consigna la ley laboral en su favor, entre tanto subsista la materia del trabajo; de tal manera que si un patrón o empresa despide a un trabajador al término fijado en el llamado "contrato a prueba" subsistiendo la materia del trabajo, tal despido es injustificado y le da derecho al trabajador a ejercitar las acciones que le corresponden.

Ante tal situación los patrones tienden, en la práctica, a utilizar contratos temporales para disponer de un plazo mayor de prueba, aun cuando lo anterior resulta violatorio de las disposiciones legales, que únicamente permiten ese tipo de contratación cuando la naturaleza de la actividad desempeñada por los trabajadores no sea permanente (artículos 36 al 38 de la Ley Federal del Trabajo). "No es posible, sin embargo, distinguir cuando esta práctica, es una respuesta a la necesidad de disponer de un plazo razonable para conocer las aptitudes del trabajador (lo que se resolvería al autorizar un periodo de prueba) y cuando simplemente refleja el rechazo patronal a cumplir las reglas establecidas para garantizar la estabilidad laboral."³¹

La protección al trabajador en contra de un despido injustificado, que vulnere su derecho a la permanencia en el empleo, se encuentra en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que señala las causales específicas que pueden dar lugar a un despido justificado (rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón), facultando al empleador para llevar a cabo el despido cuando el trabajador incurra en alguna de ellas, mismas que se refieren a las reglas de deber, disciplina, subordinación y respeto con la relación a la empresa y se encuentran contenidas en quince fracciones, catorce específicas y una genérica.

De la lectura de estas fracciones se advierte que algunas de las causales resultan imprecisas, como la prevista en la fracción II que se refiere a las "faltas de probidad", o la prevista en la fracción XV que

³¹ Benjamín González, *Op. Cit.*, P. 265.

permite aplicar la analogía con relación al resto de las causales, lo que posibilita al patrón para aplicar despidos con relativa discrecionalidad, en perjuicio del derecho del trabajo a la estabilidad que pretende protegerse.

Al respecto la Jurisprudencia ha tratado de esclarecer el concepto referente a la "falta de probidad", sin que haya logrado proporcionar una definición precisa, como se advierte de la transcripción de la siguiente tesis:

PROBIDAD U HONRADEZ. FALTA DE CONCEPTO. Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de la rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo, procediendo en contra de las mismas; dejando de hacer lo que se tiene encomendado; o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez, que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino solo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

AD 2910/79, José Enrique González Rubio Oldén, 5 votos, Ponente: María Cristina Salmarán de Tamayo, Secretario: Joaquín Dzib Nítez, 3/III/80.

AD 3991/79, Loreto García Islas, 5 votos, Ponente: María Cristina Salmarán de Tamayo, Secretario: Joaquín Dzib Nítez, 8/X/79.

AD 4009/75, Ferrocarriles Nacionales de México, Unanimidad 4 votos, Ponente: Ramón Cañedo Aldrete, Secretario: Alberto Alfaro Victoria, 2/II/76.

*AD 2817/ 73, Transportes Papanla, S.A. de C.V., Unanimidad 4 votos,
Ponente: Salvador Mondragón Guerra, Secretario: Sergio Javier Cass
Ramos, 15 /XI /73.*

En sus párrafos finales, el artículo en comento impone al patrón la obligación de dar aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, tanto al trabajador como a la Junta respectiva, como requisito para la validez del despido que se hace con base en alguna de las causales anteriores, bajo pena de considerarlo injustificado. El pago de las indemnizaciones legales previstas en el artículo 48 de la ley en cita, sólo procede en caso de que el trabajador entable un juicio y obtenga un laudo favorable.

El artículo 41 de la Ley laboral, protege la subsistencia de la relación laboral cuando se ha verificado una sustitución patronal, entendiéndola ésta como el acto en virtud del cual los derechos y deberes que integran la relación de trabajo se transmiten del patrón originalmente obligado y facultado a un nuevo empleador, como consecuencia de la adquisición total o parcial de los bienes integrantes de la empresa o establecimiento con el ánimo de continuar explotándolo.³² En tal situación la ley protege la estabilidad en el empleo puesto que establece la permanencia de la relación laboral entre los trabajadores y el nuevo patrón, toda vez que el traspaso de la fuente de trabajo no implica la

³² Definición elaborada con base en las tesis 95 y AR / 103 / 73, publicadas en el Boletín del Poder Judicial de la Federación, núm. 22, pág. 114, y el artículo de 1982 de la Cámara Civil de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Pág. 79, con los rubros "sustitución patronal en caso de transmisión parcial de la empresa"; y "relación laboral, subsistencia de la, independientemente de la sustitución patronal", respectivamente.

terminación de la relación laboral entre los trabajadores y el nuevo patrón, evitándose que se pudiera dar por terminadas dichas relaciones por el simple hecho de enajenar la empresa o parte de ella.

El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo establece las causales de suspensión temporal de las relaciones individuales de trabajo. El Doctor Mario de la Cueva nos dice que estas causas tienen por objeto el conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando acontece alguna circunstancia, distinta a los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación del servicio, por lo que el patrón no podrá disolver la relación y quedará obligado a reinstalar al trabajador al desaparecer la causa que lo había impedido desempeñarlo.

El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo establece una protección adicional al derecho a la estabilidad en el empleo referente a los trabajadores que cuenten con una antigüedad mayor a veinte años, en cuyo caso se limita aún más la facultad del patrón para dar por terminada la relación de trabajo, aún cuando el trabajador incurra en alguna de las hipótesis señaladas en cualquiera de las fracciones del artículo 47 de la ley laboral, a menos que la falta cometida sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo. Si esto último no sucede el empleador solo queda facultado para aplicar la medida disciplinaria que esté autorizada, respetando los derechos que derivan de la antigüedad del trabajador. Si el trabajador incurre nuevamente en alguna causal de rescisión, el derecho contenido en éste

artículo quedará sin efecto, entonces el patrón podrá invocar dicha causal para dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para él.

El artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, reglamenta la protección legal que la fracción V del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, citado anteriormente, establece para proteger la estabilidad en el empleo de las madres trabajadoras, consiguando en sus fracciones VI y VII el derecho de las trabajadoras a regresar al puesto que desempeñaban después de haber disfrutado del descanso a que hace referencia las fracciones II y III, así como el derecho a que se computen en su antigüedad los periodos pre y post natales.

De las obligaciones que el artículo 132 de la Ley en comento, impone al patrón, se desprenden derechos de los trabajadores relacionados con la estabilidad en el empleo. Así, la fracción X establece el derecho del trabajador a volver al puesto que ocupaba, conservando todos sus derechos, cuando se haya ausentado hasta por un periodo de seis años con motivo de la realización de alguna comisión de carácter permanente de su sindicato o del Estado. Asimismo, establece el derecho a la estabilidad en el empleo para aquellos trabajadores que sustituyan a los ausentes con carácter de interinos, a quienes se les otorgará la planta después de transcurridos esos seis años.

El legislador, en adición a las protecciones contenidas en los artículos citados, creó otras que las contemplan como el establecimiento de la presunción, favorable al trabajador, respecto de la existencia del

contrato de trabajo y de la relación laboral entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, e imputando al patrón la falta del contrato de trabajo por escrito. Ante la falta de dicha formalidad, los derechos que consagran las normas de trabajo a favor del trabajador no sufren afectación alguna (artículos 21 y 26 de la Ley Federal del Trabajo).

Con esto nosotros entendemos que a falta de contrato por escrito de la relación laboral, la carga de la prueba se le imputará al patrón en cualquier controversia o aclaración laboral, dado que la misma Ley Laboral comenta que, se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

2.3.3 TRATADOS INTERNACIONALES.

Al haber ratificado tanto el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,³³ como el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador",³⁴ el Estado Mexicano quedó obligado a reconocer el derecho

³³ Adoptado el 16 de diciembre de 1966, ratificado por México en marzo de 1981, publicado en el diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1981, texto tomado de la Secretaría de Relaciones Exteriores, *Comunicaciones sobre derechos humanos*, Archivo Histórico Diplomático Mexicano, México 1981, P. 29 a 32.

³⁴ Suscrito en San Salvador, El Salvador el 17 de noviembre de 1988, en el decimoquinto período ordinario de sesiones de la Asamblea General. Entró en vigor tan pronto como cinco Estados hayan depositado sus respectivos instrumentos de ratificación o adhesión. Ratificado por México el 16 de Abril de 1990. Texto tomado de México Fin-Zumwalt, (coord.) *México y los derechos humanos de Derechos Humanos*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de La UNAM, México 1999, P.228,229.

de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren iguales oportunidades de promoción y ascenso, considerando los factores de tiempo de servicio y capacidad; especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto, licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social, y la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación debiéndose reconocer, en casos de despido injustificado, el derecho al trabajador a la readmisión en el empleo. (Artículos 7, inciso C, 10 y 7, incisos C y D respectivamente).

Del anterior análisis puede afirmarse que el tratamiento que la legislación mexicana da al derecho a la estabilidad en el empleo lo encuadra como una estabilidad absoluta, protegida por una normatividad rígida

2.4 EXCEPCIONES AL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

A pesar de que la reinstalación tiene por objeto proteger al trabajador asegurándole la continuidad y estabilidad en su empleo, debe tomarse en cuenta que la Legislación del Trabajo tiende a conseguir el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patronos (Artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo), por lo que se debe de conocer y entender que en ciertos casos, de obligarse al patrón a reinstalar al trabajador en

cualquier caso, sin tomar en cuenta ciertas circunstancias específicas, lo colocaría en una situación de molestia que resultaría en una concepción de carácter moral para el patrón, lo que sería injusto.

Por lo anterior, La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 49, señala los casos en los que el patrón puede negarse a reinstalar a un trabajador, los cuales se mencionan a continuación:

La fracción I establece esta facultad del patrón, cuando se trate de trabajadores con antigüedad menor a un año, al respecto el maestro Mario de la Cueva señala que esto obedece a que se estimó conveniente el darle una oportunidad al empresario para darse cuenta si el trabajador esta en posibilidad de marchar al ritmo de su fábrica y al superamiento de las técnicas industriales.³⁵

Sin embargo, puede también estimarse que el plazo de un año resulta excesivo, sobre todo ahora que los cambios tecnológicos en las empresas suceden con mucho mayor rapidez, lo que ha provocado en la práctica constantes violaciones al derecho de estabilidad en el empleo, creándose una gran movilidad de personal precisamente por que las empresas no invierten en la capacitación de sus trabajadores que les permitan tener la calificación suficiente para adaptarse a las nuevas tecnologías.

³⁵ De la Cueva Martín, Ob. Cit., P.200.

En los casos de trabajadores que estén en contacto directo y permanente con el patrón, (fracción II) éste también puede negarse a llevar a cabo su reinstalación, siempre y cuando la junta hubiere estimado que, de acuerdo con las circunstancias del caso, no fuese posible el desarrollo normal de la relación de trabajo. En esta hipótesis se toma en cuenta que no es posible obligar a un patrón a convivir con un trabajador con el que ha tenido fricciones y que, por la cercanía física o el trato constante entre ellos debido a las circunstancias a las que se desempeñan las labores de la empresa, se perjudicaría el ambiente de trabajo y el desempeño de las actividades.

La fracción III hace mención a los trabajadores de confianza, en cuyo caso el fundamento para limitar su derecho a la estabilidad en el empleo radica en que su relación con el patrón es mucho más cercana y tiene acceso a cierta información sobre la empresa que el común de los trabajadores no tiene. La estabilidad laboral de los trabajadores de confianza es menor que la de los demás trabajadores, tanto porque ante un despido injustificado el patrón puede negarse a su reinstalación mediante el pago de una indemnización mayor, como porque existe un margen amplio para la subjetividad patronal en la apreciación de su desempeño. Esto último se debe a que el patrón puede rescindir la relación laboral cuando existe "un motivo razonable de pérdida de confianza", independientemente que se configure o no alguna de las causales de despido aplicables al conjunto de los trabajadores (artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo).

Los trabajadores domésticos (fracción III) tampoco tienen derecho a la reinstalación, en virtud de la naturaleza de la relación de trabajo, por razones similares a los trabajadores a los que se refiere la fracción II.

La última de estas excepciones es la que se refiere a los trabajadores eventuales, por ser aquellos que se encuentran contratados en los términos de los artículos 36 a 38 de la Ley Federal del Trabajo, mencionados en líneas anteriores. En este caso, debe justificarse la contratación temporal. Al respecto el doctor Alberto Trueba Urbina comenta:

“El contrato de trabajo por tiempo indefinido es el típico de las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen la excepción. Por lo tanto, corresponde al patrón probar esta circunstancia”.

El artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo establece la posibilidad de celebrar contratos por obra determinada, cuando lo exija su naturaleza. En este caso, al término de la obra se dará por terminada la relación de trabajo, sin que exista posibilidad de que el trabajador adquiera estabilidad alguna debido a que la materia que dio origen a la relación laboral ha dejado de existir.

Los requisitos para que una relación de trabajo por obra determinada sea válidamente considerada como tal, consiste en que se establezca expresamente que la contratación es por obra determinada,

que se especifique en que consiste la obra y que la naturaleza de la misma exija ese tipo de contratación. El ejemplo típico de este tipo de contratos es el utilizado en la industria de la construcción. Lo anterior se debe a que no puede obligarse a un empleador a sujetarse a una relación de trabajo por tiempo indeterminado cuando la materia que dio origen a la relación laboral, ha dejado de existir por conclusión de la obra.

“Resulta curioso que aún cuando la ley permite este tipo de contratación, el sector empresarial de México sustente sus demandas de flexibilizar³⁶ la contratación de trabajadores, para estar en posibilidad de recurrir a contrataciones temporales sin mayores trabas, precisamente sustentando su posición en la industria de la construcción, bajo el argumento de que los empresarios de este ramo que están dispuestos a intervenir y crear fuentes de empleo, no podrán hacerlo si no se flexibiliza la legislación laboral en materia de contratación, ya que de lo contrario quedarían obligados a contratar permanentemente a trabajadores para la realización de una obra determinada, por lo que prefieren abstenerse a crear nuevos empleos.”³⁷

La relación de trabajo por tiempo determinado, prevista en el artículo 37 de la Ley Laboral, puede únicamente pactarse en los siguientes casos:

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo en que se va ha prestar;

³⁶ El concepto de “flexibilización” en la contratación se abordará en el capítulo III.

³⁷ Benavoli Insulá, “Contratación temporal, vía para reducir el desempleo”. El Financiero, México 26 de Julio de 2001, Sección de Economía Pág. 14.

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

III.- En los demás casos previstos en la ley.

La fracción I se refiere a un principio similar al aplicable a la contratación por obra determinada, en el sentido de que, para poder sujetar la relación laboral a un tiempo determinado, es indispensable que la naturaleza del servicio sea extraordinario y transitorio lo que necesariamente llevará a desaparecer la materia del trabajo en un periodo determinado o determinable, toda vez que mientras esta subsista, por fuerza deberá subsistir la relación de trabajo, aún llegado el vencimiento del término establecido en el contrato. (Artículo 39 de la Ley Federal De Trabajo).

La fracción II tiene únicamente por objeto la sustitución temporal de un trabajador, por el tiempo que se encuentre ausente, lo que no requiere de mayor explicación.

La fracción III nos remite a los casos particulares de relaciones de trabajo por tiempo determinado, en relación con la reglamentación de trabajos especiales como en los casos previstos en el artículo 193, 195, Fracción IV, 293, y 302 de la Ley Federal del Trabajo, en los cuales se establecen normas específicas sobre la duración de los contratos de trabajadores de los buques, deportistas profesionales, actores y músicos.

El artículo 38 de la Ley Laboral establece otra limitante a la regla general de duración de las relaciones laborales en el caso de la explotación de minas que carezcan de minerales incosteables o para la restauración de minas abandonadas y paralizadas. En estos supuestos la Ley permite que la relación de trabajo se establezca por tiempo u obra determinada, según se explicó, o para la inversión de capital determinado, caso en el cual, una vez agotado este, se dará por terminada la relación de trabajo.

No existe en la ley ninguna causal de terminación individual de la relación laboral vinculada a las vicisitudes económicas o tecnológicas de la empresa. En cambio las reglas relativas a la suspensión y terminación colectiva, se trate de interrupciones o cierres totales o parciales de las empresas, reducción definitiva de los trabajos o reajustes por innovaciones tecnológicas u organizativas, se ocupen de la necesidad de interrumpir temporalmente o poner fin a las relaciones laborales en tales situaciones, para lo cual se exige (según la causa que lo origine) aviso o autorización previa de la Juntas de Conciliación y Arbitraje, a las que corresponde aprobar o desaprobar la decisión de la empresa (artículos 427, 429, y 435 de la Ley Federal del Trabajo).

Los reajustes de personal pueden ser acordados en un convenio entre el sindicato y la empresa, eximiendo a esta última de solicitar la autorización y aprobación del tribunal laboral. Sin embargo, en cualquier caso, debe respetarse la regla que ordena tomar en cuenta el escalafón de

trabajadores, a efecto de que sean suspendidos o reajustados los de menor antigüedad. (Artículos 428, y 437 de la Ley Federal Del Trabajo).

Otra de las limitantes del derecho a la estabilidad en el empleo, se realiza a través de la aplicación de la "cláusula de exclusión" prevista en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que permitía separar al trabajador que dejara de permanecer al sindicato titular del contrato colectivo en la empresa o establecimiento, sin embargo dicha cláusula ha sido recientemente declarada inconstitucional por la Suprema Corte de Justicia de la Nación por haberla considerado violatoria del derecho de libertad sindical, por lo que en el futuro no podrá aplicarse esta cláusula para separar al trabajador de su empleo.

En adición a las normas constitucionales y legales citadas y de acuerdo con los artículos 133 de la Constitución Política de lo Estados Unidos Mexicanos y 6° de la Ley Federal del Trabajo, el marco jurídico en materia de protección al derecho a la estabilidad en el empleo se completa por los tratados internacionales ratificados por México.

Hemos concluido que uno de los derechos laborales más atacado y transgredido por esta nueva dictadura tecno-económica, es el referente a la estabilidad en el empleo, el cual resulta ser uno de los más importantes para el trabajador, en virtud de que la garantía de un empleo estable le permite contraer nuevas obligaciones vinculadas a la percepción continua de un salario, que recibe a cambio de la prestación de sus servicios, y de

esta manera, el trabajador esta en posibilidad de proporcionar un sustento, tanto a su persona, como a sus dependientes económicos.

Esta seguridad de contar con un empleo fijo permite al trabajador hacer frente a necesidades básicas del presente y planear con mayor tranquilidad su futuro y el de su familia, en virtud de que tiene la certeza de que se contara con un ingreso estable a lo largo del tiempo.

CAPITULO III

LA FLEXIBILIDAD LABORAL

3.1 LA GLOBALIZACIÓN Y SUS EFECTOS EN LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

La globalización se presenta como la oportunidad para que las economías nacionales crezcan a través de su participación en un mercado mundial, además de alentar un crecimiento del empleo debido a la división internacional del trabajo, en donde las grandes empresas transnacionales buscan intervenir en aquellos países en los que la mano de obra les significa ventajas en la reducción de los costos de producción. Sin embargo, este proceso de mundialización de un proyecto económico, junto con la crisis del Estado de bienestar, ha transformado instituciones importantes del Derecho del Trabajo, bajo las cuales se regían las relaciones laborales con anterioridad a éstos fenómenos económicos, provocando diversos efectos perjudiciales en el mundo del trabajo, que se relacionan directamente con el derecho a la estabilidad en el empleo, como se expone en este capítulo.

La aplicación de este modelo económico lejos de producir los resultados benéficos que promete, ha tenido impactos negativos en las relaciones sociales y laborales. De acuerdo con Luis Enrique Alonso, "la globalización, como hecho, ha tenido un efecto fundamentalmente precarizante, aumentando el riesgo y la fragmentación social, generando

un discurso de la máxima rivalidad entre personas y territorios e institucionalizando el uso del trabajo como un proceso asocial, individualizado. Esta globalización ha generado que grandes sectores sociales deben asumir posiciones cada vez más defensivas, ya que sufren el ataque de los nuevos procesos productivos internacionales, y a la vez el de otras nuevas élites globalizantes, ligadas a las clases medias altas, que tienen su horizonte no en un pacto keynesiano, sino su adhesión hacia los valores más productivistas y autoritarios del capitalismo global. Bajo esta perspectiva, puede decirse que la globalización es un proceso que disuelve solidaridades y seguridades, rompe instituciones, creando incertidumbre, rivalidad y descompromiso.³⁶

En esta era de la globalización se detectan grupos sociales especialmente debilitados y vulnerabilizados. Gran parte de las incertidumbres y turbulencias inducidas en este contexto se deben a que el trabajo ha perdido la centralidad en las sociedades contemporáneas. Así, su importancia política se ha visto seriamente disminuida, lo que ha repercutido en su capacidad para influir en la formación de políticas de gobernabilidad social en las naciones, y ha perdido su lugar como referencia para la creación y mantenimiento de derechos sociales-universales, anteriormente reconocidos desde todos los ámbitos del poder, por lo que ahora se limita a tratar de mantener los derechos conseguidos durante la edad de oro del Estado social intervencionista, y

³⁶ ALONSO Luis Enrique, Trabajo y Postmodernidad, el Espinazo Doblado, Fundamentos, Madrid 2000, p. 27.

que en la actualidad son duramente atacados por el discurso desregulador del mercado total triunfante.³⁹

Esta pérdida de la centralidad del trabajo en las sociedades actuales se ha visto reflejada, tanto en la pérdida de garantías jurídico laborales, como la descomposición de las trayectorias laborales de los trabajadores, quienes se han quedado atrapados en una azarosa búsqueda de acomodo en el mundo del trabajo, enfrentándose a puestos del trabajo inestables, sin horizonte, futuro, volátiles y despegados de cualquier compromiso social que no sea el de la más estricta rentabilidad privada para el contratante. Presentada así la relación salarial como un contrato privado entre partes soberanas, y disminuidas hasta el mínimo las regulaciones y garantías que habían hecho del orden laboral un orden negociado, la multiplicación de condiciones desiguales no se han hecho esperar en las relaciones laborales, lo que ha provocado que recaiga sobre la clase trabajadora todos los costes sociales del modelo del máximo aprovechamiento de los recursos laborales que se han impuesto en los mercados de trabajo posfordistas.⁴⁰

Conforme a lo comentado por el autor en cuestión, coincidimos con su opinión, en el caso de que la globalización ha modificado drásticamente las relaciones sociales y laborales ya que atravesamos por

³⁹ *Ibidem.*, P 61

⁴⁰ *Ibidem.*, P. 62: el mismo autor nos dice que las economías actuales del ocidente desarrolladas están pasando, en esas economías, por un proceso de sucesiva transición entre dos modos de regulación diferentes: un modo de regulación flexible y un modo de regulación post-flexible. Transición que significa una sucesiva fluctuación entre capitalización y difusión creciente de las formas de organización del trabajo, así como un fuerte desproporción, fragmentación y desregulación de las formas de gestión de reproducción de las formas de trabajo.

un proceso de modernización constante, que exige capitalizar al máximo todas aquellas formas de producción, dejando atrás algunos de los derechos laborales de los trabajadores.

De acuerdo con la concepción actual de diversos estudiosos de la materia, la globalización plantea la necesidad de identificar nuevos enfoques acerca del papel del sistema de relaciones de trabajo, papel que debido a las profundas transformaciones de las economías que inciden en dicho sistema, no puede ser el mismo que le correspondía antes de los cambios derivados de la globalización.

El derecho del trabajo en México y en muchos otros países, se enfrenta a la necesidad de adaptación frente a las nuevas condiciones económicas y políticas en las que se desarrollan, hoy en día, las relaciones laborales. A este proceso de adaptación o movimiento hacia los cambios se le ha denominado "flexibilización" o "flexibilidad".

"En este contexto, nos encontramos que las propuestas, reformadoras o de adaptación de las relaciones laborales ante los nuevos panoramas económicos, provienen esencialmente del sector empresarial (en México principalmente de la COPARMEX), con contenidos tomados de las recetas flexibilizadoras propuestas por organismos internacionales como la OCDE y el BANCO MUNDIAL, amparadas en la necesidad de crear oportunidades y eliminar obstáculos para aumentar la competitividad del país, las cuales son apoyadas por el Estado mexicano, en virtud de los compromisos adquiridos para favorecer los

intereses de los inversionistas nacionales y extranjeros y las recomendaciones de los organismos financieros internacionales, mientras que las posibilidades del mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores y la defensa de sus derechos, han quedado en manos de sindicatos débiles o subordinados, salvo contadas excepciones, a las políticas y criterios de oportunidades gubernamentales, lo que deja un muy reducido espacio para que en el debate sobre la reforma laboral se expresen y predominen los requerimientos de los trabajadores."⁴¹

Otro de los objetos de la globalización es la disolución o limitación de lo público, como frontera social del capitalismo que ha pasado del modelo de bienestar keynesiano a un Estado remercantilizador cuyas políticas se encaminan a la creación de las condiciones para la competencia mercantil, lo que requiere de una reprivatización de Empresas Públicas y Paraestatales así como de garantizar la rentabilidad a los empresarios inversionistas.

"Estas políticas fueron puestas en marcha en México durante el gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado (1982 - 1988) y continuadas durante los siguientes sexenios, abandonando el Estado mexicano su participación económica a través de empresas públicas salvo algunas empresas estratégicas (petróleo, electricidad, ferrocarriles), lo que supuso su privatización, trayendo como consecuencia la separación masiva de los "excedentes de mano de obra", estrategia que fue imitada

⁴¹ HENRIQUÉN Aznar González, *El Modelo Mexicano de Regulación Laboral*, Plaza y Valdés, México, 2000, P. 56.

por el gobierno mediante negociaciones con dirigentes sindicales más inclinados hacia el Estado que hacia sus responsabilidades sociales."⁴²

Las políticas sociales de todo tipo, entre las que se encuentran incluidas, desde luego, las laborales, se muestran siempre como el primer elemento a reducir y minimizar en estos procesos de "saneamiento" y ajuste económico de los gobiernos. El pacto keynesiano como orden negociador entre los representantes corporativos del proceso del trabajo, es ahora considerado como ineficiente para mantener la competitividad de las naciones en los mercados mundiales y como obstáculo para conseguir la flexibilidad que permitirá el acceso a la mayor rentabilidad de la economía mundial.⁴³

En general, los empleadores y gobiernos de América Latina recurren a la reducción de costos y salarios, aunque los salarios no son altos, a la reducción del financiamiento de la seguridad social, a los recortes legales y a la flexibilización de las normas y condiciones de trabajo (fomento del trabajo temporal en detrimento del contrato de trabajo por tiempo indefinido), como recursos para alcanzar la competitividad y sobrevivir en un mundo de economía globalizada.⁴⁴

⁴² DE BUEN NESTOR, *El Derecho Administrativo Laboral y la Administración Pública del Trabajo en México*, Porrúa, México, 1994, P. 114.

⁴³ ALONSO LOPE ESPINOSA, *Op. Cit.* P.73.

⁴⁴ HERNÁNDEZ RONDO LEÓN, *Las Perspectivas en el Derecho del Trabajo en un Mundo Globalizado*, en Rafael Albuquerque y Néstor de Buen (Coords.), *El Derecho del Trabajo Ante el Nuevo Milenio*, Porrúa, México 2000, P. 30 y 31.

“La Globalización, en suma, es remate tecnológico y económico del discurso de la subordinación del trabajo y de sus condiciones. Si la competencia se lleva a nivel internacional, cualquier desprotección social, cualquier elemento de permisividad en el uso degradado del trabajo, estará justificado para aumentar las condiciones de competitividad de las economías locales. De nuevo el argumento de la pérdida de centralidad, de seguridad y de respeto social al trabajo se vuelve absolutamente evidente, esta vez para alimentar las obligaciones impuestas por una carrera organizada para conquistar los mercados mundiales.”⁴⁵

Concluimos con decir que la era de la globalización es un mal y bien necesarios, que caracteriza el nuevo orden económico mundial, que sin duda alguna ha dejado sentir sus efectos en México, pero requiere de una importante revalorización en lo referido a los derechos humanos, y principalmente al Derecho del Trabajo, que ha adquirido singular relevancia en la búsqueda de evitar que la competitividad y el crecimiento económico se fundamenten en el desconocimiento o reducción de ciertos principios y derechos, fundamentales en materia trabajo, dentro de los cuales se encuentra el de la estabilidad en el empleo.

Es necesario el estudio de la flexibilidad desde el punto de vista de los derechos fundamentales en general y especialmente desde el derecho del trabajo, para encontrar las formas de adaptación que le permitan, no

⁴⁵ ALONSO Luis Enrique, *Tercera y Cuarta Edición*, Trotta, Madrid 1999, P.201

solo detener la gradual pérdida de sus contenidos y la reducción del tipo y los niveles de protección, sino una participación activa para la formulación de propuestas o formulas que incluyan a los trabajadores en los beneficios del desarrollo.

En este capítulo se tratara de ampliar el concepto de flexibilidad el cual ha sido anteriormente definido, así como de explicar sus diversas variantes, para posteriormente exponer los efectos o tendencias flexibilizadoras en la estabilidad en el empleo.

3.2 CLASES DE FLEXIBILIDAD.

Como se comento en el primer capítulo la flexibilidad es utilizada en diversos sentidos por los tratadistas y como de los diversos actores de la relación laboral, por lo que puede alcanzar varias connotaciones, en esta parte se tratara de aclarar la noción de flexibilidad, tomando como base el estudio del Doctor Oscar Ermida Uriarte, el cual consideramos que hasta el momento es el estudio más completo y, por tanto el que mejor nos ayudará a comprender la terminología y las diversas clases de flexibilidad con las que nos podemos encontrar.⁴⁶

⁴⁶ ERMIDA Uriarte Oscar, *La Flexibilidad Laboral. Aspectos teóricos y algunas legislaciones*. Este documento analiza y resume el contenido del estudio profesional de este autor para un libro sobre la flexibilidad en el Perú, publicado en Lima por la CNT, y de algunas conferencias presentadas por el autor y a la fecha de elaboración de este trabajo aún no ha sido publicado para su correcta revisión a publicarse.

3.2.1 SEGÚN SU FINALIDAD.

La clasificación propuesta por Jean-Claude Javillier,⁴⁷ distingue, según su finalidad, tres clases de flexibilización: una de protección, otra de adaptación y otra de desregulación.

LA FLEXIBILIDAD DE PROTECCIÓN.- Es la propia del Derecho del Trabajo clásico que consiste en adaptar la norma en beneficio del trabajador, superando los mínimos establecidos en la ley.

De acuerdo a esta flexibilidad la cual nos parece el fin primordial del Derecho del Trabajo y de nuestra propuesta para mejorar las condiciones laborales del trabajador, deben respetarse los mínimos de ley ya que en la actualidad deja muy por de bajo las expectativas laborales de los trabajadores individualmente o a través de sus sindicatos ya que siempre impera la voluntad del la parte patronal, prueba de ello son los contratos temporales.

LA FLEXIBILIDAD DE ADAPTACIÓN.- Consiste en la adaptación de las normas legales rígidas a nuevas circunstancias, a través de la negociación colectiva y en una valoración global de qué es lo más conveniente para el trabajador. La idea central es que no estamos ante una derogación lisa y llana sino ante una adaptación que se hace a través de la autonomía colectiva .

⁴⁷ En virtud de que esta información fue tomada del trabajo inédito del Dr. César Ramón Utrera, como se menciona en la cita anterior, no se cuenta con la fuente de la clasificación de Javillier ni de ningún otro documento que el autor haya utilizado para su elaboración.

LA FLEXIBILIDAD DE DESRREGULACIÓN.- Sería simplemente la derogación de los beneficios laborales preexistentes o su sustitución por otros inferiores, a lo que líneas arriba nos referimos como flexibilidad hacia abajo o de desmejora.

Situación que definitivamente no estaríamos en posibilidad alguna de defender al trabajador para mantener la estabilidad de su empleo, lo cual llevaría, a nuestro punto de vista a una inseguridad total del futuro de los empleados y mayor desempleo.

3.2.2. FLEXIBILIDAD EN FUNCIÓN DE LA FUENTE DE DERECHO FLEXIBILIZADORA.

Flexibilidad heterónoma, es la que impone de manera unilateral el Estado, a través de una ley o decreto que simplemente deroga un derecho o beneficio laboral, lo disminuye o lo sustituye por otro menor. Este tipo de flexibilización recibe el calificativo de heterónoma en virtud de que no interviene la voluntad del sujeto pasivo de la flexibilidad (lo mismo que en la impuesta unilateralmente por el empleador).

Flexibilidad autónoma, es aquella introducida por la autonomía colectiva. Intervienen en ella la voluntad colectiva del sujeto pasivo de la flexibilización, sea a través de una convención colectiva o de un pacto social o acuerdo marco. la flexibilidad colectiva, es la que ha permitido

formular, aparte de la doctrina italiana, la tesis de un tránsito de la protección estatal a un garantismo colectivo.

3.2.3 FLEXIBILIDAD CONDICIONADA E INCONDICIONAL.

Otra clasificación según Oscar Ermida Uriarte, se aplica especialmente en América Latina, y es la que se refiere a la flexibilidad condicionada y la flexibilidad incondicional.

La flexibilidad incondicional, es aquella en la cual los trabajadores renuncian o pierden gratuitamente determinados derechos o lo hacen ante una mera expectativa, por ejemplo, ante la eventualidad o esperanza de que el empleo aumente o se mantenga. No hay, en este caso, una contra prestación determinada y exigible.

La flexibilidad condicionada, es aquella en la cual la renuncia o pérdida de los derechos de los trabajadores tienen un corresponsivo por parte del empleador y eventualmente del Estado. Los derechos o beneficios de los trabajadores se ceden a cambio de obligaciones asumidas por el patrón o por el Estado y el incumplimiento de éstos hacen renacer el derecho laboral renunciado o cedido, lo que viene a plasmar negocios bilaterales o sinalagmáticos.

3.2.4 EN ATENCIÓN A LA MATERIA O AL INSTITUTO LABORAL.

FLEXIBILIDAD INTERNA es la que afecta aspectos de una relación de trabajo preexistente que subsiste y que se refiere a las condiciones de trabajo, en este sentido, puede recaer sobre el horario de trabajo y los descansos, sobre la remuneración⁴⁸ y sobre las movilidades geográfica o funcional.

Con respecto a este concepto coincidimos que afecta rotundamente los derechos de los trabajadores. Anteriormente mencionamos que existe la flexibilidad hacia abajo o de desmejora y este es un claro ejemplo de la forma de explotación que vive día con día el trabajador mexicano, abusos que consisten en la sobreexplotación de jornadas laborales excesivas, buscando siempre el patrón la mayor producción y entrar a la competitividad que vivimos en nuestro país, pero no hay que olvidar que en el Derecho del Trabajo va encaminado a proteger la parte más débil de la relación laboral, y aún a sabiendas de esto, los empleados aceptan cualquier imposición ya que siempre tendrán el temor a ser despedidos injustamente.

LA FLEXIBILIDA EXTERNA afecta al contrato de trabajo strictu sensu, modificando las formas de contratación o las de extinción

⁴⁸ En relación con la flexibilidad relativa a la remuneración, González Bernaldo, maneja el concepto de "Flexibilidad Relativa" entendida como "la adaptación de los salarios a las fluctuaciones cíclicas (inflación y productividad) y a las cambios estacionales (épocas de inundación) y su variación en función de desempeño de la empresa". *Op Cit.*, P.273.

de contrato. Se habla así de una flexibilidad de entrada, cuando se flexibiliza el ingreso a la relación laboral, liberando al empleador de ciertos límites a la libertad de contratar o facilitando las contrataciones atípicas, transitorias, temporales, precarias, menos protegidas o directamente desprotegidas. Y se alude a una flexibilidad de salida cuando se facilita el despido, sea ampliando las causas justificantes, disminuyendo el monto de indemnización o las hipótesis de reincorporación, etc. Es en este tipo de flexibilidad (externa) donde se encuadra la flexibilidad relativa a la estabilidad en el empleo.

En opinión de Emilio Morgado Valenzuela, cuando se esté en presencia de la flexibilidad de entrada o de ingreso debe atenderse, principalmente lo vinculado a la duración de la relación de trabajo, evitando la precarización y la deslaboralización de las modalidades de la denominada contratación atípica, incluidos los llamados contratos de fomento de el empleo.⁴⁹

Este tipo de flexibilidad en busca de ayudar al trabajador a obtener derechos laborales, desmoraliza a cualquier persona al saber que en nuestro país el desempleo es un problema alarmante y con tal de conseguirlo se acepta cualquier proposición o imposición.

Sabemos que en la actualidad existen miles de empleos que obstaculizan la estabilidad laboral ya que cuentan con los llamados

⁴⁹ MORGADO Valenzuela Emilio, *Las Responsabilidades del Derecho del Trabajo en un Estado Constitucional en Rafael Alburquerque y Víctor de Soto (coords), Ob. cit., P. 9.*

contratos temporales, los cuales lejos de alcanzar el derecho al trabajo, facilitan las formas de despido que arbitrariamente se realizan.

3.2.5 FLEXIBILIDAD INDIRECTA O ENCUBIERTA.

En adición a estas formas directas de flexibilización, existen también formas de flexibilización indirectas o encubiertas, como en el caso de flexibilidad jurisprudencial, que se da cuando, aún en ausencia de un cambio normativo, la jurisprudencia modifica su orientación en el sentido de interpretaciones desregulatorias o de favorecer más al empleador que la forma en que se venía sosteniendo.

3.2.6 LA FLEXIBILIZACIÓN INDIVIDUAL Y COLECTIVA

En México y en América Latina en General, el Derecho Colectivo del Trabajo es rígido y limitativo de derechos; mientras que el Derecho Individual del Trabajo es de variable grado de rigidez, que se encamina a la protección de los derechos del trabajador. En ese panorama casi todas las demandas flexibilizadoras se han orientado a la modificación de normas e institutos de derecho individual del trabajo, (contratación, duración de la relación de trabajo, remuneración, movilidad etc.) y muy poco a la flexibilización de la tradicionalmente rígida legislación sobre la libertad sindical, negociación colectiva, huelga y participación, en cuyo

caso, la demanda patronal ha sido hacia una mayor intervención del Estado para limitar aún mas los poderes coactivos de los sindicatos.

En México, la flexibilización de la legislación laboral que regula las relaciones colectivas de trabajo resulta ser más necesaria, dado que en esa sede de rigidez es mayor y limitativa, mientras que en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo la rigidez es menor y cumpliría (o pretendería cumplir) una función protectora del ejercicio de los derechos de los trabajadores.

3.2. 7 FLEXIBILIDAD JURÍDICA Y FLEXIBILIDAD DE FABRICA.

La Flexibilidad jurídica es a la que nos hemos venido refiriendo y en verdad solo sería necesaria como un apoyo normativo, como una facilitación normativa de una flexibilidad real: la tecnologización o automatización del proceso productivo u otro cambio que supusiera una determinada organización del trabajo post-fordista.

La Flexibilidad real, flexibilidad de la fábrica o flexibilidad de la producción, Alude a la adaptabilidad de la organización productiva.

Oscar Ermida Uriarte nos explica este tipo de flexibilidad como la de una organización de la producción adaptada a la organización a la atención inmediata de demandas cambiantes: producción "just in time" a

partir de "stock cero". No se trataría de producir grandes cantidades a ser almacenadas para luego salir a venderlas, sino de producir rápidamente lo que ya ha sido vendido sobre catálogos o prototipos. Así, lo esencial de la fábrica flexible consistiría en la utilización de equipos flexibles capaces de responder a una demanda incierta y fluctuante.

Según algunos, este tipo de fábrica tendería a mantener un "núcleo duro" de personal altamente calificado y bien remunerado, capaz de manejar esos equipos de alta tecnología y de planificar y ejecutar esa vasta producción dinámica, complementado por una periferia de trabajadores inestables o tercerizados que entran y salen constantemente.³⁰

Otro punto de vista es que esta flexibilidad real es independiente de la flexibilidad jurídica de los derechos de los trabajadores; no dependería de ella sino que, inclusive sería compatible con el mantenimiento con la estructura jurídica laboral tradicional, lo que resulta indiscutible por lo menos para aquel "núcleo duro", necesariamente capacitado y conocedor de los objetivos de la empresa. Por otro lado, las técnicas de organización flexible del trabajo (tecnologización, automatización, "stock cero", just in time, círculos de calidad, grupos semi-autónomos), no requieren sino de ciertas

³⁰ Respuesta a la premiosibilidad de la forma de trabajo para adaptar el volumen del empleo a las exigencias del mercado y al cambio tecnológico o como la "adaptación del volumen del trabajo a las necesidades de las empresas en respuesta a las variaciones estacionales o estructurales del o demanda y/o a las evoluciones tecnológicas. Gabriela Bonaventura, utiliza el término "flexibilidad numérica". *Op. Cit.*, P. 249 Y 252.

flexibilidades muy focalizadas (tiempo de trabajo y polifuncionalidad), a la par que demandan una alta y permanente capacitación.

En opinión de Luis Enrique Alonso, "la adaptación de las empresas a un entorno no predecible y con exigencias rápidamente cambiantes, hace que todo elemento relativamente inmovilizado en el proceso productivo, stocks, recursos financieros y sobre todo trabajo contratado, que no pueden fluctuar al compás del ciclo de negocios, sea considerado un atasco para la actividad natural de la empresa. La flexibilidad, pasa así de una simple estrategia defensiva a una necesidad de primer orden, una exigencia para mantener el nivel de competitividad de la empresa."⁵¹

Con base en estas relativas convergencias y divergencias entre flexibilidad real y flexibilidad jurídica, Oscar Ermida Uriarte propone otra clasificación en la que cataloga como flexibilidad baja a la que procura la adaptación a costa de la depresión de los derechos de los trabajadores y como flexibilidad alta a la que, en cambio, adapta los equipos y procesos productivos, lo que requiere mayor inversión y capacitación, sin detrimento de los derechos laborales.⁵² Asimismo destaca que en muchos países latinoamericanos se reclama la flexibilización jurídica o normativa, sin ninguna contrapartida que debería ser previa, de introducción de nueva tecnología, de nuevas inversiones, de nuevos sistemas productivos. En otras palabras, siendo

⁵¹ ALONSO Luis Enrique, *Op. Cit.* P.71.

⁵² Una concepción distinta al término de "flexibilidad alta" como aquella que es de carácter el cumplimiento de dicho término lo que está asociado a una inversión, sin restricciones legales ni intervención del sindicato, lo es, García Ramírez, *Op. Cit.*, P. 35.

todavía un tema de discusión el de determinar en que medida, la fábrica flexible requiere un derecho flexible, en muchos casos se requiere la flexibilización del derecho para una fábrica rígida.

3.2.8 FLEXIBILIDAD DE HECHO.

Esta clase de flexibilidad se produce por el incumplimiento de la normatividad legal o por la imposición unilateral, en ausencia de un cambio normativo, y que se deriva de la situación actual del desequilibrio de las relaciones laborales a favor del poder patronal.

3.2.9 FLEXIBILIDAD CORPORATIVA

Para el caso mexicano, la Dra. Graciela Bensusán, ha utilizado el término de "flexibilidad corporativa para referirse a la flexibilidad que resulta de la abierta o encubierta transgresión de la legalidad con impunidad, de la discrecionalidad estatal y patronal en la interpretación y/o aplicación de las normas y de la complicidad sindical que las acompaña; propiciando la utilización de estrategias de competitividad sustentadas en el abatimiento de los costos laborales, en la precarización del empleo y en el debilitamiento de los sindicatos y desalentando los esfuerzos encaminados a configurar una fuerza laboral con las calificaciones y habilidades necesarias para adaptarse a los cambios del

proceso productivo y del ciclo económico.”⁵³ Sobre lo anterior se ahondará en el capítulo siguiente.

3.3 TERMINOLOGÍA Y CONNOTACIONES IDEOLÓGICAS DE LA FLEXIBILIDAD.

La terminología utilizada para designar al fenómeno en estudio es muy convencional, relativa y subjetiva. Tal vez contribuya en ese sentido la circunstancia de tratarse de un concepto llegado al Derecho desde afuera: “de la característica de las curvas utilizadas por los economistas para medir ciertas variables, que son calificadas en la función de su “elasticidad” o “flexibilidad” según que uno de los factores cambie más o menos en función del otro.”⁵⁴

Por lo general, bajo la denominación genérica de flexibilidad se tiene a incluir dos conceptos diferentes. Por una parte, sobre todo en la doctrina europea, se reserva la voz “dearregulación” para aludir a una flexibilización unilateral, impuesta por el Estado, o por el patrón, disminuyendo o eliminando beneficios laborales, sin la concurrencia real de la voluntad de los trabajadores y sin contrapartida alguna, o bien sin que esta sea determinada y exigible. Por otra parte, esa misma doctrina reserva la expresión “flexibilización” para identificar la adaptación autónoma, negociada y condicionada, es decir, a cambio de

⁵³ BENEJUNÁN *Comenta*, Ob. cit., P. 268.

⁵⁴ ESPAGIDA *Urbano* *Comer*, Ob. cit. Nota 47

⁵⁵ *Ibidem*.

contraprestaciones determinadas y exigibles y no a cambio de una mera expectativa.⁵⁵

El uso genérico del vocablo flexibilidad en su acepción más amplia, está teñido de intencionalidad, resultante de una toma de posición ideológica. Se opone la expresión "flexibilidad" como algo positivo frente a las condiciones supuestamente negativas de la "rigidez, que evocaría calificativos de tosco, burdo e inadaptable.

Pero se prestan únicamente las condiciones positivas de lo flexible, omitiendo las negativas, tales como las que se refieren a lo inseguro, inestable, maleable, complaciente, débil y hasta servil o genuflexo.

Este manejo intencionado del lenguaje es propio de la posmodernidad, en la que todo proyecto de flexibilización laboral es presentado como de "modernización" de las relaciones laborales cuando en verdad lo es de "posmodernización" de las mismas.

Desde el punto de vista jurídico conceptual, es necesario señalar que no existe rigidez total ni flexibilidad total. Nunca existió una legislación laboral absolutamente rígida en su conjunto sin "válvulas de escape" ni posibilidades de adaptación.

Menos aún existen sistemas de legislación laboral totalmente flexibles, ya que un Derecho absolutamente flexible en toda dirección

⁵⁵ *Ibidem*

(para mejorar, adaptar y empeorar los términos legales) carecería de consistencia y hasta de sentido.

Se considera que nos encontramos ante un sistema rígido cuando las normas laborales no autorizan al patrón para introducir cambios en forma unilateral, por la existencia de un mínimo de derechos irrenunciables.

“Por otra parte, la flexibilidad o rigidez de las relaciones laborales pueden depender, en ciertos casos, de la capacidad de negociación de los trabajadores ya sea en lo individual o a través de los sindicatos, para la determinación de algunas condiciones de prestación del trabajo o de modificación de las mismas, generándose una situación intermedia con respecto a la flexibilidad. Igualmente la contratación colectiva resulta ser una fuente de numerosas restricciones a la discrecionalidad patronal, que puede incidir, al lado de la legislación, en los niveles de rigidez o flexibilidad.”⁵⁶

Considerando estos criterios, habría que señalar que los modelos de regulación laboral combiaron históricamente distintos niveles de flexibilidad y rigidez institucional e igualmente de inclusión y exclusión de los intereses de los trabajadores, según las diversas dimensiones de las relaciones laborales, aun cuando todos ofrecieron un nivel mínimo de protección legal a los asalariados que no pudo ser reducido por un acuerdo de partes. Además de lo anterior, debe tomarse en cuenta

⁵⁶ BENSUÉAN González, *Op. Cit.* P. 34.

factores como "la contratación colectiva o el menor o mayor grado de efectividad del orden jurídico y, más en general, del estado de derecho para valorar qué tan flexibles, rígidos o incluyentes resultaron estos modelos proteccionistas en los hechos."⁵⁷

3.4 FUNDAMENTOS TEÓRICOS.

Los fundamentos teóricos de la propuesta flexibilizadora son básicamente económicos por una parte y tecnológico-productivos, por otra.

3.4.1 FUNDAMENTOS ECONÓMICOS.

El principal fundamento teórico de la flexibilidad y especialmente de su variante extrema, la desregulación, radica en los postulados de la escuela económica neoliberal que en materia, como es bien conocido, persiguen la individualización de las relaciones laborales, para acercarla cada vez más a una relación del ámbito del Derecho Civil.

Para alcanzar este objetivo postula, por una o parte, la no intervención del Estado en las relaciones individuales de trabajo, de forma tal que cada trabajador negocie libre e individualmente con el empleador las condiciones de trabajo. "Para que la individualización del

⁵⁷ *Ibidem*.

trabajo fuera completa, sería necesario además, evitar la acción sindical, la autonomía y autotutelas colectivas."⁵⁸

La segunda propuesta laboral de los economistas neoliberales, luego de proscribir la intervención estatal en las relaciones individuales de trabajo, consiste en postular la intervención restrictiva del Estado en cede de relaciones colectivas de trabajo.

Aquí sí debería haber legislación que proscribiera o limitara la acción sindical, la negociación colectiva, y el derecho de huelga, las cuales son consideradas prácticas monopólicas a través de las cuales los trabajadores tratan de elevar artificialmente el precio de su fuerza de trabajo, estrampándolo en el libre juego de la oferta y la demanda entre cada trabajador individualmente considerado y cada empleador concreto. "Esto explica que, por lo general, las demandas de flexibilización se concreten en el Derecho individual del trabajo y no se inquieten por el carácter restrictivo que a menudo ostenta la legislación sindical."⁵⁹

El neoliberalismo propone una deregulación del mercado de trabajo, descartando las políticas de aumento del gasto público, bajo el argumento de que, sólo es la iniciativa privada la que es capaz de generar puestos de trabajo. De este modo las principales políticas de empleo tienden a eliminar las barreras jurídicas de entrada y salida de los mercados de trabajo, tratando de acabar con lo que ahora es un exceso de

⁵⁸ ERAMEDA Urioste César, *ob.cit.*
⁵⁹ *Ibidem.*

reglas, de burocratización y de control por parte del Estado de las condiciones de contratación de la mano de obra, buscando principalmente abaratar y facilitar las condiciones de despido y de recolocación de los efectivos humanos en el mercado de trabajo.⁶⁰

De acuerdo con lo afirmado por Américo Plá Rodríguez, las demandas de flexibilidad provenientes de la economía neoliberal se traducen en una presión sistemática orientada a restar contenidos a la ley, trasladarlos a la autonomía colectiva y dentro de ella llevarlo hacia la autonomía individual por medio de el contrato de trabajo. En sus variantes más intensas tienden a restar contenido a la ley y a los propios convenios colectivos, para abrir espacios mayores para el ejercicio de la autonomía individual, facilitando el papel de negociación para los empleadores, lo que se refleja en el contenido de los contratos de trabajo cada vez más precarios.⁶¹

Así, en el entorno empresarial post-fordista, se han arraigado estas políticas de empleo basadas en un uso más flexible o barato de la fuerza de trabajo, que desde el punto de vista exclusivamente mercantil, resultan más eficientes. De esta manera, el mercado de trabajo ha sufrido reformas, pasando de una protección jurídica de la estabilidad en el empleo (Derecho fundamental del trabajador en el estado keynesiano) a una desformalización de las obligaciones indemnizatorias de los

⁶⁰ ALONSO Luis Enrique, *Op. Cit.* P.89

⁶¹ ALBUQUERQUE Rafael y Nester de Nasser, (comeds.), en *Op. Cit.*, P.267. cita a PLÁ Rodríguez Américo, *Trabajo y Estado en la negociación colectiva en América Latina*.

contratos de trabajo, creándose una gran variedad de contratos efímeros, inestables y por tiempo determinado.

Este tipo de contratación se apoya tanto en el miedo al desempleo y la exclusión, como en la creciente oferta de fuerza de trabajo principalmente en los jóvenes que ingresan al mercado laboral, ya que permite la utilización de esta mano de obra inexperta, aun que en ocasiones con grados de instrucción mayores, en empleos temporales y de mala calidad y sin referencia a derechos internos en el propio puesto de trabajo, sustentados, además políticamente por la reducción de las estadísticas de desempleo, empleos que han recibido el calificativo de *Mc Jobs*.⁶²

Es indispensable recordar que muchos derechos de los trabajadores y muy especialmente los de estabilidad en el empleo, sindicalización, negociación colectiva, y huelga son, sin lugar a dudas, derechos humanos reconocidos en los tratados y declaraciones universales y regionales, en casi todas las Constituciones y en varias normas internacionales del trabajo, incluyendo los postulados de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, que establece que el trabajador no es una mercancía.

En el terreno de las políticas, se dice que la desregulación y la flexibilización abaratarían el costo de trabajo, aumentando el lucro

⁶² COUPLAND, Douglas *Guerra Social X. Servitium* 1996, P.28. *John May: Trabajo asalariado, sin garantía, sin dignidad, sin futuro, en el sector servicios. Considerado fundamentalmente como una división profesional por personas que tienen un trabajo sin fin.*

empresario, lo que hace indiscutible, y que ello alentaría nuevas inversiones productivas que, a su vez, aumentaría el empleo lo que, finalmente elevaría los salarios y demás condiciones de trabajo. De hecho, en el plano político, la necesidad de promover el empleo ha sido el gran argumento de las iniciativas desreguladoras y flexibilizadoras, aunque los pretendidos efectos dinamizadores del empleo no se han verificado en la práctica.⁶³

Los resultados de estas nuevas políticas de empleo, en términos de sus posibilidades para generar empleo de una cierta calidad, han sido sumamente pobres, sobre todo cuando se tiene en cuenta la desorganización social que ha provocado.

La enorme cantidad de empleos efímeros, rotatorios, de rápida sustitución, con salarios ridículos y desprotegidos socialmente, sólo han servido para aliviar propagandísticamente las estadísticas de creación de empleo, pero presentan un panorama desolador en términos de justicia social y de respeto a los derechos fundamentales del hombre en su calidad de trabajador, principalmente debido a la sustitución de la estabilidad jurídica en el empleo por modalidades más inestables de contrato o incluso como Luis Enrique Alonso lo llama "de no contrato (becarios meritorios, voluntarios, aprendices, etc.)"⁶⁴

⁶³ ERMEIDA Uriarte Cesar, *ob.cit.*, P. 72

⁶⁴ ALONSO Luis Enrique, *ob.cit.*, P.83.

Las políticas de empleo post-keynesianas, dejan a un lado los criterios de la necesidad social de trabajo, para realizarse sobre el cálculo de la rentabilidad privada de modelos de contrato de baja o nula seguridad y estabilidad. Por tanto, las políticas de empleo surgidas en medio de la idea de los "fallos del mercado" y la necesidad de la intervención estatal con el objetivo de redistribución (parcial) de los recursos, propias del estado keynesiano se encuentra ahora en un proceso de acoso, derribo y sustitución por políticas privatistas del "castigo del mercado" las cuales obligan a abandonar o precarizar cualquier tipo de práctica no presenten formas inmediatas de rentabilidad. Esto es, el Estado en la fijación de sus políticas, toma ahora criterios productivistas y empresarializadores antes que generadores de empleo, bienestar e igualdad. "Así, el trabajo, bajo el actual discurso neocconservador, ha pasado a ser un elemento fundamentalmente productivista, dirigido a suministrar únicamente elementos rentables para la acumulación económica. Por lo tanto la tendencia es hacia una remercantilización de las condiciones de uso laboral que puede llegar a reproducir las condiciones originales de la contratación de la mano de obra existente a fines del siglo XIX."⁴⁵

3.4.2 TECNOLÓGICO - PRODUCTIVOS.

El doctor Oscar Ernida Uriarte nos explica que la otra fundamentación teórica de la flexibilidad proviene del campo

⁴⁵ Ídem. P 96 y 97

tecnológico-productivo: la revolución tecnológica habría habilitado un cambio en los sistemas productivos y en la organización del trabajo, que requerían una adaptación de la legislación del trabajo. Sin embargo no hay que perder de vista que el cambio tecnológico también genera desempleo al sustituir la mano de obra por tecnología y que, por otro lado, la flexibilidad jurídica reclamada debe observar el respeto a los derechos fundamentales.

“Vemos que actualmente se promueve la flexibilidad del trabajo bajo el argumento de que su objetivo no es otro que la sustitución, progresiva y controlada, de las regulaciones laborales homogéneas, sea que provengan de la ley o de los convenios colectivos, por otras regulaciones más particulares y específicas (de fuente estatal o provenientes de la autonomía colectiva), que permiten a las unidades productivas adaptarse con mayor velocidad y eficacia a los cambios del mercado, de la tecnología o de la organización del trabajo, cayendo en cuenta de que el rechazo de la flexibilidad es potencialmente capaz de poner en cuestión las principales fuentes de bienestar de los trabajadores y sus verdaderas conquistas como lo son el empleo y la seguridad social.”⁶⁶ Sin embargo, tomando en consideración los diferentes matices y posibilidades de flexibilidad, tal argumento resulta simplista y sobre todo es de resaltar que no se hace referencia alguna a que dicho proceso flexibilizador debe, antes que nada, respetar los derechos fundamentales

⁶⁶ CARO Figueroa Luis Alfonso “La reforma laboral: miedo a lo desconocido”, Pág. 1.
www.humanos.com.ve/luis_Caro/ve/la.htm.

del trabajador, si no que únicamente invita a aceptar la flexibilidad como instrumento para no continuar con su degradación.

En relación con el discurso de la primacía tecnológica, consistente en que deben crearse las condiciones necesarias para evitar cualquier obstáculo para su avance y desarrollo, bajo el supuesto de un beneficio universal, Luis Enrique Alonso ilustra al respecto:

"La idea de que la tecnología es ventajosa por igual para todos los grupos y sujetos sociales, permite afirmar que de este modo no hay ni costes ni efectos desiguales, ni damnificados sociales por los usos tecnológicos. Por ello según esta lógica, todos somos beneficiarios máximos del proceso tecnológico, todos ganamos con la tecnología y eso justifica que la que la línea tecnológica tenga que ser la dirección dominante y hegemónica que siga en la sociedad sin que ello suponga implicar ni siquiera tomar en cuenta a los sujetos sociales en el diseño, adaptación y uso controlado de esas tecnologías. Desde este despotismo de ilustración tecnológica, la técnica, es neutra, supera las ideologías y, en consonancia con ello, el trabajo siempre tiene que quedar como variable absolutamente dependiente y determinada por el avance cuantitativo de la tecnología. Por tanto, realizar acciones no mercantiles, a favor del empleo, proteger al trabajo por ser considerado algo más que un factor económico convencional, apostar por condiciones de uso de la mercancía trabajo más humanas, democráticas o consensuadas e incluso, pensar que el trabajo es algo que no se tiene que plegar de manera absoluta a la flecha de la evolución técnica o al

*azar de la economía financiera es considerado, por este tipo de planteamiento, como posiciones retrógradas y anticompetitivas cuyo resultado final sólo puede frenar el progreso, aunque de lo que realmente se trate sea de limitar mínimamente la acumulación de capital con alguna cláusula de protección o redistribución social.*⁶⁷

Los enfoques neoclásicos o neoliberales, recomiendan eliminar todo tipo de rigideces en el manejo de relaciones laborales para propiciar el abaratamiento de los costos y el incremento de la productividad, para lo cual es necesario lograr una disciplina de los trabajadores a través de la menor intervención posible de los sindicatos y los gobiernos en los mercados de trabajo y en las empresas. Desde este punto de vista, para recuperar el crecimiento económico, sin generar inflación y/o crisis cambiarias resulta imprescindible introducir reformas flexibilizadoras (o dereguladoras) y reducir los costos no salariales.⁶⁸

Las propuestas neoliberales pugnan por cambios en los criterios de protección que contratarían la concepción ideológica tradicional del derecho del trabajo, ya que se manifiestan bajo la forma de deregulaciones, agresiones a la libertad sindical y promoción de la individualización sin garantías.

En opinión de Mario E. Ackerman, las causas del cambio de rumbo de las relaciones laborales y de la protección legal de los derechos

⁶⁷ Enrique Alonso Liza, *ob.cit.* P.193.

⁶⁸ Rosamunda González, *ob.cit.* P.243.

del trabajador, son varias, pero concurrentes y vinculadas, ya que, aunque apoyadas muchas veces en la falacia de la promoción del empleo, subyace en ellas la ideología del mercado, en nombre de cuya pretendida pureza se reclama evitar interferencias tales como la intervención del Estado o de los sujetos colectivos.⁶⁹

Por todo lo visto, los postulados neoliberales han planteado la salida de la crisis económica, fundamentalmente como un proceso de flexibilización que obedece al avance tecnológico, haciendo el proceso de trabajo más intensivo y aumentando los niveles de productividad por la vía de desregulación, dirigida hacia la desregulación, dirigida hacia la generación de mayor movilidad, disponibilidad y fluidez de la mano de obra en los mercados de trabajo.

3.5 LA DESREGULACIÓN IMPUESTA.

La desregulación impuesta ha sido frecuente y creciente en América Latina. Responde a la propuesta teórica neoliberal, aunque la misma no ha sido llevada a la práctica plenamente en ningún caso. Aún en países en los que se aplica una política económica fuertemente neoliberal se ha mantenido la existencia de una legislación de trabajo de normas irrenunciables.⁷⁰ No obstante, como en el caso de México, la flexibilización de las normas de trabajo se ha verificado en la práctica.

⁶⁹ ACKERMAN E. *México: Un camino para el Desarrollo del Trabajo*, en Rafael Albuquerques y Nasser de Saoud (compil.), *Ch. Ct.*, P.20.

⁷⁰ ERMEIDA Uriarte Ocaso, *Ch. Ct.*

"De acuerdo con estudios realizados por la OIT, en los países en que se ha acudido en mayor medida a la flexibilización de las relaciones de trabajo, que implica acabar con la estabilidad en el empleo en busca de mejores niveles de desarrollo y empleo, dominar las tendencias inflacionarias y superar la actual recesión, no se han percibido efectos notorios en el aumento de las inversiones, la producción y la productividad ni en el nivel de empleo. Por el contrario, han crecido el desempleo y subempleo y no han disminuido significativamente la inflación ni la recesión. La relación costo beneficio, ha sido entonces negativa."⁷¹

La fuerte liberalización y temporalización de las condiciones de entrada y salida al mercado de trabajo y el debilitamiento de las formas contractuales, han hecho que el trabajo quede inserto en una sociedad generadora de riesgos permanentes para la obtención de ganancias extraordinarias, subordinándose a las dinámicas de rápida rentabilidad económica que han atrapado a grandes sectores de la población en una situación de inseguridad y de precarización laboral por la creciente dificultad de encontrar puestos de trabajo fijos y relativamente seguros.⁷²

⁷¹ Comisión de Movimientos Laborales, Comité Latinoamericano de Ciencias Sociales (OIT), *Crisis Económica y Relaciones de Trabajo en América Latina* (Santiago de Chile 1983, p. 60 y 61).

⁷² ALONSO Luis Enrique, *ob. cit.* P.285

3.6 FLEXIBILIZACIÓN AUTÓNOMA O MIXTA.

Esta transición de una tutela estatal a un garantismo colectivo, supone, en primer lugar, que la legislación laboral o parte de ella, deja de ser absolutamente imperativa e indisponible para pasar a ser "disponible" por convenio colectivo: la autonomía colectiva podría formular una disposición diferente a la legal. Y en segundo término, la autonomía colectiva no deroga a la ley, sino se superpone a ella: durante la vigencia del contrato colectivo su previsión se aplica en lugar de la disposición legal, pero ésta no ha sido abrogada; permanece vigente y retoma eficacia al vencimiento de la convención colectiva o cuando caduca la previsión de ésta, si estaba sometida a plazo o condición. En otras palabras durante su vigencia, el contrato colectivo se superpone a la ley, la que "reaparece" al vencimiento de aquel.

Este es el mecanismo habitual por el cual, en el Derecho del Trabajo tradicional, el convenio colectivo más favorable se superpone a la ley, desplazándola para el ámbito de validez del contrato, sin derogarla. La novedad es que, en sede de flexibilidad o de disponibilidad colectiva de la ley, la previsión autónoma podría desplazar a la heteronomía aún cuando no fuera más favorable.

Esta disponibilidad colectiva o flexibilización autónoma tiene varias ventajas sobre la desregulación pero presenta inconvenientes y dificultades.

Entre sus ventajas cabe resaltar la voluntariedad, respetuosa de la autonomía. También supone un control sindical y permite que se genere una flexibilidad condicionada o con contrapartida.

Al respecto Otto Kahn Freund nos dice que la ventaja de este tipo de flexibilidad, en relación con la heterónoma o impuesta, consiste en que la negociación colectiva permite una adaptación de las condiciones negociadas a la cambiantes condiciones económicas, mientras que por el contrario, puede ser (aunque solo sea por falta de tiempo en el parlamento) del todo impensable modificar una ley.

"Esto tiene un doble efecto, ya que los sindicatos, de una parte, pueden permitirse hacer ciertas concesiones en la negociación colectiva en épocas de recesión, siendo conscientes de que, cuando la demanda se incrementa podrán nuevamente presionar para recobrar su situación anterior. Y, por supuesto, el que las condiciones negociadas colectivamente sean mas flexibles, hace que sea más fácil para los sindicatos obtener mejoras por esta vía que a través de la legislación."⁷³

Entre las dificultades que puede presentar la flexibilidad a través de la negociación colectiva, en primer lugar, se encuentran las de tipo técnico al enfrentarse a normas de orden público, como son la mayoría de los derechos laborales protegidos por la legislación laboral que pretende flexibilizarse. El artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, establece la calidad de normas de orden público a las disposiciones de la ley laboral,

⁷³ KAHN Freund Otto . Trabajo y Derecho. Ministerio del Trabajo, Madrid 1967, P.92.

invalidando cualquier estipulación escrita o verbal que entrafie una disminución de la protección en ella contenida o la renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas que consigna.

Por otra parte, no deja de llamar la atención que la propuesta de sustituir la tutela legal por un garantismo colectivo se dé precisamente en un momento de debilitamiento sindical, corriéndose el riesgo de que los sectores con menor o más débil sindicalización pudieran caer en una flexibilización incondicional. Este fenómeno como se apuntó anteriormente, ha tenido lugar en México bajo la forma de la "flexibilidad corporativa."

Varias de estas dificultades e inconvenientes han determinado que gran parte de la doctrina plantee que el pretendido paso del garantismo estatal al garantismo colectivo requiere de un periodo previo de transición, en el cual deberá aprobarse una legislación de promoción, soporte o apoyo a la sindicalización y a la acción colectiva, para que esta se fortalezca y esté en condiciones de negociar y coadministrar equitativamente la disponibilidad de las normas legales.

Paralelamente, algunas de las limitaciones de la flexibilidad colectiva, han alentado el surgimiento de formas mixtas de flexibilidad, especialmente la "legislación negociada", en la cual una ley posterior recoge con efectos generales y con la coerción estatal, los acuerdos previamente pactados por convención colectiva, pactos sociales o acuerdos marco.

CAPTULO IV

LA FLEXIBILIDAD DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN MÉXICO

La legislación mexicana contiene reglas que permiten calificar la normatividad protectora del derecho a la estabilidad en el empleo como una normatividad rígida, al mismo tiempo que permite afirmar que el derecho a la estabilidad en el empleo en México es absoluto (de acuerdo con la clasificación expuesta en el segundo capítulo), en virtud de que el empleador no puede disolver la relación de trabajo a su arbitrio, sino únicamente cuando el trabajador incurra en una causal de rescisión prevista en la ley, lo que implica que mientras que el trabajador no incumpla con sus obligaciones, tendrá derecho a permanecer en su empleo. Sin embargo, existen de hecho diversas prácticas que permiten a los patrones violentar este derecho fundamental de los trabajadores como las que se exponen a continuación:

4.1 CONTRATACIONES TEMPORALES.

Como se vio en el segundo capítulo de este trabajo, la ley sólo permite este tipo de contratos cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, de lo contrario la relación laboral debe permanecer por todo el tiempo en que subsista la materia del trabajo que dio origen a la relación obrero-patronal, siendo la regla general la contratación por tiempo indeterminado, protegiéndose así el derecho a la estabilidad en el empleo del trabajador. Sin embargo, el margen de acción patronal para decidir la

duración del contrato se amplía en los hechos por diversas vías como la imprecisión de la reglamentación legal, la interpretación jurisprudencial de éstos derechos de los trabajadores y la ausencia de sindicatos fuertes dispuestos a exigir su cumplimiento y darles mayor certeza a través de la contratación colectiva. Por lo anterior, resulta una práctica común que el empleador pueda realizar contratos temporales para la realización de actividades permanentes, situación que sólo podría ser revertida en un juicio donde el trabajador que reclame el cambio de contratación debe probar, que las labores para las que fue contratado tienen naturaleza permanente.

"Estas prácticas se han implementado incluso en grandes empresas estatales, como en el caso de los trabajadores transitorios de Petróleos Mexicanos, mucho antes de que la crisis económica de los ochenta trajera el imperativo de la flexibilidad numérica. Sin embargo, uno de los beneficios que los trabajadores obtuvieron de los más importantes contratos colectivos hasta entonces fue precisamente la restricción que estos establecieron en materia de contrataciones temporales, a través de cláusulas que establecían plazos máximos de duración o fijaban porcentajes tope respecto de las contrataciones permanentes. Por ello, la reestructuración contractual de las últimas décadas buscó en ciertos casos eliminar estos topes."⁷⁴

⁷⁴ BENSUÁN *Guacala Ob. Cit.*, P. 264.

4.2 CONTRATACIÓN POR HONORARIOS.

Otra de las formas de evasión de las disposiciones legales en materia de estabilidad en el empleo que utilizan los empleadores (tanto particulares como el Estado mismo) es la contratación de tipo civil, a través de contratos de honorarios, encubriendo la subordinación del trabajador con el objeto de reducir los costes laborales.

Existen en la ley reglas que protegen a los trabajadores de estas maniobras, garantizando que la responsabilidad patronal se haga efectiva a partir de una presunción a su favor de la existencia de la relación laboral entre quien presta y recibe un servicio que, sin embargo, admite prueba en contrario (artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo). "De esta forma, en caso de conflicto, corresponderá al empleador la demostración de que no se cumplen los elementos de subordinación propios de una relación laboral, aunque esto en muchas ocasiones resulta innecesario, en virtud de que puede llegarse a un convenio para dar por terminado el conflicto ante los tribunales, en el que generalmente el trabajador opta por aceptar una cantidad de dinero en vez de ser reinstalado. Lo anterior permite al empleador calcular de antemano el riesgo que significa el utilizar este tipo de contrataciones, el cual resulta reducido, tanto por el desconocimiento que los trabajadores tienen de sus derechos, como por la desconfianza en el sistema de impartición de justicia laboral. El uso de estas prácticas de evasión ha aumentado, especialmente en el sector

público, llegándose a tener en algunos casos plantillas laborales con más del 80 % de trabajadores de confianza y por honorarios.⁷⁵

Lo anterior explica por qué, a pesar de la rigidez legal, el carácter eventual de las contrataciones resulta ser una práctica extendida en el medio laboral mexicano, a lo cual, nosotros coincidimos en que existe una violación tajante hacia lo derecho de la estabilidad laboral en nuestro país, sabiendo que este fin es lo que persigue el derecho social laboral mexicano y más que una flexibilidad es una arbitrariedad de la parte patronal para desahindarse de la restitución de los puestos de trabajo, para evitar antigüedad, proporcionando menores costos de liquidación.

4.3 LA FLEXIBILIDAD CORPORATIVA.

En este caso se trata, como nos dice Graciela Benavente, de la ineficacia de la norma jurídica para proteger el derecho del trabajador, que se deriva de la complicidad entre el Estado, patronos y líderes sindicales, así como de la ausencia de un Estado de derecho, en el entorno de un modelo típicamente corporativo estatista, que permite la adaptación de los niveles legales de protección a los imperativos cambiantes de la acumulación capitalista y facilita la violación de la norma legal, debido a que ésta quedará impune, dejando al trabajador,

⁷⁵ ALCALDE Arturo y LUIJÁN Bertha, "Como viven la democracia los trabajadores mexicanos", en Jorge Alonso y Juan Manuel Rosales. *La democracia de los de abajo en México*. La Jirafita, México 1997, p 188.

que sin duda es la parte más débil, en un verdadero estado de indefensión.

Para mejor comprensión del fenómeno de la flexibilidad corporativa y de la trasgresión de los derechos laborales en México, citamos las siguientes palabras de la Dra. Bensuzán:

*"La flexibilidad corporativa resulta del hecho de que la determinación real del alcance de los derechos individuales y colectivos depende esencialmente de la discrecionalidad estatal y de la posibilidad de transgredir la legalidad con impunidad. Esta flexibilidad, en tanto rasgo estructural del modelo, se logra a través de diversos mecanismos, como el sistema de justicia laboral tripartita (dependiente del poder ejecutivo), el control estatal y el carácter coactivo del proceso organizativo (que da el poder a los sindicatos a cambio de la complicidad con las transgresiones y de la subordinación de las políticas), que son ejércitos en un régimen político autoritario y, por ende, sin las garantías suficientes de que, si ocurre, la violación de la legalidad será reparada. De esta manera, el corporativismo estatal es un resultado de la operación de dicho modelo en un contexto autoritario y, a su vez, es reproducido y protegido por dicho modelo, al aumentar los costos de cualquier intento para acabar con él."*⁷⁶

Esta práctica, comúnmente utilizada en nuestro país, por líderes sindicales corruptos, patrones y el propio Estado, facilitan la violentación

⁷⁶ BENSUZÁN González, Ob. Cit. P. 44.

de los derechos laborales de los trabajadores y el autoritarismo por parte del Estado, debido a que todos estos se apoyan entre si y no existe una imparcialidad ni justicia laboral, dejando desgraciadamente, a los trabajadores, que son la parte más débil de la relación laboral en la deriva de la incertidumbre y con esto en un total estado de indefensión.

4.4 RENUNCIAS VOLUNTARIAS.

Se ha observado también que los efectos del régimen de protección contra despidos injustificados pueden modificarse a través de otros mecanismos ilegales. Es práctica común en muchas empresas el que se obligue al trabajador a firmar su renuncia como requisito para ser contratado. Posteriormente cuando la empresa decide despedir al trabajador sin contar con una causa que lo justifique, utiliza este documento como respaldo, en caso de que el trabajador estable un juicio por despido injustificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Por otro lado, las renunciaciones también son "arrancadas" a los trabajadores bajo amenazas. Este tipo de prácticas, demuestra además la ineffectividad de las inspecciones practicadas por las autoridades del trabajo o tal vez su complicidad con los patronos. Así, por más rígida que sea formalmente una disposición laboral, si existe la posibilidad de no cumplirse, el efecto será muy distinto del que se provocaría por un régimen igualmente rígido, pero a la vez efectivo. Lo anterior ayuda a explicar porque, si en México la legislación ofrece una importante producción de la estabilidad

laboral, existe al mismo tiempo una gran flexibilidad en el mercado de trabajo.

Este es otro claro ejemplo de la forma autoritaria que el patrón utiliza para contratar a sus trabajadores ya que estos aceptan cualquier imposición con tal de obtener un empleo, y así el patrón quedará protegido en caso que el trabajador entable un juicio en su contra por despido injustificado.

4.5 DESPIDOS "ADMINISTRATIVOS".

En el caso de los trabajadores al servicio del Estado, se utilizan algunas otras argucias "legales", apoyadas, en la ambivalencia de la (administrativa- laboral) para violentar el derecho a la estabilidad en el empleo del trabajador, como la aplicación de las disposiciones derivadas del artículo 113 Constitucional y de su ley reglamentaria, que se regulan lo relativo a las responsabilidades de los servidores públicos, eludiendo con ello las disposiciones derivadas del trabajo. En efecto, no son pocos los casos en los que las dependencias públicas cesan o destituyen a los trabajadores, con base en un procedimiento administrativo sustentado en la ley de responsabilidades de los Servidores Públicos, que al ser un ordenamiento administrativo no permite la defensa del trabajador ante las autoridades laborales, argumentándose que el cese o destitución del trabajador, que en la mayoría de las ocasiones es injustificado, es una sanción administrativa por lo que la autoridad competente para conocer

de dichas imputaciones es el Tribunal Fiscal de la Federación o su equivalente en las entidades federativas, dejando de aplicarse las normas protectoras del trabajo.

Esta práctica que se lleva a cabo de manera común en la mayoría de las dependencias públicas como es el caso del Poder Legislativo Federal, además resulta inconstitucional en la mayoría de los casos, en virtud de que del texto del artículo 108 Constitucional de ninguna manera se desprende que el régimen de responsabilidades que de él se deriva pueda ser aplicable a los trabajadores del Poder Legislativo Federal, sin embargo no han sido pocos los trabajadores que han sido "cesados" de esta manera.

Esta violación se ha hecho cada vez más patente, al grado que existe jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido de que este tipo de destituciones o ceses son de naturaleza administrativa y deben ser dirimidos ante las autoridades administrativas mencionadas, impidiendo a los tribunales laborales el conocimiento de este tipo de asuntos.

Para ilustrar lo anterior se transcriben las siguientes tesis jurisprudenciales:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES IMPROCEDENTE LA VÍA LABORAL PARA DEMANDAR LA REINSTALACIÓN A LA INDEMNIZACIÓN CUANDO LA DESTITUCIÓN, CESE O SUSPENSIÓN CONSTITUTE UNA SANCIÓN

POR FALTAS ADMINISTRATIVAS.- Es improcedente la vía laboral para demandar la reinstalación o bien, la indemnización de ley por despido o suspensión de injustificados, cuando este despido o suspensión constituyen una sanción impuesta al servidor público por faltas administrativas, en virtud de que en este supuesto en virtud de que en éste supuesto no se está ante un acto del patrón Estado que suspende o despide a un trabajador en los términos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; estrictamente, no existe un acto de naturaleza laboral que genere un conflicto entre el trabajador y el patrón Estado, sino que se trata de la suspensión o destitución como sanción administrativa impuesta por el Estado por faltas de carácter administrativo conforme a lo previsto en el título IV de la Constitución denominado "De las Responsabilidades de los Servidores Públicos" y en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos que reglamenta dicho título. Si bien las acciones de reinstalación y pago de salarios caídos persiguen finalidades esencialmente iguales tanto en el ámbito asimilado al laboral que es propio de los burócratas, como en el ámbito administrativo que acaba de señalarse no deben confundirse entre sí, por que reconocen génesis jurídicas diferentes, ya que la primera se haya asentada en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (en competencia federal), o en las leyes locales que rigen las relaciones entre estados y municipios con sus servidores (en la esfera estatal), mientras que la segunda deriva de la aplicación de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos o de las leyes locales respectivas. La distinción es fundamental y de gran trascendencia, porque reconociendo ambos regímenes normativos - el

asimilado al laboral y el administrativo- diferentes causas de suspensión y remoción, distintos procedimientos y diferentes defensas, en las acciones a que dan lugar no pueden, válidamente, confundirse, porque no son operativas ni intercambiables, de tal manera que cada una sigue su propio curso. Por tanto, aunque a través de una acción laboral se demande la reinstalación y el pago de salarios caídos o aún la indemnización alegando despido injustificado, si la suspensión o el cese constituyen una sanción administrativa, la vía laboral es improcedente porque no se trata de un acto laboral sino administrativo, tanto es así que los Tribunales del Trabajo no podrían decidir sobre la procedencia de las prestaciones laborales exigidas, sin examinar y decidir sobre a ilegalidad de la sanción administrativa lo cual queda fuera de su competencia material.

2º. / J 14 / 99

Contradicción de tesis 2/98. - Entre las sustentadas por el Quinto y Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- 4 de diciembre de 1998. - Cinco votos.- Ponente: Mariano Azuela Gutiérrez.- Secretaria: María Estela Ferrer Mac Gregor Poizat.

Tesis de Jurisprudencia 14/99. - Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión publicada del 4 de diciembre de 1998.

"COMPETENCIA PARA CONOCER DE UNA DEMANDA DONDE SE PIDE LA NULIDAD DE UNA RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA DE CESE Y PRESTACIONES LABORALES. CORRESPONDE AL TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACIÓN.-"

Cuando en la demanda de nulidad se impugna no solo la resolución administrativa en la cual se destituye al actor de su cargo, con fundamento en las disposiciones de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, sino también se demanda el cumplimiento de las prestaciones laborales (reinstalación en el empleo, pago de salarios caídos y aplicación de condiciones generales de trabajo), la competencia corresponde al citado tribunal, pues no obstante que las prestaciones de carácter laboral que se demandan no encuadran en los supuestos previstos en el artículo 11 (antes 23), de la Ley Orgánica que lo rige, se trata de acciones ejercitadas en una sola demanda que se encuentran estrechamente vinculadas, y que el resultado de una resultará la procedencia o no de las restantes, y ello impide dividir la contienda de la causa."

Competencia 88/96. Suscrita entre la Segunda Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal y la Sexta Sala Regional Metropolitana del Tribunal Fiscal de la Federación 30 de abril de 1997. Unanimitad de votos. Ausente: Mariano Gaitrón. Ponente: Genaro Góngora Pimentel. - Secretaria: Guadalupe Robles Demetro. Noveva Época, Segunda Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: V, Junio de 1997, Tesis 2ª. LXI 97, Página: 253.

"TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. NO PUEDE PLANTARSE UN PROBLEMA DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN LABORAL PARA DEMANDAR LA REINSTALACIÓN O LA

INDEMNIZACIÓN DE LEY CUANDO LA DESTITUCIÓN, CESE O SUSPENSIÓN CONSTITUYE UNA SANCIÓN POR FALTAS ADMINISTRATIVAS, YA QUE EN ESTE SUPUESTO ES IMPROCEDENTE LA VÍA LABORAL.- Dato dispuesto por los artículos 1º, 2º, 46, 47, 53, fracciones III y IV, 64 y 70 a 75 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, deriva que la resolución por la que se impone a un servidor público la suspensión o destitución del empleo como sanción como comisión de faltas y responsabilidades y faltas administrativas, es materialmente de naturaleza administrativa y sólo es impugnable ante la propia autoridad que la impone a través del recurso de revocación o directamente ante el Tribunal Fiscal de la Federación, ante el que también puede combatirse la resolución que recaiga al recurso de revocación, en el entendido de que, de obtenerse la nulidad en resolución que cause ejecutoria, se tiene que restituir al servidor público en el goce de todos los derechos de que hubiere sido privado con la ejecución de la sanción anulada. Por tanto tratándose del despido, cese o suspensión de un trabajador burocrático derivado de una falta o responsabilidad administrativa, no puede plantearse el problema de prescripción laboral para demandar la reinstalación, o bien, la indemnización de ley por despido o suspensión injustificada. Ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que ésta vía no procede respecto de un acto que no tiene naturaleza laboral sino administrativa, como lo es el cese o suspensión como sanción administrativas y, además porque la ley burocrática resulta inaplicable”.

Contradicción de tesis 2/98. - Entre las sustentadas por el Quinto y Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- 4 de diciembre de 1998. - Cinco votos.- Ponente: Mariano Azuela Gutiérrez.- Secretaria: María Estela Ferrer Mac Gregor Poicot.

Tesis de Jurisprudencia 13/99. - Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión publicada del cuatro de diciembre de mil novecientos noventa y ocho.

Novena Época, Segunda Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: IX, Marzo de 1999, Tesis 2ª. / J.13 / 99, Página: 298.

Si bien la jurisprudencia mexicana ha sostenido los anteriores criterios, e incluso dichos criterios se han llegado a aplicar en algunos casos de trabajadores del Poder Legislativo Federal, que han sido separados con base en las disposiciones de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos, debe decirse que en estricto derecho, no es aplicable la legislación de responsabilidades de los servidores públicos por nuestras siguientes consideraciones:

1. El artículo 108 Constitucional es el que señala qué funcionarios serán considerados como servidores públicos para efecto de las responsabilidades a que se refiere el artículo cuarto de nuestra norma fundamental. Del texto del artículo en comento, se desprende claramente que los trabajadores del Poder Legislativo Federal no son sujetos a las disposiciones relativas a las responsabilidades de los servidores públicos, precisamente por no estar enumerados en él. Por lo tanto, si la ley

reglamentaria de este Título de la Constitución, excede lo señalado por ésta, al incluir dichos trabajadores como sujetos de la legislación de responsabilidad administrativa, resulta inconstitucional, de conformidad con el principio de supremacía constitucional que priva en nuestro sistema jurídico.

2. Por otro lado, al cesarse o destituirse a un trabajador de base al servicio del Poder Legislativo, con "fundamento" en cualquier disposición de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, se viola la fracción IX del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, que protege un derecho fundamental de todo trabajador, el de "estabilidad en el empleo", que únicamente permite la suspensión o cese del trabajador por causa justificada.

Las causas por las que puede separarse o cesarse a un trabajador de base, en forma justificada, son, las previstas en el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, previa autorización del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y sanciona la falta de estos requisitos, calificando la separación como injusta y por lo tanto procede la reinstalación del trabajador y el pago de los salarios caídos.

Cabe destacar que de aplicarse los criterios contenidos en las tesis citadas, se dejaría al trabajador en un completo estado de indefensión, ya que el Tribunal Fiscal de la Federación resulta incompetente para conocer de un juicio instaurado por un trabajador, en contra del Poder Legislativo, en virtud de que su competencia se limita a dirimir

controversias entre los particulares y la Administración Pública Federal únicamente y así se ha declarado en juicios anteriores, como se demuestra con la transcripción del siguiente extracto de la sentencia dictada el 4 de diciembre del 2000, por la Novena Sala Regional Metropolitana, en el expediente 305/00-II-09-2, actor: Arturo Mendoza Villegas:

A juicio de los suscritos Magistrados la causal de improcedencia y sobreseimiento, resulta fundada con base en las siguientes consideraciones:

En primer lugar, del análisis de la resolución impugnada la cual obra en autos a foja 13 a 25, se advierte que la misma fue emitida por la Contraloría Interna de la Cámara de Diputados del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, por medio de la cual se resolvió el recurso de revocación impuesto y se confirmó la resolución en la que se le sancionó al actor con destitución del cargo que venía desempeñando, con base en los artículos 1º, fracciones I, II, III y IV, 2º, 3º, fracción I, 46, 51, 54, 55, 56, 57, 64, 65, 71 y 72 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos; y si bien es cierto que esta Juzgadora es competente para conocer de los juicios que se promuevan en contra de resoluciones definitivas, en las que se impongan sanciones administrativas con base en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, de conformidad con el artículo 11, fracción XII de la Ley Orgánica del Tribunal Fiscal

de la Federación; no menos cierto es que de conformidad con el artículo 73 XXXIX-H Constitucional, que es el fundamento para el establecimiento de los Tribunales Contenciosos Administrativos, entre los que se encuentra el Tribunal Fiscal de la Federación donde se encuentra contemplada su competencia, se establece que el mismo solo resulta competente para conocer de controversias que se susciten entre la Administración Pública Federal y los particulares, y no así las que provengan de Autoridades dependientes de los otras Poderes de la Unión...

Ahora bien tomando en consideración que la autoridad que emitió la resolución impugnada, en el presente juicio lo es, la Contraloría Interna de la Cámara de Diputados del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, el cual es un órgano técnico administrativo del Poder Legislativo, con autonomía técnica para conocer de posibles responsabilidades administrativas de los servidores públicos de dicho órgano legislativo, de conformidad con el artículo 53 de la Ley del Congreso de la Unión, que a la letra dice:

"Artículo 53. - La Cámara cuenta con su propia Contraloría Interna, la que tendrá a su cargo recibir quejas, realizar investigaciones, llevar a cabo auditorías y aplicar los procedimientos y sanciones inherentes a las responsabilidades administrativas de los servidores públicos de la misma. La Contraloría se ubica en el ámbito de la Conferencia para la

Dirección y Programación de los Trabajadores Legislativos y deberá presentar a ésta un informe trimestral sobre el cumplimiento de dicha Conferencia, por las dos terceras partes de los individuos presentes en el pleno".

En esta testitura, este Cuerpo Colegiado, resulta incompetente para conocer de resoluciones emitidas por la Contraloría Interna de la Cámara de Diputados del Congreso de la General de los Estados Unidos Mexicanos, al ser este un Órgano Colegiado únicamente conoce de actos emitidos por autoridades dependientes de la Administración Pública Federal, esto es, de órganos integrantes del Poder Ejecutivo Federal, de la Procuraduría General de la República y de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, luego entonces, resulta evidente que el mismo, carece de facultades para conocer de resoluciones que sean emitidas por otro Poder de la Unión, ya que de lo contrario se transgrediría lo dispuesto por el artículo 49 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues al ser ambos poderes autónomos, cuentan cada uno con facultades propias, por lo que no pueden intervenir en las facultades de los otros, esto es, que el Poder Ejecutivo no puede intervenir en las facultades que la propia Constitución Federal le haya depositado al Poder Legislativo y viceversa.

4.6. TRABAJOS DE CONFIANZA.

La menor estabilidad laboral de los trabajadores de confianza, así como las restricciones en sus derechos colectivos (no pueden formar parte de los sindicatos que agrégian a los demás trabajadores) han llevado en la práctica a extender esta categoría dentro de las empresas, incluyendo a personal que no reúne los requisitos legales para ser considerados, como un recurso para aumentar la movilidad externa y reducir la base sindicalizable. Ello ha ocurrido aún cuando la ley ha procurado eliminar la discrecionalidad patronal en la asignación de la categoría de empleo de confianza, al señalar que esta depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas (dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento) y no de la denominación que se dé al puesto artículo 9° de la ley Federal del Trabajo. Mientras un punto importante de la negociación obrero-patronal a través de la acción sindical fue la recuperación de plazas clasificadas como de confianza que su volvían de base, la reestructuración contractual en la actualidad ha procurado, por el contrario, ampliar este tipo de contrataciones como un recurso apropiado para aumentar la flexibilidad laboral.

Esta práctica también es utilizada en forma recurrente por las dependencias públicas en virtud de que los trabajadores de confianza no gozan del derecho a la estabilidad en el empleo, por lo que generalmente

se les designa esa categoría a un gran número de trabajadores que definitivamente no desempeñan labores de esta naturaleza.

Lo anterior deja en evidencia el tránsito que hemos sufrido en México, hacia un mercado de trabajo con numerosos sectores asediados por la vulnerabilidad y la temporalidad, sin ningún tipo de garantía de continuidad o de confianza en un proyecto de futuro laboral. La idea de que un trabajador estable ocupara un puesto de trabajo, realizando una función similar a lo largo de su vida laboral, acumulando experiencia, antigüedad y ascensos, y salida a una edad avanzada con una jubilación que le permitiera vivir decorosamente, se hace cada vez más improbable. La perspectiva actual del trabajador es frente a una enorme cantidad de contratos inestables, periodos de desempleo, rotación de un puesto a otro sin mejoras salariales o de condición de trabajo, y sin posibilidades de promoción o incluso de simple permanencia en el puesto, lo que no permite ningún plan de vida o de realización personal a través del trabajo, y una vez alcanzada la mediana edad, pasan a ser candidatos permanentes para el despido, o para la jubilación anticipada.

A pesar de que la flexibilización del derecho a la estabilidad en el empleo se ha llevado a cabo en México sin cambios en la normatividad, ahora se demanda su institucionalización, mediante reformas legales propuestas por el sector empresarial. En efecto, la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN) ha propuesto la contratación individual sobre la colectiva, libertad para la negociación de la duración de los contratos, el restablecimiento de la figura del aprendiz, la

posibilidad del despido alegando "bajo rendimiento" y por "medidas disciplinarias" y la eliminación del previo aviso por escrito, entre otras cosas.⁷⁷

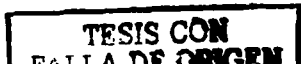
En materia de relaciones de trabajo, dos aspectos requieren de especial atención en primer lugar, las relaciones individuales de trabajo, las que en los últimos años se han caracterizado por un progresivo aumento de la precariedad debido al aumento en el uso de contratos temporales y de asalariados no registrados o "en negro".

Ello sin duda, ha afectado las condiciones de seguridad y desarrollo personal y familiar del trabajador, pero además, afecta el desarrollo del potencial de su productividad, más aún en condiciones en las que las posibilidades de participación en programas y actividades de capacitación y recalificación laboral son limitadas.

Las medidas correctivas adoptadas en algunos países para superar progresivamente esta situación deben ser examinadas, pues ellas pueden ofrecer soluciones que podrían adaptarse a la realidad de México.

Estas medidas consisten, básicamente, en introducir a la Ley límites al uso de modalidades de contratación temporal e introducir seguros de desempleo combinados con programas de capacitación para los beneficiarios del seguro tendientes a facilitar la empleabilidad.

⁷⁷ ZORRIGA David, *Empleo, desempleo, salario como la Ley Federal del Trabajo*, La Jornada, Sección economía, 26 de julio de 2001, P. 23.



A su vez, la inestabilidad laboral afecta los incentivos a la inversión en capacitación. Ello ocurre tanto para el trabajador que no recibe la motivación necesaria para dedicar un mayor esfuerzo y tiempo para aprehender, como para el empresario y el trabajador que no puedan visualizar el retorno de estas inversiones a más largo plazo. Los efectos sobre la productividad de la progresiva reducción de la precariedad laboral son evidentes, como se observa en los países en los que se ha adoptado esta política.

Un trabajador con menos incertidumbre respecto a su futuro y mayor calificado adoptará una aptitud de mayor compromiso con las metas de la empresa.

En segundo lugar la necesidad de aumentar la productividad, afecta las relaciones colectivas de trabajo, y más específicamente, los contenidos de la negociación colectiva. La negociación colectiva, históricamente focalizada en la reivindicación salarial de los trabajadores y en el logro de la paz laboral que la empresa requiere para operar normalmente, debe ampliarse incluyendo entre sus objetivos la búsqueda de acuerdos entre trabajadores y empresarios que permitan introducir estrategias conducentes a aumentar la productividad y distribuir sus beneficios de manera más equitativa.

Ante esta situación y en este, nuestro último capítulo expondremos de manera sintetizada nuestras opiniones particulares acerca de las modificaciones que deberían realizarse a la ley en materia de trabajo para

que se equilibre la tendencia de flexibilizar al máximo la estabilidad laboral en México.

Proponemos que se reforme el artículo 49 en su fracción primera de la Ley Federal del Trabajo, reduciendo de un año a seis meses lo que se toma como antigüedad para que el patrón quede eximido a reinstalar al trabajador en su empleo mediante una indemnización, puesto que consideramos este tiempo como suficiente para que el empleador tenga certeza que la persona que está contratando es la indicada y no se exceda hasta un año.

También proponemos que la Ley Federal del Trabajo promueva en sus primeros artículos la difusión a la estabilidad laboral como un derecho fundamental para el trabajador y su familia.

Como mera intención de mantener un empleo y por tanto respetar las disposiciones que resguardan a la estabilidad laboral, propondríamos que además de las prestaciones que tienen por derecho los trabajadores que son despedidos injustificadamente, se anexara a la Ley Federal del Trabajo, una reforma, la cual contemplaría una multa en su parte proporcional, que se impondría al patrón, y que se otorgaría al trabajador cuando éste se inclina hacia la indemnización, en lugar del restablecimiento a su empleo correspondiente. Puesto que la decisión que toma el trabajador (cuando así lo marca la ley) de seguir en el empleo con la restitución de todos sus derechos u optar por la indemnización, está íntimamente ligada a la convención del patrón, ya que, es en este

momento cuando el empleador se deslinda de responsabilidades hacia con el trabajador, y con una somera cantidad de dinero compra la estabilidad laboral, la antigüedad a parte de varios derechos más que le corresponderían a la parte débil, quien por su lado prefiere recibir esa cantidad de dinero a estar peleando un juicio por tiempo prolongado o hasta por evitar seguir aguantando los malos tratos del patrón.

El fin primordial que esta propuesta persigue es la estabilidad laboral o la permanencia del trabajador en su fuente de ingresos, o bien en un determinado momento una liquidación un poco más elevada para poder solventar sus gastos en mientras encuentra una estabilidad en otro empleo. Por esto último, por la cuota adicional que proponemos, es por lo que la parte patronal estaría en igualdad de circunstancias para elegir de entre un despido injustificado y pagar una liquidación mayor o elegir la permanencia de un trabajador en su empleo manteniendo sus derechos laborales de estabilidad.

Al mismo tiempo y para respetar la flexibilidad a que hacemos mención, esta reforma también le otorgaría derechos a la parte patronal, para no estar en desventaja, como serían, el seguir con la figura de los empleos de confianza, los eventuales y además de todo, la propia decisión del trabajador afectado, que con ella, estaría en posibilidad de que el trabajador pensara mejor las cosas antes de actuar y el mismo patrón podría disuadirlo de que se mantuviera en el empleo.

Dentro del programa planteado, se excluirían aquellos trabajadores que estuvieran protegidos por el "seguro de desempleo" o Fondo Federal para los Trabajadores Inestables, el cual expondremos adelante.

Consideramos también que para mantener una estabilidad en los empleos, necesitaríamos de incentivos en contrario caso, pongámoslo de esta manera:

Proponemos como una posibilidad la existencia de un "Fondo Federal para los Trabajadores Inestables", o "seguro de desempleo", para aquellos que en cierto momento necesitaran de él, obviamente no sería para todos los trabajadores, puesto que se excluirían los de confianza, y los sindicalizados, así, en todo caso sería destinado para los empleos temporales o eventuales, puesto que estos no cuentan con las debidas protecciones para permanecer dentro de un empleo por tiempo indefinido, sino por obra determinada o tiempo que ésta dure.

Decimos que el mencionado fondo mantendría una fuerza a contrario sensu, en el sentido que, para evitar pagar contribuciones para tal fondo, los patrones contratarían a los empleados por tiempo indeterminado y para evitarse multas más fuertes toda vía, como las que mencionamos líneas arriba también anularían de sus listas los despidos injustificados que perduran hasta la fecha en varios lugares de trabajo.

Proponemos que las contribuciones para este fondo se repartieran para que no sea excesiva la carga para la parte patronal, así que

intervendría una partida presupuestal de parte del Gobierno Federal y otra por parte de los Gobiernos Locales. Así también, por los mismos trabajadores, con un pequeño descuento proporcional a sus salarios y esto aunque suene agresivo a los empleados, no lo es, puesto que les ayudaría a que cuando no tengan empleo obtengan sus ingresos de este fondo, como un "seguro de desempleo" en mientras encuentran trabajo remunerado que les permita ser productivos nuevamente, siempre y cuando el tiempo que se tardaran en conseguirlo, en un principio, no excediera de tres meses, para también presionar a que busquen empleo los trabajadores.

En segundo lugar aparece implícito dentro la presente tesis que, uno de los problemas existentes en las relaciones laborales es el desconocimiento del marco legal por los trabajadores, lo que da pie a que existan injusticias y violaciones a sus derechos laborales por la parte patronal, debemos recordar que los principios expresados en las disposiciones de la ley reglamentaria vigente, derivados del artículo 123 Constitucional, son el equilibrio y justicia social, el trabajo como derecho y deberes sociales, libertad, dignidad, decoro, imperatividad e irrenunciabilidad.

Si bien es cierto que en los artículos 153A al 153K de la Ley Federal del Trabajo, expresan que los trabajadores deben recibir periódicamente una capacitación para mejorar sus aptitudes dentro del desempeño de su trabajo, lo cual garantiza una mejor y mayor productividad en la empresa beneficiando tanto al patrón, así como al

trabajador, en relación a una estabilidad laboral permanente o al menos más prolongada y una destreza mayor en sus actividades, también es cierto que no existe una disposición oficial, la cual establezca que el mismo trabajador deba recibir una capacitación en materia del conocimiento de sus derechos laborales, lo que deja en desventaja a la parte débil de la relación laboral, puesto que no siempre tienen el interés debido por conocer los derechos que le asisten o la situación legal de su empleo, sino más se preocupan por permanecer en el mismo.

Por tanto, proponemos que la difusión de los derechos laborales de los trabajadores no sea solamente por los sindicatos en los contratos colectivos, sino que además se extienda a todos y cada uno de los trabajadores del país. Esto con la colaboración de los legisladores, para que se amplíen las facultades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o que se crease una comisión dentro de ésta, para que tenga un carácter de previsor, y supervisora constante en las empresas así como establecimientos para verificar que se cumplen los objetivos planteados y con esto se evitara que se cometieran varios atropellos a los trabajadores. Se encargaría de fomentar entre los trabajadores el conocimiento de sus derechos laborales, con el fin de que cada uno de los empleados tengan por entendido que dentro de los beneficios que les otorga la ley dentro de la relación laboral, uno de ellos es una estabilidad en su empleo.

Obviamente existirían algunos casos que confirmarían la regla general, estos son, los que desconocen las disposiciones legales, como

sería el caso de evitar que se de difusión a estos derechos o no prestar los debidos cuidados para que se lleven a cabo las sesiones destinadas para ello. ("sesiones" talvez que una parte serian dentro del horario de trabajo y la otra dentro del tiempo de los trabajadores, una vez por semana) Ante esto, habría lugar a sanciones tanto para los empleados de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o su comisión, así como para los patrones o personas encargadas de transgredir las normas. Podrían ser de carácter económico y para los reincidentes de destitución en sus empleos y para los patrones investigaciones directas a sus establecimientos para determinar responsabilidades adquiridas y multas adicionales.

En cuanto a fomentar la producción y que se lleve una sana relación laboral entre patrón y empleado proponemos rotación de personal cada año con el fin de que aprehendan bien cada función, se eviten renuncias, exista una mayor motivación por parte del trabajador y de esta forma también se beneficie al patrón. Además que se de fomento a los incentivos como serian los premios de puntualidad, productividad y constancia.

Nosotros coincidimos que en suma la legislación laboral mexicana en atención a sus orígenes y operación en el marco de un sistema político autoritario y corporativo que concentra en manos del Ejecutivo importantes facultades destinadas al control de proceso organizativo y reivindicativo y del sistema de justicia laboral, ha permitido en los hechos, una gran flexibilidad en el manejo de las relaciones laborales y ha dejado los intereses de los trabajadores en la más completa

indefensión a lo largo de las dos últimas décadas, al margen los supuestamente altos niveles de protección reconocidos en la legislación esto es un claro ejemplo de la forma de desventaja que presenta la clase trabajadora que pone su confianza en manos de personas autoritarias, que desgraciadamente traicionan sus intereses con el fin primordial de poner en marcha un mundo globalizado, sin importar las transgresiones que sufre sin duda alguna la parte mas débil de la relación laboral y que a nosotros nos preocupa en donde quedarán los derechos primordiales que busca nuestro Derecho del Trabajo, como es el Derecho a la Estabilidad en el Empleo.

El derecho a la estabilidad en el empleo debe considerarse un derecho fundamental de la persona en su calidad de trabajador, ya que constituye un instrumento indispensable para la satisfacción de las necesidades básicas del empleado y de su familia, así como para la eficacia de otros derechos fundamentales, de los que dependen la vida, la supervivencia, la igualdad y la desigualdad de los seres humanos, de esta manera, se trata de un derecho que contiene aspiraciones profundamente humanas y que, junto con otros derechos laborales y sociales, posibilita el acceso de un gran porcentaje de la población mundial a los beneficios del desarrollo.

Este derecho de estabilidad, dirigido a proteger a la parte más débil de la relación laboral, debe ser sustruido del ámbito de las decisiones arbitrarias y unilaterales, provenientes de la contraparte patronal o incluso del Estado, evitando su subordinación a la esfera de lo económico

y las necesidades financieras y tecnológicas, con el objeto de recuperar la centralidad del trabajo como factor de cohesión social.

La presencia de nuevas situaciones económicas y tecnológicas en el mundo de las relaciones laborales requiere de la adaptación de las normas rígidas protectoras del derecho a la estabilidad en el empleo contenidas en nuestra legislación. Dicha adaptación se ha dado a través de la flexibilización. Debido a la premura de la producción a gran escala por la globalización de los mercados, que aunque esto trae consigo un "bienestar" a las personas involucradas en una sociedad productiva, en su carrera por la competitividad y la monopolización del poder económico para que se reditan mayores ganancias a los pocos empresarios inversionistas, se marca cada vez más la diferencia entre la clase trabajadora (proletaria) y la empresarial (capitalista). Dicho de otro modo se marca día con día la pobreza de muchos y la riqueza de unos cuantos.

El derecho del trabajo en México no ha logrado aún adaptarse a esa transformación para preservar su esencia y su razón de ser. Adaptación que, por su actualidad y necesidad evidente del Derecho del Trabajo para la protección eficaz de los derechos fundamentales de los asalariados, hoy se torna necesaria e impostergable.

La implementación de las diversas formas de flexibilidad depende, entre otros factores, del margen de discrecionalidad permitido al empleador, ya sea por las normas legales o las reglas contractuales

relativas a la contratación y uso de la fuerza de trabajo. Dicho de otra forma, su viabilidad depende de la ausencia de restricciones, así como de la posibilidad de transgredirlas sin consecuencias.

Las demandas de desregulación y flexibilización responde en su mayor parte, a la ineficiencia económica y al actual desequilibrio de fuerzas entre capital y trabajo, utilizando una determinada ideología como fundamento.

La incapacidad del sistema económico para crear o mantener el empleo ha llevado a economistas neoclásicos y tecnócratas a culpabilizar al Derecho del Trabajo como uno de los obstáculos que dificultan su labor, quienes argumentan que de no existir tantos mínimos laborales, tal vez pudieran generar empleos, (aunque éstos sean realmente precarios), por lo que su propuesta es la eliminación de la protección legal, pretendida que cuenta con el apoyo de muchos sectores empresariales, corriendo el peligro de eliminar gradualmente muchos derechos o beneficios que se fueron reconociendo en el correr de casi todo el siglo XX.

En relación con el supuesto efecto positivo de la desregulación, flexibilización sobre el empleo, el resultado hasta ahora ha sido el que existan menos trabajadores ocupados, con menor protección de sus derechos y una permanente amenaza de desempleo y exclusión.

El actual debilitamiento sindical, y el propio desempleo que supuestamente se debería abatir, incrementan el desequilibrio de fuerzas entre capital y trabajo a favor del primero. Los postulados económicos neoliberales son utilizables para fundamentar la desregulación. Cada vez que la legislación creó o aumentó un derecho de los trabajadores o que un sindicato lo propuso en la acción colectiva, se ha argumentado que su incorporación afectaría la competitividad de la empresa y /o la creación de empleos.

La exaltación de los valores individualistas que propone el neoliberalismo, también ha tenido el efecto de sustituir los elementos de negociación colectiva por la adaptación y dependencia individual del trabajador, lo que facilita la flexibilidad en beneficio del empleador, al hacer uso de todo tipo de modalidades de contratación temporal, precaria e inestable.

La demanda flexibilizadora hace necesario identificar los problemas reales, para luego identificar los fundamentos veraces de aquella pretensión y finalmente preguntarse si es posible articular un sistema de Derecho del Trabajo y relaciones laborales que atienda a las necesidades reales de adaptación, pero sin desproteger al trabajador, descartándose de esta manera las propuestas que dan lugar a la exclusión del trabajador de los beneficios que se obtienen de su fuerza de trabajo.

Por tanto, la flexibilización del Derecho del Trabajo debe reconocer, como límite, la exigencia de no desnaturalizarlo, de no hacerlo

perder su esencial concepción protectora de la parte débil de la relación laboral que es el trabajador.

La tarea flexibilizadora, entonces, es una adaptación de la protección y no la supresión de ella. Su desafío es compatibilizar las demandas propias de la protección y de los cambios. En esa perspectiva, el Derecho del Trabajo es la regulación de la protección flexible. La flexibilización no debe entenderse como el derecho a la derogación o suspensión de la protección como pretende en pensamiento clásico y neoclásico.

El derecho del trabajo debe rechazar las flexibilizaciones de hecho, incondicionales, impuestas o unilaterales y, por el contrario, favorecer las flexibilizaciones convencionales, particularmente las que resultan del diálogo y concertación social intersectorial, o de la negociación colectiva con sujetos sindicales representativos.

El verdadero problema del empleo no es el derecho del trabajo ni el sistema de relaciones laborales, cuya incidencia sobre aquél es muy relativa. El verdadero problema es que tenemos un sistema económico que destruye más puestos de trabajo que los que genera. La sustitución de mano de obra por tecnología, la posibilidad técnica de producir más, con menos mano de obra, sumado a la conveniencia economicista de mantener el desempleo funcional, son los reales problemas. La solución a estos problemas no puede ser una carrera degradatoria de las condiciones de trabajo, porque se correría el peligro de romper con el pacto social y

porque además, ningún patrón contrata a un trabajador que no necesita, solo por que sea más barato y tampoco deja de contratar a un trabajador que necesita sólo porque sea un poco más caro.

Los convenios colectivos de trabajo pueden conceder al Derecho del Trabajo la flexibilidad que es legítimo concederle, permitiendo incorporar a nuestra rama del derecho el grado adecuado de flexibilidad.

La fábrica flexible puede requerir ciertas adaptaciones relacionadas, sobre todo, con la polifuncionalidad y con la distribución del tiempo de trabajo, (como mencionábamos, la capacitación constante de los trabajadores y la rotación en sus actividades dentro de la empresa para no caer en la monotonía y al contrario elevar la producción con una mano de obra mejor capacitada), mientras que la rapidez de los cambios tecnológicos sumados a la importancia creciente del conocimiento, requieren la capacitación permanente y activa del trabajador. Pero sucede que estas son incompatibles con un empleo de corta duración, precario, "descartable", ya que una empresa no puede estar interesada en invertir en capacitación si los trabajadores deberán salir en breve de la plantilla, y al mismo tiempo el trabajador no estará interesado en recibir esa capacitación si sabe que a corto plazo ya no trabajará ahí. Por lo anterior debe revalorizarse la continuidad del trabajador en la empresa.

Para superar lo anterior, es posible articular un modelo alternativo del Derecho del Trabajo y de relaciones laborales que atienda las necesidades de adaptación pero sin desproteger al trabajador, para lo cual

un elemento indispensable es la estabilidad en el empleo, aunado a un diseño de condiciones de trabajo que permitan la capacitación y la movilidad funcional, reducción y flexibilidad en el tiempo de trabajo, libertad sindical y negociación colectiva, red de seguridad social o de mecanismos de protección social e inclusión.

Para lograr la eficacia del derecho a la estabilidad en el empleo en México, debe fomentarse al fortalecimiento de los sindicatos, que juegan un papel central en la defensa de los derechos de los trabajadores y en la obtención de mejores condiciones de trabajo. Sin embargo, el primer problema a vencer es la superación del viejo Estado autoritario y la instauración de un Estado de Derecho y de una democracia verdadera, que impida la realización de los arreglos derivados del corporativismo estatal que tanto han perjudicado a la clase trabajadora y al pueblo mexicano en general, al permitir que se violen los derechos fundamentales impuestos.

Si al capital se le permite tener una utilidad razonable y todas las reservas necesarias para que subsista y se renueve, la estabilidad en el empleo y el salario justo, también significa, en relación con el trabajador, el mantenimiento de su dignidad y la posibilidad de su subsistencia, lo que indudablemente no puede significar un perjuicio o un obstáculo en la inversión de capitales.

Es claro que hoy el trabajo está conectado e insertado naturalmente con el mercado, pero el mercado no es más que una de las esferas de la

sociedad, no la única, ni la privilegiada, ni la que haya que subordinar todo pasivamente. La lealtad fundamental de las políticas de empleo debe ser con la sociedad, no solo con el mercado.

EL PROBLEMA DEL TRABAJO NO PUEDE SOLUCIONARSE ÚNICAMENTE CON LAS FÓRMULAS ECONÓMICAS DADAS HASTA EL MOMENTO POR LOS TÉCNICOS Y QUE BÁSICAMENTE CONSISTEN EN LAS PROPUESTAS DE FLEXIBILIZACIÓN Y LIBERTAD DE DESPIDO (INESTABILIDAD EN EL EMPLEO), SINO QUE DEBE ATENDERSE AL VALOR DEL TRABAJO COMO UN PILAR EN LA RENOVACIÓN DEL PACTO SOCIAL, BUSCANDO OBJETIVOS SOCIALES COMO LA JUSTICIA, LA EQUIDAD Y LA REDISTRIBUCIÓN DE LOS RECURSOS MATERIALES ASÍ COMO LA EFICACIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL HOMBRE.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Proponemos que se reforme el artículo 49 en su fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, reduciendo de un año a seis meses lo que se toma como antigüedad para que el patrón quede extimido a reinstalar al trabajador en su empleo mediante una indemnización, puesto que consideramos este tiempo como suficiente para que el empleador tenga certeza que la persona a la cual está contratando es la indicada y no se exceda hasta un año. Con esto ampliamos la posibilidad de que comience una estabilidad lo más pronto posible.

SEGUNDA.- La difusión a la estabilidad laboral como un derecho fundamental para el trabajador y su familia debería estar dentro de los primeros artículos de la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA.- Como mera intención de mantener un empleo y por tanto respetar las disposiciones que resguardan a la estabilidad laboral, propondríamos que además de las prestaciones que tienen por derecho los trabajadores que son despedidos injustificadamente, se anexara a la Ley Federal del Trabajo, una reforma, la cual contemplaría una multa proporcional, que se impondría al patrón, y que se otorgaría al trabajador cuando éste se incline hacia la indemnización, en lugar del restablecimiento a su empleo correspondiente. Puesto que la decisión que toma el trabajador (cuando así lo marca la ley) de seguir en el empleo con la restitución de todos sus derechos u optar por la indemnización, está íntimamente ligada a la conveniencia del patrón, ya que, es en este

momento cuando el empleador se deslinda de responsabilidades hacia con el trabajador, y con una sumera cantidad de dinero compra la estabilidad laboral, la antigüedad a parte de varios derechos más que le corresponderían.

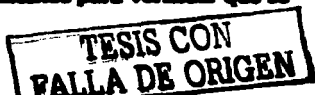
CUARTA.- Al mismo tiempo y para respetar la flexibilidad de adaptación a que hicimos mención, esta reforma también le otorgaría derechos a la parte patronal, para no estar en desventaja, como serían, el seguir con la figura de los empleados de confianza, los eventuales, pero siempre y cuando se utilizaran como lo marca la ley, y además de todo, la propia decisión del trabajador afectado, que con ella, estaría en posibilidad de que el trabajador pensara mejor las cosas antes de actuar y el mismo patrón podría disuadirlo de que se mantuviera en el empleo. Dentro del programa planteado, se excluirían aquellos trabajadores que estuvieran protegidos por el "seguro de desempleo" o "Fondo Federal para los Trabajadores Inestables".

QUINTA.- Proponemos como una posibilidad la existencia de un "Fondo Federal para los Trabajadores Inestables", o "seguro de desempleo", para aquellos que en cierto momento necesitaran de él, obviamente no sería para todos los trabajadores, puesto que se excluirían los de confianza, y los sindicalizados, así, en todo caso sería destinado para los empleados temporales o eventuales, puesto que estos no cuentan con las debidas protecciones para permanecer dentro de un empleo por tiempo indefinido, sino por obra determinada o tiempo que ésta dure. Los patronos para evitar pagar contribuciones para tal fondo, harían lo posible

por contratar a los empleados por tiempo indeterminado y para evitarse multas más fuertes toda vía, como las que mencionamos líneas arriba también anularían de sus listas los despidos injustificados que perduran hasta la fecha en varios lugares de trabajo.

SEXTA.- Proponemos que las contribuciones para este fondo se repartieran para que no sea excesiva la carga para la parte patronal, así que intervendría una partida presupuestal de parte del Gobierno Federal y otra por parte de los Gobiernos Locales. Así también, por los mismos trabajadores, con un pequeño descuento proporcional a sus salarios y esto aunque suene agresivo a los empleados, no lo es, puesto que les ayudaría a que cuando no tengan empleo obtengan sus ingresos de este fondo, como un "seguro de desempleo" en mientras encuentran trabajo remunerado que les permita ser productivos nuevamente, siempre y cuando el tiempo que se tardaren en conseguirlo, en un principio, no excediera de tres meses, para también presionar a que busquen empleo los trabajadores.

SÉPTIMA.- La difusión de los derechos laborales de los trabajadores no sea solamente por los sindicatos en los contratos colectivos, sino que además se extienda a todos y cada uno de los trabajadores del país. Esto con la colaboración de los legisladores, para que se amplíen las facultades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o que se cree una comisión dentro de ésta, para que tenga un carácter de revisora, y supervisora constante en las empresas así como establecimientos para verificar que se



cumplan los objetivos planteados y con esto se evitaría que se cometieran varios atropellos a los trabajadores. Se encargaría de fomentar entre los trabajadores el conocimiento de sus derechos laborales, con el fin de que cada uno de los empleados tengan por entendido que dentro de los beneficios que les otorga la ley dentro de la relación laboral, uno de ellos es una estabilidad en su empleo.

OCTAVA.- Los que deacaten las disposiciones legales, como sería el caso de evitar que se de difusión a estos derechos o no prestar los debidos cuidados para que se lleven a cabo las sesiones destinadas para ello, ("cesiones" talvez que una parte serían dentro del horario de trabajo y la otra dentro del tiempo de los trabajadores, una vez por semana) Ante esto, habría lugar a sanciones tanto para los empleados de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o su comisión, así como para los patrones o personas encargadas de transgredir las normas. Podrían ser de carácter económico y para los reincidentes de destitución en sus empleos y para los patrones investigaciones directas a sus establecimientos para determinar responsabilidades adquiridas y multas adicionales.

NOVENA.- En cuanto a fomentar la producción y que se lleve una sana relación laboral entre patrón y empleado proponemos la rotación de personal cada año dentro la empresa, según aptitudes del trabajador, con el fin de que aprendan bien cada función, y se enriquezca el conocimiento, la productividad, se eviten renuncias, y se aumente la estabilidad, exista una mayor motivación por parte del trabajador, así de esta forma también se beneficia al patrón, quien solo aportaría la

capacitación constante. Además que se da fomento a los incentivos como serían los premios de puntualidad, productividad y constancia.

DÉCIMA.- La demanda flexibilizadora hace necesario identificar los problemas reales, para luego identificar los fundamentos veraces de aquella pretensión y finalmente preguntarse si es posible articular un sistema de Derecho del Trabajo y relaciones laborales que atienda a las necesidades reales de adaptación, pero sin desproteger al trabajador, descartándose de esta manera las propuestas que den lugar a la exclusión del trabajador de los beneficios que se obtienen de su fuerza de trabajo. Por tanto, jamás deberá reformarse la Ley Federal del Trabajo en sentido de desnaturalizarlo, para no hacerlo perder su esencia de concepción protectora de la parte débil de la relación laboral que es el trabajador, ya que debe reconocer esto último como su como límite. Puesto que la flexibilización del empleo en México, no debe entenderse como el derecho a la derogación o suspensión de la protección del trabajador como pretende el pensamiento clásico y neoclásico.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

BIBLIOGRAFÍA

1. **BAILÓN VALDOVINOS, Rosalio; Derecho Laboral; Editorial Mundo Jurídico; 1991.**
2. **CAVAZOS FLORES, Baltasar; El Derecho del Trabajo Mexicano a Principios del Milenio; Ed. Trillas, México D. F.; 2000.**
3. **CAVAZOS FLORES Baltasar, Maestros y Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo. Bibliográfica osceba, Argentina - México, 1964.**
4. **DE BUEN LOZANO, Néstor; Derecho del Trabajo; tomo I; Porrúa; México 1997.**
5. **DE LACUEVA, Mario; El Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo I ; Porrúa; México, 1938.**
6. **DE LACUEVA, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo I; 13ª edición, actualizada por Urbano Farías, Porrúa; México, 1993.**
7. **DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, 2ª edición, Porrúa, México D. F., 1991.**
8. **GARCIA PELAYO Y GROSS Ramón, Diccionario Larousse Usual. Ediciones Larousse, México 1994.**
9. **IANNI Octavio, La era del alcoholismo. Ed. Siglo XXI editores S.A. de C. V., México D.F. 1999.**
10. **ÍTALO MORALES, Hugo; La Estabilidad en el Empleo. Trillas; México 1987.**

11. J. KAYE, Dionisio; Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo; 2ª edición; Ed. Themis S. A. de C. V. México D. F. 19956.
12. JUAN PISTONE, Mateo; Derecho a la Estabilidad de los Trabajadores Dependientes; Editorial; Buenos Aires; 1965.
13. KURCAYN VILLALOBOS Patricia; Las Nuevas Relaciones del Trabajo; Porrúa, México 1999.
14. L. DE VIALI, Mario; Lineamientos de Derecho del Trabajo; Tipografía Editora Argentina, Buenos Aires; 1948.
15. LEMUS RAYA Patricia; Derecho del trabajo I; Mc. Graw Hill.; México 1997.
16. MARSHALL Adriana, Según cita de Graciela Bensuete, "El Régimen Jurídico del Trabajo Asalariado", en Graciela Bensuete y Teresa Rondón (coords), "Trabajo y Trabajadores en el México Contemporáneo", Miguel Angel Porrúa, México 2000.
17. SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, Derecho del Trabajo; tomo II; Porrúa; México 1987.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LEGISLACIÓN

- 1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**
- 2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**
- 3. CARPETA DE REFORMAS AL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, SISTEMA INTEGRAL DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN.**
- 4. DIARIO DE LOS, CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN.**
- 5. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN**
- 6. DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN.**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**