

300609
76
15)2



UNIVERSIDAD LA SALLE

ESCUELA DE DERECHO
INCORPORADA A LA U.N.A.M.

**"EL PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD
EN EL EMPLEO FRENTE AL TRATADO
DE LIBRE COMERCIO"**

**TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
DIODORO JOSE SILLER ARGUELLO**

Director de Tesis:
Lic. Arturo Martínez y González

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

MEXICO, D. F.

SEPTIEMBRE 1993



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION.	I
CAPITULO I. RESEÑA HISTORICA.	
I.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	5
I.2. LA ESTABILIDAD EN LAS LEGISLACIONES ESTATALES DE 1917 Y 1931.....	13
I.3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y LAS REFORMAS DE 1962.....	18
I.4. LA EXIMICION DE LA OBLIGACION DE REINSTALAR AL TRABAJADOR.....	31
CAPITULO II. NOCIONES FUNDAMENTALES.	
II.1 IMPORTANCIA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	42
II.2 ORIGEN DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	48
II.3 NATURALEZA, CONCEPTOS Y ESPECIES DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	54
II.4 ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.....	71
CAPITULO III. VIGENCIA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.	
III.1 LA ESTABILIDAD Y LA RELACION DE TRABAJO.....	84
III.2 LA ESTABILIDAD Y LA DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO, LIMITACIONES Y PRINCIPIOS.....	89

III.3	RESPONSABILIDAD POR LA DISOLUCION DE LA RELACION DE TRABAJO.....	95
CAPITULO IV. EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO CANADA, ESTADOS UNIDOS Y MEXICO.		
IV.1	MARCO JURIDICO DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO. MEXICO.....	101
IV.2	REORIENTACION DEL COMERCIO MUNDIAL.....	116
IV.3	PROBABLES EFECTOS DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO, EN LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN MEXICO.....	128
IV.4	PROPUESTA.....	148
CONCLUSIONES.....		153
BIBLIOGRAFIA.....		157

INTRODUCCION

=====

Este trabajo se presenta como respuesta a la inquietud originada por el surgimiento en el mundo de grandes bloques económicos a lo que México no permanece indiferente.

La inminente aprobación del Tratado de Libre Comercio suscrito por Estados Unidos de Norteamérica, Canadá y México genera una realidad económica, política y social completamente diversa a la que se ha venido dando en el pasado con una política proteccionista que hoy se abre económicamente al mundo.

Estos cambios deben de ser forzosamente retomados por el derecho que debe adecuarse a la realidad social, si no de forma inmediata, si en un futuro muy próximo iniciando con nuestra Constitución y siguiendo con gran parte de las leyes que de ella emanan.

La legislación laboral es la primera que debe adaptarse a la apertura y los cambios que ésta obviamente trae consigo, al ser ella la fuente de equilibrio entre los factores de la producción (trabajo y capital).

Es necesario, por lo tanto, idear mecanismos que protejan a la clase trabajadora, que se ve en desventaja, y que al mismo tiempo fomenten la calidad y la productividad, en este renglón, el principio de "la estabilidad en el empleo" se torna susceptible de adecuaciones que promuevan la inversión, sin quebrantarlo, y que por el contrario restituyan a la clase trabajadora en su capacidad adquisitiva y en su estabilidad laboral.

CAPITULO I

RESEÑA HISTORICA

- I.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

- I.2. LA ESTABILIDAD EN LAS LEGISLACIONES ESTATALES DE 1917 A 1931.

- I.3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y LAS REFORMAS DE 1962.

- I.4. LA EXIMICION DE LA OBLIGACION DE REINSTALAR AL TRABAJADOR.

RESEÑA HISTORICA.

C A P I T U L O I

=====

I.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

EPOCA COLONIAL

En este período, no se puede hablar todavía de estabilidad, los aborígenes americanos se encontraban protegidos únicamente por las "Leyes de Indios", en donde se regulaban someramente aspectos relativos a la jornada, salario, tiendas de raya, etcétera.

Tiempo después, al surgir los gremios, las Ordenanzas eran las instituciones que controlaban a éstos bajo el marco de un gobierno absolutista que otorgaba a los maestros cierta autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias.

Estos gremios desaparecieron con la Ley del 8 de junio de 1813, "que autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad

de licencia o de ingreso a un gremio" (1)

Hasta entonces la pequeña y mediana burguesía industrial feudal pretendía establecer la propiedad privada frente al monopolio de la propiedad territorial detentada por la corona española; se postulaba la libertad de contratación frente a la servidumbre, la conveniencia capitalista al lado de los gremios y corporaciones religiosas, y el derecho burgués contra los privilegios del alto clero y de los terratenientes peninsulares.

INDEPENDENCIA

Al estallar el movimiento de Independencia, las ideas avanzadas de esa época pugnaban por establecer un nuevo poder político independiente de la corona española. El primer paso fue la abolición de la esclavitud por don Miguel Hidalgo y Costilla el 19 de octubre de 1810. Este acto es de importancia tal, pues hasta entonces, no se podía hablar de derecho en un régimen de esclavitud donde sus miembros eran calificados como seres o cosas, carentes de toda calidad humana.

Durante la época que le siguió a esta lucha, el país se seguía rigiendo por las Leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación; los trabajadores seguían

(1) DAVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo, T. 1, Ed. Porrúa, México 1985, P. 54.

en la misma situación, aunada ésta a los estragos de la crisis política, social y económica de la guerra de Independencia.

LA CONSTITUCION DE 1824

Este ordenamiento tampoco mejoró la vida de los campesinos y obreros pues a partir de 1823 se aumentó la jornada de trabajo a dieciocho horas diarias y los salarios se habían reducido, aunado esto, a la obligación del trabajador para comprar sus artículos de primera necesidad en las tiendas de raya, a un precio muy elevado.

Con la publicación del Estatuto Orgánico de Comofort en 1856 se tuvo un atraso en sus preceptos, ya que era de carácter civilista y sus disposiciones eran menos avanzadas que las de las Leyes de Indias.

LA CONSTITUCION DE 1857

Hasta entonces nuestra legislación únicamente reglamentaba el contrato de arrendamiento de obra y de industria consagrando la libertad de profesión, industria y trabajo. Los doctrinarios distinguían otros contratos como el de los domésticos y obreros, porteadores y el de obra o empresa. Su característica fundamental radicaba en que su regulación se encontraba en las disposiciones generales sobre

obligaciones y contratos contenidos en el Código Civil y que por su ubicación en las normas del arrendamiento, se le encomendaba como uno más.

La relación de trabajo descansaba en un libre acuerdo de voluntades por el cual el arrendatario se obligaba a prestar un servicio personal al arrendador mediante un salario, precio o retribución. Las partes eran libres para pactar las condiciones del contrato, con las únicas limitaciones que las fijadas para los demás en el Código Civil.

Con el Estatuto Provisional de Maximiliano se pretendía el desarrollo de la Nación, protegiendo a campesinos y trabajadores. Entre las disposiciones más relevantes de esta regulación se tiene la prohibición de los trabajos gratuitos y forzosos; no se podía obligar a los trabajadores a prestar sus servicios indefinidamente, etc.

El 1º de noviembre de 1865 se expidió la Ley del Trabajo del Imperio donde se consignaba la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca donde prestaran sus servicios; jornada de trabajo de sol a sol con dos horas de descanso; descanso semanal, pago en efectivo de salarios, etc., además de que contenía sanciones pecuniarias por violación de estas disposiciones.

Esta legislación se podría decir que es la primera en establecer libertades para los trabajadores sin embargo, al desincorporarse este régimen no tuvieron mayor trascendencia.

PROYECTO DE LA CONSTITUCION DE 1917

Desde 1914 se inició un fuerte movimiento en pro de una legislación obrera, el cual fue alimentado por los partidarios de Venustiano Carranza, lo que significa que es resultado del gobierno preconstitucionalista. De esto puede afirmarse que el Derecho del Trabajo fue obra en sus orígenes, del Estado. Posteriormente las organizaciones obreras fueron las impulsoras.

En primer término, Carranza quería promulgar una ley sobre trabajo que remediara el malestar social, después se tuvo la idea de transformar el Derecho del Trabajo en Garantías Constitucionales, evento que sucedió hasta el Constituyente de Querétaro, el cual contaba con el apoyo de la diputación de Yucatán.

En 1916 se instaló en Querétaro el Congreso Constituyente procediéndose a dar lectura al Proyecto de Constitución al que únicamente se le habían hecho dos adiciones a los artículos de la Constitución de 1857.

El artículo 52 establecía: "El contrato de trabajo

sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles" (2)

La fracción X del artículo 73 se refiere a la facultad que tiene el Congreso para legislar en toda la República sobre minería, comercio y trabajo.

En la sesión del 26 de diciembre de 1916, por primera vez se abordó el tema obrero íntegramente y se pugnó por incluir en la nueva Constitución un título sobre trabajo.

Siguiendo este lineamiento, los Constituyentes lanzaron la idea del Derecho del Trabajo como un mínimo de garantías constitucionales diferentes a los derechos naturales del hombre, con esto se sentaron las bases de la inclusión de las garantías sociales en nuestra Carta Magna.

En la reunión del 28 de diciembre del mismo año, el Lic. José Natividad Macías presentó las bases de lo que posteriormente sería el artículo 123 Constitucional. Este artículo representa la satisfacción de las demandas de la clase obrera, es decir, ya se consagraban los derechos sociales de los trabajadores.

(2) CUEVA, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo, T. 1, Ed. Porrúa, 3a. Ed., México 1964, P. 543.

El artículo 52 consigna la libertad de trabajo, disponiendo lo referente a la estabilidad en el empleo al expresar que el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin que pueda exceder de un año.

El texto original de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional consagraba a este respecto:

"XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él" (3).

En 1917, la Constitución Política de nuestro país estableció, en la fracción XXIII del artículo 123, a favor de los trabajadores el principio base de la estabilidad en el empleo que prescribe: Los trabajadores no pueden ser despedidos de su empleo sin causa justificada. Por lo tanto, los trabajadores tienen derecho a permanecer en su empleo, siempre y cuando no exista una causa que justifique su

(3) DAVALOS JOSE, Op cit, P. 68.

separación.

Esta fracción otorgaba a los trabajadores despedidos injustificadamente por el patrón, la posibilidad de ejercer dos acciones: 1) La acción del cumplimiento del contrato, que implica la acción de reinstalación en el puesto que se venía desempeñando; 2) La acción de pago de una indemnización consistente en tres meses de salario.

MARIO DE LA CUEVA, nos dice que "la idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917", sin ningún precedente en otras legislaciones ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quien fue su autor, con una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera y escalar la meta tan bellamente expresada por MAXIMO DURSI en su cuento Bertoldo en la Corte: Vivir sin temor es el destino del hombre" (4).

De acuerdo con lo anterior, pensamos que el espíritu de la inserción de esta fracción XXII, es el nacimiento a la estabilidad absoluta en el empleo coronando los esfuerzos de la clase obrera en esa época, aunque como veremos los principios rectores de las relaciones de trabajo continuaban estando en favor del sector patronal.

(4) El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1978, Págs. 219 y 220.

I.2. LA ESTABILIDAD EN LAS LEGISLACIONES ESTATALES DE 1917 A 1931.

En esta época, las relaciones de trabajo estuvieron reguladas por las legislaciones de los Estados, por lo que debemos analizar, aún cuando sea someramente, estas legislaciones para averiguar los alcances en esta época, del principio de la estabilidad absoluta consagrado en la Constitución.

En lo relativo a la duración y terminación de los contratos de trabajo encontramos disposiciones como las siguientes, en la mayoría de las legislaciones estatales del trabajo:

1.- Los contratos de trabajo pueden celebrarse por: tiempo fijo, obra determinada y tiempo indeterminado.

Si concluido el término fijado se siguiere prestando el servicio, se entiende que el contrato ha quedado prorrogado por tiempo indefinido, terminando en este último caso por aviso de cualquiera de las partes a la otra con determinado tiempo -generalmente 15 días- de anticipación.

2.- Los contratos de trabajo terminan:

a) Por vencimiento del plazo estipulado.

b) Por conclusión de la obra para la cual se contrató el trabajo.

c) Por voluntad de cualquiera de las partes, cuando se hubiere celebrado por tiempo indeterminado, debiendo dar aviso a la otra con determinado número de días -generalmente 15- de anticipación o con el tiempo de anticipación convenido.

En este sentido regulaban la duración de terminación de las relaciones de trabajo las siguientes legislaciones: Aguascalientes, Campeche, Colima, Chihuahua, Durango, Jalisco, Nayarit, Puebla, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Veracruz.

El hecho de que los trabajadores no pudieran ser despedidos de su trabajo mas que por causa justificada (fracción XXII del artículo 123 Constitucional), parecía otorgar a los obreros la seguridad que necesitaban, pero como advertiremos, la forma en que los Estados de nuestra república regularon la duración de la terminación de las relaciones de trabajo desvirtúa la finalidad del principio de ESTABILIDAD ABSOLUTA consignado en la Constitución.

En realidad la duración de los Contratos de Trabajo dependía de la voluntad del patrón, ya que, en última

instancia, el plazo de terminación lo fijaba el patrón y la prórroga dependía de su voluntad. El Contrato por tiempo indeterminado como hemos señalado era el que mayor inestabilidad generaba para los obreros por la posibilidad de darse por terminada unilateralmente, con el simple requisito del pre-aviso.

Si lo anterior no fuera suficiente para anular el principio de ESTABILIDAD ABSOLUTA, algunas legislaciones estatales (Aguascalientes, art. 31; Durango, art. 19; Zacatecas, art. 80), establecían como causa de terminación del Contrato de Trabajo, que el patrón se negara a someter sus intereses al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por una Junta, como lo señalaba la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, pagando tres meses de salario. Esta disposición permitía al patrón terminar las relaciones de trabajo sin causa justificada, pagando la indemnización respectiva.

En este período 1917-1931 también hay legislaciones de trabajo estatales que contienen disposiciones interesantes, que buscan dar permanencia y seguridad a los trabajadores en el empleo, como son las de Chiapas, Oaxaca, Tabasco, Yucatán, Zacatecas e Hidalgo, que preveían que cuando los obreros continuaban prestando sus servicios una vez expirado el plazo fijado, sin celebrar nuevos contratos, se consideraría prorrogado dicho convenio por todo el tiempo

en que los obreros continuaran prestando sus servicios, siempre que no fuera en perjuicio de él y que cuando el trabajo fuera por tiempo indeterminado el que podía darlo por terminado avisando con anticipación era el trabajador y no el patrón. Es importante hacer notar que el plazo original y la prórroga dependían de la voluntad del patrón, por lo que la duración y permanencia de la relación seguía en manos del patrón (con excepción de la ley de Hidalgo y la de Yucatán del 14-X-1926).

La legislación de Hidalgo, además con objeto de proteger la duración de los contratos, establecía en el artículo 17 que "sólo podrán celebrarse contratos por tiempo fijo cuando éstos se refieran a trabajos que por naturaleza sean transitorios o temporales, los que deberán señalarse con toda precisión" y la Ley de Yucatán en el artículo 15 establecía:

"...Si al término del plazo fijado en el Contrato, el obrero no hubiere dado motivo para ser despedido, el patrón tendrá la obligación de hacer nuevo contrato con el mismo obrero; terminado el contrato habiendo el mismo trabajo, debe firmarse nuevo contrato con los mismos trabajadores".

Estas dos últimas legislaciones son las que entendían con mayor claridad que, si se quería proteger la ESTABILIDAD de los trabajadores en su empleo, no se podía dejar a la voluntad del patrón, la fijación del plazo y la duración de

la relación de trabajo. Si se quería dar seguridad y permanencia al trabajador en su empleo, era necesario que la duración del contrato dependiera de motivos externos a la voluntad del patrón, como por ejemplo: la subsistencia de la materia de trabajo.

Después de este breve análisis de las legislaciones estatales podemos concluir que de 1917 a 1931 el principio básico de la ESTABILIDAD ABSOLUTA, consignado en la Constitución de nuestro país, en la práctica fue anulado por la regulación que se le dió a la duración y a la terminación de los Contratos de Trabajo, debido a la diversidad de criterios en las legislaciones laborales estatales.

I.3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y LAS REFORMAS DE 1962.

El 27 de agosto de 1931, se expidió la primera Ley Federal del Trabajo, que estableció verdaderas innovaciones a lo relativo a los principios rectores de la duración de las relaciones de trabajo.

Ya no podía ser disuelto el contrato por tiempo indeterminado por simple aviso anticipado del patrón, ahora este aviso tenía que ser justificado. Las partes no podían pactar una cláusula en el contrato que permitiera este tipo de disolución, porque se atentaría contra los derechos del trabajador. La continuidad de la relación de trabajo salió de la voluntad del patrón, pasando a depender de la subsistencia de la materia del trabajo. Los contratos por tiempo fijo y obra determinada quedaron por lo mismo supeditados a la materia del trabajo.

El artículo 39 estableció:

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

El trabajador tenía el derecho a trabajar durante

todo el tiempo que quisiera, siempre y cuando existiera la materia de trabajo y cumpliera con sus obligaciones, todo indicaba que, por primera vez en nuestro país, se lograba instrumentar el ideal de estabilidad en el empleo, pero había una fracción del artículo 123 Constitucional que por su dudosa interpretación podía acabar con la estabilidad; esta era la fracción XXI que establecía:

"XXI.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el Contrato de Trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de 3 meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el Contrato de Trabajo".

El problema era determinar si esta fracción se aplicaba a los casos señalados en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional. MARIO DE LA CUEVA nos dice: Que las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aceptaron la argumentación de que "la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución, en armonía con los artículos 601 y 602 de la Ley, autorizan al patrón para no someterse al arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y para no aceptar el laudo que dicten; estas negativas producen la ruptura de la relación de trabajo y la obligación de reparar los daños y perjuicios que se causen."

En el año de 1936, el 29 de julio, en la ejecutoria GUSTAVO ADOLFO DE LA SELVA dictada por la H. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se disiparon las dudas al establecer que los patrones estaban en imposibilidad de negarse a reinstalar a cambio del pago de una indemnización. (5).

La anterior ejecutoria fue confirmada por otras cuatro y se estableció la jurisprudencia siguiente:

"REINSTALACION DE TRABAJADORES. Si un trabajador ha sido despedido injustificadamente y opta por demandar su reinstalación, no es posible admitir que un patrón esté autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, mediante el pago de daños y perjuicios, ya que con esto se contaría el espíritu del derecho del trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar el derecho de reinstalación del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad y los patrones dejaran de cumplir con esta obligación".

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.

TOMO LCIX. SELVA GUSTAVO ADOLFO DE LA,
Página 681.

TOMO LXVIX. SANDOVAL, ROBERTO A., Página
2193.

TOMO LIII. OLIVARES, EBERARDO, Página
1262.

TOMO LVII. CORTES, LUCAS, Página 639.

TOMO LXII. HUASTECA PETROLEUM CO.

(5) Citada por MARIO DE LA CUEVA, Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit., T. I, Págs. 817 y 818

Página 1541. (6)

De esta jurisprudencia se infiere que la ESTABILIDAD de los trabajadores en su empleo era absoluta, pero poco duró esta situación, porque en el año de 1941 - el 25 de febrero - la famosa ejecutoria OSCAR CUE de la Sala de Trabajo de la Suprema Corte de nuestro país estableció que, retomado el pensamiento civilista, la acción de reinstalar era una obligación "de hacer" por lo que la ejecución forzosa resultaba imposible, pudiéndose transformar en el pago de daños y perjuicios dictándose cuatro ejecutorias más en este sentido que conformaron la tesis jurisprudencias siguiente:

"REINSTALACION OBLIGATORIO DE TRABAJADORES, LOS PATRONES PUEDEN NEGARSE A ELLO, PAGANDO DAÑOS Y PERJUICIOS. Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho, y en esta clase de obligaciones la ejecución forzosa es imposible. La reinstalación en el trabajo es una obligación de este tipo, y por lo mismo, su ejecución forzosa es imposible; por eso es que el patrón puede negarse a cumplirla pagándole al trabajador daños y perjuicios".

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.

TOMO XLII. CUE, OSCAR, Página 2040.

**TOMO LXXV. CIA. TERMINAL DE VER, S.A.,
Página 4766.**

**TOMO LXXV. CIA. DE FERROCARRIL SUB-
PACIFICO, Página 9383.**

**TOMO LXXXVI. BRISEÑO GUADALUPE, Página
2467.**

(6) Citada por ROBERTO MUÑOZ RAMON Derecho del Trabajo, Edit. Portúa, México 1983, T. 11, P. 278

TOMO LXXXVIII. CIA INDUSTRIAL DE PARRAS,
Página 1305. (7)

De nueva cuenta quedaba a voluntad del patrón la reinstalación o no del trabajador en su empleo con lo cual perdieron éstos la efectividad en su derecho a la estabilidad y pasaron de la estabilidad absoluta a la inestabilidad absoluta en sus empleos, toda vez que la ejecutoria OSCAR CUE, anuló uno de los requisitos indispensables de la estabilidad: LA REINSTALACION, situación que perduró hasta el año de 1962.

Los trabajadores seguían teniendo el derecho de ejercer la acción de cumplimiento del contrato - reinstalación-, pero la efectividad de la acción quedaba al arbitrio del patrón, el cual decidía si reinstalaba o pagaba la indemnización de 3 meses de salario más la responsabilidad del conflicto, con lo cual el patrón podía poner fin a las relaciones de trabajo en cualquier momento sin causa justificada.

A continuación analizaremos brevemente la validez o invalidez de estos los dos argumentos en contra de la estabilidad en el empleo en que se basó la ejecutoria OSCAR CUE:

(7) Citado por MARIO DE LA CUEVA Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit., T. I, Págs. 819 y 820.

1) La reinstalación es una obligación de hacer y que por lo tanto, su ejecución forzosa es imposible.

En una relación de Trabajo, el patrón tiene derecho de utilizar la energía del trabajador y la obligación de pagar el salario. El trabajador por su parte tiene el derecho de recibir el salario y la obligación de prestar su energía de trabajo; es decir, la obligación de prestar sus servicios al patrón en forma subordinada.

Estos derechos y obligaciones que podemos considerar los principales del contrato de trabajo, nos señalan que la obligación primordial del patrón es una obligación de dar - pagar el salario- y no de hacer, sin olvidar que al patrón difícilmente se le puede obligar a proporcionar y recibir un trabajo.

El artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en el capítulo VIII del Título Segundo, relativo a las obligaciones de los patrones establecía que son obligaciones de los patrones: "XVI pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que pierda, cuando se ve inhabilitado de trabajar por culpa del patrón".

MARIO DE LA CUEVA sostiene al respecto que "la llamada obligación de reinstalar es la que corresponde a todo

acreedor que no debe ejecutar acto alguno que impida al deudor cumplir la prestación que se viera obligado y, todo lo más, poner los medios para que el obrero preste su energía de trabajo, pero es distinto de la obligación de hacer y exista un en las de dar... y cuando el acreedor impide que el deudor cumpla con su obligación, se tiene a ésta por cumplida" (8)

2) La fracción XXI del artículo 123 Constitucional era aplicable a los conflictos jurídicos individuales y colectivos entre patrones y trabajadores.

Consideramos que la fracción XXI no era aplicable a los conflictos jurídicos individuales y colectivos por las siguientes razones:

Los conflictos entre trabajadores y patrones se pueden clasificar en conflictos individuales y conflictos colectivos, los cuales se subclasifican en conflictos de carácter jurídico y de carácter económico. (9)

Los conflictos obrero patronales individuales son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan ya que el número de trabajadores no altera la naturaleza del interés. El interés en juego es considerado

(8) Derecho Mexicano del Trabajo, Op cit., T. 1. Págs. 825 y 826.

(9) DE BUEN LOZANO, Néstor. La solución de los conflictos laborales (perspectiva iberoamericana). Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1985, T. II, Págs. 19 a 23.

individualmente ejercible.

Los conflictos obrero patronales colectivos son los que afectan intereses de grupo, entendido éste no como una suma de individuos sino como un valor en sí mismo, como una unidad indivisible. El interés en juego no es simplemente simultáneo, es un interés compartido y, por lo tanto, sólo puede ser defendido por el propio grupo y no por los integrantes del mismo individualmente.

Los conflictos obrero patronales individuales o colectivos de carácter jurídico son los que versan sobre la interpretación o cumplimiento de una norma laboral preexistente.

Los conflictos obrero patronales individuales o colectivos de carácter económico son los que buscan modificar, suspender, terminar o crear nuevas condiciones de trabajo.

Creemos que la fracción XXI no era aplicable a los conflictos obrero patronales, individuales o colectivos de carácter jurídico, porque de serlo la efectividad de los derechos de una u otra parte de la relación de trabajo estaría subordinada a la voluntad de la contraparte, lo cual es inadmisibles, y porqué "la función jurisdiccional es esencia a la vida del estado y no se concibe que renuncie a

ella o que subordine su eficacia a la voluntad de la parte demandada; tampoco existe ejemplo en la vida contemporánea de semejante renuncia: De todo lo cual es lícito concluir que la fracción XXI no puede aplicarse a los conflictos jurisdiccionales" (10)

Si la fracción XXI no era aplicable a los conflictos obrero-patronales individuales y colectivos de carácter jurídico, la exclusión sólo podía aplicarse a los conflictos obrero patronales individuales y colectivos de carácter económico; la razón de ser en la aplicación de esta fracción a los conflictos de carácter económico MARIO DE LA CUEVA la señala con toda precisión: "... cuando se trate de la solución de conflictos económicos de carácter colectivo, la tradición acude en apoyo de la fracción XXI para señalar su campo propio de actividades; concuerda con la legislación universal y es consecuencia de la función de las Juntas, que, como ya sabemos, no es la de decir el derecho, sino crearlo; por lo que no es posible obligar al empresario a que trabaje en su negociación en las nuevas condiciones que se le impongan" (11), "en estas controversias, según sabemos, se procura la creación de nuevas condiciones de trabajo, esto es, de nuevas normas jurídicas, o más concretamente, de un nuevo derecho objetivo para la empresa y cuando la autoridad interviene, la sentencia que dicta es una sentencia

(10) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit., T. I, P. 822.

(11) Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit., T. I P. 822.

colectiva... la ley mexicana ... no quiso obligar a los trabajadores a prestar sus servicios en condiciones que estimaran desfavorables, ni obliga tampoco a los patrones a continuar el trabajo en su empresa en condiciones que repudien; por esto otorgó a unos y a otros la posibilidad de no aceptar el arbitraje o no cumplir la sentencia y señaló los efectos de la negativa, porque no podía coaccionar al trabajador ni a obligar al patrón a continuar los trabajos de su empresa. Solamente en estos casos puede imaginarse la aplicación de la fracción XXI" (12).

Por las protestas y objeciones que surgieron a partir de la ejecutoria del OSCAR CUE, el 21 de noviembre de 1962, se reforzaron las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional para quedar en los términos siguientes:

"XXI.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y se verá obligado a indemnizar al obrero con el importe de 3 meses de salario, además de las responsabilidades que resulten del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo".

"XXII.- El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una Asociación o Sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a

(12) Derecho Mexicano del Trabajo., T II, P. 926

elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de 3 meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de 3 meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximir de estas responsabilidades, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obre en el consentimiento o tolerancia de él".

El 31 de diciembre de 1962 se publicaron en el Diario Oficial las reformas a la Ley Federal del Trabajo; y los artículos 123 y 124 establecieron:

"ARTICULO 123.- Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o a que se indemnice con el importe de 3 meses de salario".

"ARTICULO 124.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en las fracciones siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de 2 años.

II. Si se comprueba ante la Junta de conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, esté en contacto directo o permanente con él, y la Junta estima, tomar en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de

la relación de trabajo.

III. En los casos de aprendices.

IV. En los casos de los empleados de confianza.

IV. En el servicio doméstico.

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales".

Estas reformas implicaron lo siguiente:

1.- Se ratificó el fundamento básico de la seguridad de los trabajadores en el empleo:

"Los trabajadores no pueden ser despedidos de su empleo sin causa justificada" es decir, tienen derecho a permanecer en su empleo mientras no hay una causa que justifique su separación.

2.- Se excluyó definitivamente la aplicación de la fracción XXI a los conflictos obrero-patronales derivados del despido, es decir, en este tipo de conflicto los patrones no pueden negarse a someter sus diferencias al arbitraje ni desobedecer los laudos de las Juntas.

3.- Se anulan las jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que hacían inoperante el derecho de los trabajadores a la reinstalación.

4.- Se prevé en la Constitución la posibilidad de

estipular excepciones a la obligación de reinstalar del patrón; en la Ley Federal del Trabajo en reglamentación de esta estipulación, las estableció. Por lo cual el principio de estabilidad absoluta se cambió por el de estabilidad relativa.

Las reformas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo de 1962, pueden ser vistas por los trabajadores como un avance o como un retroceso de los derechos de la estabilidad en el empleo. Son un avance: Con relación a la jurisprudencia de la Suprema Corte sostenida de 1941 a 1962, porque a partir de las reformas, la mayoría de los trabajadores pueden hacer efectivos sus derechos a la reinstalación, el cual había sido anulado para todos los trabajadores con dicha jurisprudencia. Son un retroceso: Con relación al principio de estabilidad absoluta consignada originalmente en la Constitución de 1917, ya que éste se cambió por el de estabilidad relativa.

I.4. LA EXIMISION DE LA OBLIGACION DE REINSTALAR AL TRABAJADOR.

Ramírez Fonseca asevera que las llamadas "excepciones al principio de estabilidad" son aquellas que van a surgir como "causa justificada para la ruptura o disolución de la relación de trabajo" (13).

De acuerdo con el artículo 48, el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de 3 meses de salario.

En este orden de ideas, si el trabajador opta por la reinstalación, el patrón puede negarse a ello, mediante el pago de las indemnizaciones contenidas en el artículo 50, además de que pierde los 20 días por año de servicios, en consecuencia, no se podrán ejercitar al mismo tiempo ambas acciones de reinstalación o indemnización por ser contradictorias. Sin embargo, sí se puede reclamar la reinstalación o en su defecto la indemnización; pero no a la inversa, ya que en este caso, el patrón al optar por la indemnización, está dando por terminada la relación de trabajo. En las obligaciones de hacer, la ejecución forzosa es imposible, por lo que la reinstalación es una obligación de este tipo y el patrono puede negarse a reinstalar pagando

(13) RAMÍREZ Fonseca Francisco, El Despido, Ed. Publicaciones Administrativas y Contables, 2a. Ed., México 1979, P. 17.

al trabajador daños y perjuicios de acuerdo con lo establecido en la fracción XXI del artículo 123 Constitucional que dice: " Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por las Juntas, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al trabajador con el importe de 3 meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo."

También se adicionó la fracción XXII del artículo 123 Constitucional con el siguiente párrafo: " La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización".

Cabe señalar, que estas dos acciones a que se refiere la fracción XXI son la de indemnización y la de reinstalación, es decir, que el patrón puede optar por el pago de estos tres meses sólo en los casos en que el trabajador ejercite acciones diversas.

Con las reformas se estableció que la obligación de reinstalar al obrero no se sustituye por el pago de 3 meses de indemnización y la responsabilidad del conflicto, sino

únicamente en los casos de excepción señalados por la ley.

A este respecto, Baltazar Cavazos Flores aceptaba lo dispuesto en la Ley de 1931 y que se refería a la libertad del patrón para someterse al arbitraje, pagando las indemnizaciones correspondientes, tratándose de trabajadores con una antigüedad menor de 2 años, si se comprobaba ante la Junta que por la naturaleza de los servicios que se prestaban, no sería posible el desarrollo normal de la relación de trabajo, en el caso de aprendices en el caso de los empleados de confianza, domésticos y eventuales.

La ley de 1970 consideraba en el artículo 49 los casos en que se eximía al patrón de reinstalar al trabajador en su empleo.

En 1917 a 1931, los trabajadores en nuestro país no gozaban de verdadera estabilidad, porque las legislaciones estatales salvo algunas excepciones, dejaron al arbitrio de las partes en este caso del patrón la duración de las relaciones de trabajo, y porque se permitía a los patrones, terminar las relaciones de trabajo no sometiendo al arbitraje o no acatando los laudos de las Juntas.

En 1931, la Ley Federal del Trabajo extrajo de la voluntad de las partes, la fijación de la duración de las relaciones de trabajo, condicionando la duración de las

mismas a la subsistencia de las causas que les dieron origen; es decir, a la subsistencia de la materia de trabajo. Con esto se logró que los principios rectores de la duración de las relaciones de trabajo estuvieran acordes con el principio de estabilidad en el empleo, quedando las reglas a favor de los trabajadores.

De 1936 a 1941, con la ejecutoria GUSTAVO ADOLFO DE LA SELVA, los trabajadores gozaron por primera y única vez, en nuestro país, de la estabilidad absoluta.

De 1941 a 1962, con la ejecutoria OSCAR CUE, los trabajadores pasaron de la estabilidad absoluta a la inestabilidad absoluta, al sostener esta ejecutoria que los patrones podían no someterse al arbitraje, no acatar los laudos y que la obligación forzosa de reinstalar era de hacer, por lo que era imposible la ejecución forzosa, y se tenía que traducir esta obligación en el pago de daños y perjuicios.

En 1962, las reformas a la constitución y a la Ley Federal del Trabajo cambiaron el principio de la estabilidad absoluta, por el de la estabilidad relativa al establecer excepciones en las cuales los patrones pueden eximirse sin causa justa de la obligación de reinstalar a los trabajadores e hicieron efectivo en la mayoría de los casos, el ejercicio del desecho de reinstalación.

En 1970, se disminuyeron las excepciones al derecho a la estabilidad en el empleo con relación a las establecidas en 1962.

Las indemnizaciones contenidas en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo son las siguientes:

I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de 6 meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de 3 meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

De acuerdo con Ramírez Fonseca, la facultad que concede la ley al patrón para no reinstalar, constituye "una

excepción al principio de estabilidad; por ello, para que el patrón pueda acogerse al beneficio de tal facultad, queda obligado a indemnizar al trabajador, lo que equivale a resarcirlo de los daños y perjuicios causados por una injusta ruptura de la relación de trabajo ⁽¹⁴⁾."

Los casos en los que el patrón está eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, son los que se encuentran señalados en el artículo 49 de la ley y que a continuación se señalan:

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

En este caso, el patrón se puede negar a reinstalar, cualquiera que sea la condición o categoría de sus trabajadores, siempre y cuando tenga una antigüedad menor de un año, ya que en caso contrario tendrá entonces la obligación de reinstalar, excepto si concurre alguno de los supuestos enunciados a continuación:

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

(14) El Despido, Op. cit., P. 38.

es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

Esta fracción es de poca aplicación práctica, ya que debe reunir los requisitos siguientes:

a) La existencia de un contacto directo entre el patrón y el trabajador.

b) Dicho contrato debe ser permanente.

c) La permanencia de ese contacto debe probarla el patrón ante la Junta y debe relacionarse con el trabajo desempeñado.

d) La Junta debe resolver considerando las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

III.- En los casos de trabajadores de confianza.

Primeramente debe definirse el término "trabajador de confianza". De acuerdo con el artículo 9º de la ley, la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos

personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

La Corte ha emitido la siguiente ejecutoria:

"Para que un empleado se estime como de confianza, no basta que así se establezca en el contrato colectivo de trabajo, por que el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, señala expresamente quienes deben considerarse como tales y tratándose de un precepto, de orden público, sólo los en él precisados tienen tal carácter y aun cuando se pacte en contravención a dicho precepto, este no pierde su valor y toda convención en contrario debe tenerse por no puesta".

Amparo Directo 7671/64. Industrias del Yaqui, S.A. de C.V. 24 de marzo de 1975. unanimidad de 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz, Semanario Judicial de la Federación. Sexta época. Volumen CII. 5a. Parte. Diciembre de 1965. Cuarta Sala. Pág. 71.

IV.- En el servicio doméstico.

Los domésticos son aquellas personas que realizan actividades propias del hogar y que se ejecuten en éste.

El artículo 331 de la ley los define diciendo que son aquellos que prestan servicios de aseo, asistencia y los propios e inherentes al hogar de una persona o familia.

Como se aprecia en esta definición quedan excluidos de ella las personas que realicen las mismas funciones pero en establecimientos como hoteles, casas de asistencia,

restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y establecimientos análogos, porteros y veladores, a los que por exclusión se les aplica el régimen general contemplado en la ley.

V.- Trabajadores Eventuales.

La ejecutoria dictada en el Amparo Directo 2415/1961. Aurelio Pérez Díaz y Coags. resuelto el 28 de octubre de 1964 por unanimidad de 5 votos. Ponente: Mtro. Yáñez Ruíz. Secretario: Javier Ríos. Cuarta Sala. Boletín 1965. Pág. 100, nos precisa el concepto de trabajador eventual, entendiéndose como tal a "aquella persona que realiza actividades ocasionales en forma continua" ⁽¹⁵⁾, es decir, su permanencia en el empleo se debe a la presencia de ciertas circunstancias habituales que se presentan en la empresa y que por lo tanto no reúne las características del trabajador de planta.

La ley no define a este trabajador pues únicamente hace referencia a ellos en el artículo 49 y en el 127 fracción VII al establecer su derecho a participar en las utilidades de la empresa, si trabajó por lo menos 60 días en el transcurso del año.

(15) El Nuevo Derecho del Trabajo, Op. cit. P. 240.

CAPITULO II

NOCIONES FUNDAMENTALES.

II.1. IMPORTANCIA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

II.2. ORIGEN DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

II.3. NATURALEZA, CONCEPTOS Y ESPECIES DE LA ESTABILIDAD EN
EL EMPLEO.

II.4. ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS DE LA ESTABILIDAD EN
EL EMPLEO.

NOCIONES FUNDAMENTALES.

C A P I T U L O I I

=====

II.1. IMPORTANCIA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

La relación de trabajo puede definirse como el conjunto de derechos y obligaciones de trabajadores y patronos por la prestación de un servicio personal subordinado.

La relación de trabajo es de tracto sucesivo. Esto es, no se consume con la ejecución de un solo acto sino que, por el contrario, perdura en el transcurso del tiempo mediante la realización de múltiples, repetidos y variados actos laborales: permanente ejercicio de derechos subjetivos y continuo cumplimiento de deberes jurídicos. Es un vínculo jurídico que liga prolongadamente al trabajador con el patrón.

Para designar esta prolongación de la relación de trabajo se han utilizado los vocablos siguientes: continuidad, inamovilidad y estabilidad.

Nosotros nos decidimos por utilizar el vocablo

estabilidad por que designa con mayor propiedad y nitidez la figura jurídico-laboral objeto de nuestro estudio: alude a lo que dura, se prolonga o se mantiene en el transcurso del tiempo.

Nuestra anterior decisión se fortalece por que, aún cuando la Constitución (art. 123-A, fracc. XXII) y la Ley Federal del Trabajo (art.48) al instituir nuestra figura jurídica laboral no utilizan el vocablo de estabilidad, los tratadistas mexicanos y la jurisprudencia al referirse a ella usan, uniforme y permanentemente, dicho vocablo de estabilidad.

Sintetizando, podemos afirmar que por su connotación y por su uso, el nombre más adecuado para designar el instituto jurídico-laboral que nos ocupa, es el de estabilidad y que su significado, en una versión preliminar e introductoria, que necesariamente reexaminaremos más adelante, es el de duración, prolongación o mantenimiento de la relación de trabajo en el tiempo basado en dos cuestiones:

a) El deseo de permanencia (esencia).

b) Existencia de razón o causa para extinguir la relación de trabajo (seguridad).

La relación de trabajo podemos estudiarla, como

distingue ROBERTO MUÑOZ RAMON ⁽¹⁶⁾ desde los seis puntos de vista siguientes: 1. Duración - lapso de tiempo de su continuidad. - ; 2. Contenido - derechos y deberes que la integran. - ; 3. Modificación - transformación de sus derechos y deberes. - ; 4. Transmisión - transferencia de sus derechos y deberes - ; 5. Suspensión - cesación temporal de algunos de los efectos de sus derechos y deberes - ; 6. Disolución - extinción de sus derechos y deberes -.

Como es fácil advertir, por lo hasta ahora planteado, la estabilidad es uno de los aspectos de estudio de la relación de trabajo desde el punto de vista de su duración - lapso de tiempo de su continuidad.

ROBERTO MUÑOZ RAMON ⁽¹⁷⁾ nos dice que "la doctrina de los autores nacionales ha proclamado que México es el precursor mundial de la regla de estabilidad en el trabajo y que esta regla constituye la columna vertebral de nuestra legislación vigente". Y cita las opiniones, al respecto, de los siguientes doctrinarios mexicanos:

"MARIO DE LA CUEVA afirma: "El derecho mexicano del trabajo es la primera legislación de Europa y América que procura reformar íntegramente el problema de la permanencia de las relaciones de trabajo', la fracción XXII del artículo

(16) Op. cit. P. 95

(17) Op. cit. T. II. Págs. 279 y 280

123 que consagra la estabilidad de los trabajadores en su empleo, 'es un ejemplo para el mundo' ⁽¹⁸⁾, la regla de la estabilidad nació en Querétaro en 1917, sin que pueda decirse quien fue su autor, con la idea de dar seguridad a la vida obrera; la estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, son muchas y muy hermosas las consecuencias que emanan de la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría construirse el nuevo derecho del trabajo." ⁽¹⁹⁾

"ALBERTO TRUEBA URBINA sostiene: "Al nacer el derecho del trabajo en nuestro país, en el artículo 123, y extensivo al mundo en función de su universalización, los trabajadores mexicanos no sólo adquieren la dignidad de personas, sino que se les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido. Esta gran conquista de los trabajadores de México, se consigna expresamente en el originario artículo 123, que consagra la estabilidad en el empleo." ⁽²⁰⁾

"EUQUERIO GUERRERO también defiende la regla de la estabilidad en el trabajo cuando expresa: "Siendo la relación de trabajo una liga profundamente humana que vincula al

(18) Op. cit., Págs. 219 y 220.

(19) Op. cit., Pág. 220.

(20) El nuevo artículo 123 Editorial Porrúa, S.A., México 1962. Pág. 297.

trabajador y a su familia con miras al futuro, lógicamente el hombre que aspira a laborar en determinada empresa lo hace para labrar su porvenir, con tanto mayor razón, en la evolución de la contratación colectiva, que el tiempo de servicio va siendo un elemento básico para regular mejores prestaciones de trabajo" (21).

NESTOR DE BUEN dice: "El principio general de que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo, es una de las manifestaciones, sin duda la más importante, del derecho del trabajo." (22)

Asimismo, los doctrinarios extranjeros han opinado respecto de la estabilidad en el empleo:

MANUEL ALONSO OLEA con gran fuerza significativa resume el sentido de la estabilidad en la frase siguiente: "El contrato de trabajo es, por así decirlo, un negocio jurídico de una extremada vitalidad, de una gran dureza y resistencia en su duración." (23)

DE FERRARI desarrolla sus ideas de la forma siguiente: "Seguramente uno de los principios básicos que integran la dogmática del derecho del trabajo es la

(21) Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México 1980, P. 64

(22) Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1978, T.I., P. 546.

(23) Derecho del Trabajo, Sección de Publicaciones, Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, Madrid 1978, PO.

estabilidad. Nuestra disciplina responde a la intención de crear una nueva forma de convivencia humana basada en la estabilidad". (24)

(24) El Despido de los Trabajadores Enfermos y su Indemnización Especial, Revista de Derecho Laboral, T. XV, P. 123.

II.2. ORIGEN DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Con la Revolución Industrial (segunda mitad del siglo XVIII), la prosperidad de la industria hizo que se cerraran los pequeños talleres de los artesanos y " el artesano fue a buscar ocupación, como uno más, en las fábricas de la burguesía, así se fueron dividiendo los hombres de la ciudad en poseedores y desposeídos en capitalistas y proletarios."

(25)

Durante el siglo XIX prevalecieron en Europa las doctrinas filosóficas, económicas y sociales denominadas "individualismo" y "liberalismo". El individualismo postulaba que todos los hombres son por naturaleza libres e iguales, que "cada ser humano posee el derecho de serlo, un conjunto de derechos eternos e inmutables, por lo tanto, inalienables e imprescriptibles, que toman su fundamento en la naturaleza del hombre y de los que ningún ser humano puede ser despojado." (26) El liberalismo proclama que la economía se debería regir exclusivamente por el simple juego de las leyes de la oferta y la demanda y que la actitud del Estado se debería limitar a vigilar, sin intervenir, la existencia del orden natural y del libre juego de las fuerzas económicas. Dejar hacer y dejar pasar era la fórmula del individualismo triunfante. El papel del Derecho se limitaba a regular la

(25) DE LA CUEVA Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, 4ª Ed. Porrúa, México 1954, T. I, P. 18.

(26) DE LA CUEVA Mario Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit., T. I, P. 7.

coexistencia de libertades, dejando a "cada quien se desarrolle libremente y persiga, por voluntad propia, su interés personal, sin más limitación que no impedir a los demás idéntica libertad".⁽²⁷⁾ La misión del Estado era garantizar a cada hombre la esfera de libertad que el derecho le concedía.

Bajo esos postulados, el trabajo era una mercancía más, regulada por la autonomía de la voluntad de las partes y el libre juego de la oferta y la demanda. El trabajador y el patrón eran "libres" para contratar el servicio en el lugar, por el tiempo y en la forma que más les conviniera.

DE LA CUEVA⁽²⁸⁾ al escribir sobre "La Organización del Trabajo en el Derecho Civil" nos dice que el Código Napoleón reglamentó en el capítulo tercero, título octavo, del libro tercero, el contrato llamado de arrendamiento de obra y de industria que, dentro de este capítulo (art. 1779) se distinguían otros contratos: " el que hoy llamamos de trabajo, que comprendía el de los obreros y domésticos, el de porteadores y el que hoy conocemos con el nombre de contrato de obra o de empresa." (pág.16) Rasgo común en estos contratos fue que estuvieran regidos por las disposiciones generales sobre obligaciones y contratos del Código Civil, y que, puesto que la reglamentación figuraba en el capítulo de

(27) DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. T. I, P. 15

(28) DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. T. I, Págs. 15 a 18

arrendamiento, se tendiera a aplicarles las normas que gobernaban a este contrato" las partes eran libres para pactar las condiciones del contrato sin más limitaciones que las contenidas en el Código Civil." (pág. 16)

La duración del contrato o garantía de permanencia del obrero en su empleo - nos dice DE LA CUEVA - se resolvieron a favor del patrón, ya que se daban las siguientes reglas para la duración y la terminación del contrato:

a) No se podía obligar al trabajador sino por cierto tiempo o para la ejecución de una obra determinada (art. 1780), ya que la contratación para toda la vida, se consideraba una enajenación de la libertad, es decir, una especie de esclavitud.

b) Era nulo fijar un plazo excesivamente largo en relación con la vida del hombre, pues con ello se eludía la finalidad de la ley.

c) Cuando los contratos eran por tiempo fijo o para obra determinada, las partes deberían esperar el vencimiento del plazo o la terminación de la obra determinada, si alguna de las partes lo daba por terminado unilateralmente con anterioridad, esta era responsable de los daños y perjuicios que ocasionara. Si el patrón lo daba por terminado antes de

tiempo o el trabajador se tenía que separar del trabajo por falta cometida por el patrón, este debía de pagar al trabajador el importe de los salarios por el tiempo que faltara para el cumplimiento del plazo o terminación de la obra. Si el trabajador incumplía se le podía descontar las sumas que según las circunstancias pudiera ganar en otros trabajos durante el tiempo que faltara para la terminación del contrato.

d) Cuando el contrato era por tiempo indefinido, cualquiera de las partes podía darlo por terminado en cualquier momento, con el único requisito de dar aviso anticipado de terminación que generalmente era de ocho días, este requisito podía dejarse sin efecto mediante una cláusula inserta en el contrato que así lo previese. (págs. 17 y 18)

"El contrato de duración indefinida era el que normalmente se practicaba en la industria y en el comercio, pues presentaba en la industria ventajas para la empresa: el patrón podía especializar a su personal o separarle en cualquier momento, con solo cubrir el requisito del preaviso..." "...las reglas anteriores pasaron al derecho europeo y parcialmente al sudamericano, posteriormente usaron la doctrina y la jurisprudencia la teoría de abuso del derecho para otorgar algunas indemnizaciones." (29)

En México también durante el siglo XIX las relaciones obrero patronales estuvieron reguladas por el Código Civil, partiendo del principio de la autonomía de la voluntad, en el cual las partes eran libres de pactar las condiciones de trabajo. NESTOR DE BUEN, explica que los artículos del Código Civil de 1970 (arts. 2551 al 2587) "acusar un proteccionismo total a favor del patrón, dejando a su arbitrio la terminación del contrato, sin responsabilidad alguna." (30)

Durante el tiempo en que las relaciones de trabajo estuvieron reguladas por el derecho civil, los trabajadores estaban expuestos a perder su trabajo en cualquier momento, ya que para dar por terminada la relación de trabajo, bastaba, la denuncia unilateral del patrón. Frente a la escasez de empleos y la fragilidad del vínculo laboral, los trabajadores estaban dispuestos a soportar las condiciones de trabajo que les fijaran los patrones, así como los cambios en las mismas.

La inestabilidad de las relaciones obligó a los trabajadores a aceptar condiciones de trabajo infrahumanas, jornadas excesivas, salarios de hambre, etc. Si se quería conservar el empleo había que someterse a la voluntad del patrón y aun así no existía la posibilidad de conservarlo.

(30) Op. cit. T. I, P. 278.

En las primeras leyes de trabajo, en México, encontramos algunas disposiciones inspiradas en el principio de la estabilidad en el empleo. Si bien es cierto que no se encuentran disposiciones tan contundentes como las del artículo 123 de la Constitución Política de 1917, si hay algunas disposiciones que tienen por objeto dar permanencia y continuidad al vínculo laboral, limitando la facultad de las partes de dar por terminado el contrato de trabajo, en cualquier momento.

II.3. NATURALEZA, CONCEPTOS Y ESPECIES DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

La razón de ser del derecho a la estabilidad en el empleo, se ha tratado de explicar por diversas teorías. El gran número de estas como señala HORACIO D.J. FERRO ⁽³¹⁾ hace imposible exponerlas todas ya que como el afirma "hay tantas teorías como autores se han ocupado de la materia." A continuación expondremos las teorías que consideramos mas relevantes, para lo cual seguiremos principalmente a 3 doctrinarios, que han hecho un listado de las principales teorías: HORACIO D.J. FERRO, MATEO JUAN PISTONE ⁽³²⁾ Y JOSE MONTENEGRO BACA ⁽³³⁾.

I. Teorías que encuentran el fundamento de la estabilidad en el empleo -o de las medidas protectoras contra el despido arbitrario- en la figura del contrato.

a) MARIO L. DEVALI ⁽³⁴⁾ considerando que una de las notas características del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, es la facultad de darlo por terminado por voluntad de cualquiera de las partes, sostenía que "desde el punto de vista jurídico el contrato de trabajo con derecho a la estabilidad se presenta, pues, como un contrato de tiempo determinado, en el cual el término coincide con el momento en

(31) El Derecho a la Estabilidad, Estudios de Derecho del Trabajo en memoria de Alejandro M. Unsain, Librería el Ateneo, Ed. Buenos Aires, 1954, P. 155 a 163.

(32) Derecho a la estabilidad de los Trabajadores Dependientes, Ed. Ediar, Buenos Aires, 1965, Págs. 41 a 51.

(33) La estabilidad en el empleo. El Derecho Laboral en Latinoamérica, Ed. Trillas, S.A., México 1981, Págs. 337 a 343.

(34) Lineamientos de Derecho del Trabajo, Tipografía Editora, Argentina Buenos Aires, 1948, P. 194.

que el trabajador logra la edad prevista para adquirir el derecho a la jubilación o pensión, o la fijada por el ordenamiento general o especial, como límite máximo para su prestación laboral." Las características especiales de este contrato de "tiempo determinado" eran que el plazo lo fijaban la ley y solo vinculaba a una sola de las partes -al patrón-.

Esta teoría pretende fundamentar el derecho a la estabilidad en los conceptos tradicionales del Derecho Civil.

b) La conservación del empleo, es consecuencia de la naturaleza del contrato de trabajo.

SANSEVERINO RIVA sostiene que la continuidad de la relación en el contrato de trabajo es lo normal, la "continuidad es una de las particularidades que hace a la naturaleza del mismo. Ella es característica del contrato de trabajo subordinado en general y del contrato por tiempo indeterminado en especial." (35)

c) La ruptura arbitraria del vínculo contractual por el patrón implica un abuso del derecho.

Esta teoría considera que la facultad del patrón de despedir al trabajador, debe tener una limitación por que el despido arbitrario sin causa justificada es un acto abusivo.

(35) Sanseverino Riva, según Horacio D.J. Ferro, Op cit P. 156

Esta teoría tiene como base el postulado de que la continuidad de la relación de trabajo es un elemento normal y característico del contrato de trabajo, por lo que la ruptura del vínculo lo configura un acto abusivo.

El fondo de esta teoría se inspira en el principio de abuso del derecho aplicado al despido y al contrato o relación de trabajo. El abuso del derecho, se puede caracterizar como "el acto contrario al fin de la institución y a su espíritu." (36)

De conformidad con el criterio funcional o finalista o del desvío del derecho de la función social, propugnado por JOSSERAND, JOSE MONTENEGRO BACA nos dice que "los derechos deben realizarse de acuerdo con los espíritus de éstos, afirma que en una sociedad bien organizada los derechos subjetivos son derechos-función, por lo que en su ejercicio no deben salirse del plan de función respectiva por que de lo contrario su titular los desvía de su destino, perpetrando abuso del derecho; este es pues el acto contrario al fin de la institución."

Esta teoría lo que pretende es limitar el derecho de despido del patrón y fundamentar el derecho a la estabilidad, al igual que las teorías anteriores, en el carácter continuo

(36) JOSSERAND, según José Montenegro Baca, Op. cit., P. 341.

y permanente del contrato de trabajo.

II. Teorías que encuentran el fundamento de la estabilidad en el empleo en razones extracontractuales.

a) La estabilidad como medio para garantizar al trabajador su salario, su subsistencia y la de su familia.

Para casi la totalidad de los obreros, la pérdida de su empleo implica la pérdida de su única fuente de ingresos, que es su salario. Esta teoría sostiene que la razón de ser de la estabilidad en el empleo, es garantizar al trabajador su fuente de ingresos y con ello la fuente de ingresos de su familia.

Consideramos que esta teoría destaca uno de los fundamentos principales de la estabilidad en el empleo, pero no el único, ya que consecuentemente con los postulados de esta teoría, con un seguro de desempleo, el problema de la estabilidad en el empleo estaría resuelto, lo cual creemos que no resulta cierto, porque estimamos que esta institución entraña problemas mas profundos del puramente económico.

b) La estabilidad deriva del derecho de propiedad del empleo.

MARIO DE LA CUEVA estima que "... son varios autores

que ven en él (en el derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo) un derecho propiedad sobre una cosa inmaterial, en tanto otros lanzaron la idea de un derecho real nuevo erga omnes, característica que explican diciendo que si un trabajador es despedido arbitrariamente, la sentencia del tribunal que decreta la reinstalación debe cumplirse, sin que pueda obtener derecho alguno la persona que sustituyó al trabajador despedido; no tenemos inconveniente en declarar que durante algún tiempo nos sedujeron las dos ideas, pero en la elaboración de la Ley nueva llegamos a la conclusión de que era preferible apartarse de ellas, pues, por una parte, era aún mantenerse dentro de los lineamientos del derecho civil, y por la otra, planteaban una serie de preguntas que no era fácil contestar. (37)

c) La estabilidad es un medio para lograr la seguridad social y para garantizar el ejercicio de importantes derechos en la empresa.

MARIO DE LA CUEVA sostiene la idea y razón de ser de la estabilidad en el trabajo, es "una de las manifestaciones mas cristalinas de la justicia social, honradamente enraizada en el derecho del trabajo, por que su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su

(37) Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit., P. 217.

finalidad mediata es el preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De estas 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 mas íntima y tal vez fusión futura del derecho del trabajo y del de la seguridad social." (38)

Esta teoría destaca la importancia que ocupa la estabilidad en el empleo en el derecho del trabajo, en tanto garantiza al trabajador el ejercicio de importantes derechos en la empresa y en los sistemas de seguridad social, y destaca la coincidencia de fines de la estabilidad en el empleo y la seguridad social, al perseguir ambas instituciones una garantía de bienestar y seguridad en lo presente y en el futuro de cada trabajador.

d) La estabilidad tiene su justificativo y su fundamento en la concepción de la empresa como institución.

"La empresa es un centro de organización, en el cual se establecen relaciones de colaboración entre el empresario y el personal. Es una institución, y la obra económica social a realizar, fin primordial de la misma, no debe confundirse con los propósitos individuales que animan a sus integrantes, y para que exista colaboración de sus elementos,

(38) Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit., p. 216.

requiere de estabilidad." (39)

e) La estabilidad en el empleo se fundamenta en la dignidad de la persona humana.

ROBERTO MUÑOZ RAMON (40) sostiene que el principio en que se funda la estabilidad en el trabajo es el principio de la dignidad humana. Para poder llegar a esta conclusión el autor parte de la pregunta: ¿para que trabaja el hombre? "El hombre trabaja para satisfacer sus necesidades fisiológicas, psíquicas y sociales y, consecuentemente, para desarrollar plenamente su naturaleza de ser humano y cumplir con su auténtico destino"... "Pero además de satisfacer sus necesidades por medio del trabajo, el hombre necesita certeza y seguridad de que va a seguir contando con ese trabajo, para tener resuelta la azorante preocupación de cómo se va a agenciar los satisfactores de sus futuras necesidades y poder, libre de la penuria y del miedo, disfrutar de holgura para utilizar y desarrollar plenamente sus energías potenciales y sus posibilidades creadoras"... "La necesidad de seguridad y certeza en el presente y en el futuro se manifiesta en el ámbito de nuestra rama jurídica, como permanencia de nuestra relación de trabajo -como estabilidad en el trabajo-..." "Los trabajadores no son cosas u objetos de arbitrariedades y caprichos patronales, sino que son

(39) MATEO Juan Pistone, Op. cit., P. 47.

(40) Op. cit., T. II, Págs. 275 y 276.

personas con inteligencia, con voluntad y con fines propios que cumplir por si mismos, a los que debe respetársele, como seres morales con dignidad, su decisión de ingresar y permanecer en un trabajo, para cumplir, por propia cuenta, su íntima y singular misión personal". Por lo que se debe "evitar que los trabajadores puedan ser expulsados de una relación de trabajo por decisión arbitraria o caprichos del patrón."

Esta teoría, considerando que el hombre no es una cosa ni el trabajo una mercancía, postula que las relaciones de trabajo deben desarrollarse en condiciones acordes a la dignidad de la persona humana; es decir, respetando los atributos que corresponden a cada hombre por el hecho de serlo. De donde se concluye que permitir la disolución de la relación de trabajo por capricho o arbitrariedad del patrón es un atentado contra la dignidad del trabajador, ya que la realización de sus fines y la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales queda supeditada a la voluntad de otra persona.

f) La estabilidad garantiza el derecho al trabajo.

El fundamento jurídico positivo de la estabilidad en el empleo es el reconocimiento por el Estado del trabajo como un derecho a la persona humana. Este reconocimiento puede ser de forma implícita o explícita; implícita cuando del

conjunto de normas dispersas en los ordenamientos jurídicos se limita el derecho del despido, se otorga el derecho a la reinstalación, se establecen normas tendientes a la conservación del empleo, se restringen las causas de disolución de la relación de trabajo, etc., disposiciones que permiten deducir que el legislador admite un derecho al empleo (derecho objetivo); y explícito cuando el legislador establece en la Ley expresamente que el trabajo es un derecho (derecho objetivo y subjetivo) o se consigna en la Ley el término estabilidad con carácter de derecho subjetivo.

En la "Carta de la Organización de los Estados Americanos", aprobada en Bogotá, Colombia en 1948, en el artículo 29 b) se estableció que "el trabajo es un derecho y un deber social, no era considerado como un artículo de comercio, reclama respeto para la libertad de asociación y la dignidad de quien lo presta y ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez o cuando por cualquier circunstancia se prive al hombre de la posibilidad de trabajar." Este pacto fue ratificado por México el 23 de noviembre de 1948, por decreto publicado en el Diario Oficial el 13 de enero de 1949.

La "Declaración Universal de los Derechos Humanos" establece en el artículo 23, inciso 1o que "toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones

equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo." (41)

En suma el derecho al trabajo significa el derecho a conseguir y conservar un trabajo y el correlativo deber del Estado en garantizar dicho derecho.

"La primera manifestación (derecho a conseguir un empleo), aun cuando se exprese pragmáticamente en forma absoluta, es siempre, relativa. En todo caso dependerá de la condición de cada país y del equilibrio económico y demográfico que pueda lograrse. Puede tener diferentes expresiones: el Estado asume por sí mismo la obligación de dar empleo, o bien, el Estado obliga a los particulares para que éstos lo hagan. Tienen, en ocasiones, una institución complementaria que solo puede operar en países con una buena situación económica, y un adecuado sistema de seguridad social: el seguro de desempleo. La realidad de las cosas es que el derecho a adquirir un empleo, por éstas y otras muchas consideraciones, tiene mucho de utópico." "La segunda manifestación (derecho a conservar un empleo) del derecho al trabajo suele presentar mejores perspectivas. Se traduce en una forma que podría ser la siguiente: todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo, salvo que hubiere una causa justa para privarle de él. Este principio se identifica como

(41) Citado por NESTOR DE BUEN, Op. cit., T. I, P. 80.

el de la estabilidad en el empleo." (42)

Por la posibilidad de estudiar la estabilidad en el empleo desde diferentes puntos de vista y por la diversa regulación que ha tenido en cada país, se han propuesto diversos conceptos de la misma. Unos se refieren exclusivamente a la esencia de la institución que es garantizar la permanencia en el empleo y otros se refieren a la esencia y los requisitos necesarios para adquirir el derecho a la estabilidad. Este segundo grupo de conceptos, por lo general, se refieren a legislaciones positivas concretas, por que los requisitos varían de país a país.

A continuación expondremos diferentes conceptos que los tratadistas han dado sobre la estabilidad en el empleo.

"La estabilidad es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga imposible su continuación." (MARIO DE LA CUEVA). (43)

"La estabilidad en sentido propio, consiste en el

(42) DE BUEN, Néstor, Op. cit., T. I, P. 80.

(43) Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1978, P. 216.

derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilaciones o pensiones por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante, antes de dicho momento, sino por alguna causa taxativamente determinada." (MARIO L. DEVALI) ⁽⁴⁴⁾

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." (MATEO JUAN PISTONE) ⁽⁴⁵⁾

"La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija; si esta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello." (NESTOR DE BUEN LOZANO) ⁽⁴⁶⁾

FRANCISCO DE FERRARI considera que lo que se busca con el principio de estabilidad es "dar a la relación laboral cierta estabilidad y firmeza sin pretender convertir al

(44) Lineamientos de Derecho del Trabajo Tipografía Editora Argentina, Buenos Aires, 1948, P. 193

(45) Derecho del Trabajo: Estabilidad de los Trabajadores Dependientes, Ed. Ediar Buenos Aires 1965, P. 25

(46) Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1974, T. I, P. 547

contrato de trabajo en un vínculo ad vitam." (47)

"La estabilidad importa el tratamiento jurídico especial que se da a quien se halla en determinadas condiciones; es decir, a quien revista la calidad de permanente. Sin embargo, el trabajador puede tener esta calidad más no por eso será declarado estable. Para que ello ocurra, es necesario que medie una limitación a la facultad de poner fin a la relación; es decir, que exista la protección jurídica a que nos hemos referido." (HORACIO D.J. FERRO). (48)

"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." (HUGO ITALO MORALES) (49)

"Cabe definir la estabilidad absoluta como el derecho del trabajador para conservar su puesto mientras lo desee y el empresario carezca de causa justa para poderlo despedir." (GUILLERMO CABANELLAS) (50)

(47) Derecho del Trabajo, 2ª Ed., Ed. de Palma, Buenos Aires, V. II, P. 180.

(48) El Derecho a la Estabilidad, Op. cit., P. 144.

(49) La estabilidad en el empleo, Ed. Trillas, México, D.F., 1987, P. 19.

(50) Compendio de Derecho del Trabajo, Ed. Alfa, T. II, P. 228.

"La estabilidad consiste en el derecho que se reconoce al trabajador de continuar en su empleo hasta cuando quiere y puede hacerlo." (MARIO L. DEVEALI) ⁽⁵¹⁾

"La estabilidad implica, en términos generales y doctrinales, solidez de las relaciones de trabajo y la seguridad plena y efectiva de que, en el presente y en el futuro, la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y de sus familiares no dependerá de la arbitrariedad ni del capricho de los patrones." (ROBERTO MUÑOZ RAMON) ⁽⁵²⁾

Si pretender dar una definición, destacamos de los conceptos anteriores los elementos principales de la estabilidad en el empleo que son: a) Con la estabilidad lo que se busca es dar permanencia y solidez a las relaciones de trabajo; b) La estabilidad procura que las relaciones de trabajo sólo se terminen por razones objetivas que justifiquen la disolución del vínculo jurídico; c) La estabilidad implica una limitación a la facultad de dar por terminada la relación de trabajo sin causa justificada.

Si los patrones tienen el derecho de despedir en cualquier momento a los trabajadores -ya sea con o sin causa justificada-, no podemos hablar de estabilidad en el empleo,

(51) El Derecho del Trabajo, Ed. Astres, Buenos Aires 1983, T. I, P. 548.

(52) Op. cit., T. II, P. 275.

aún cuando exista una indemnización de por medio. La estabilidad en el empleo necesariamente implica, una limitación a la facultad unilateral del patrón de poner fin a la relación de trabajo. Del grado de libertad que la Ley otorgue a los patrones para disolver la relación de trabajo dependerá el grado de estabilidad del cual gocen los trabajadores.

La estabilidad podemos clasificarla en ESTABILIDAD ABSOLUTA Y ESTABILIDAD RELATIVA:

Se dice que la ESTABILIDAD de los trabajadores es ABSOLUTA, cuando el patrón sólo puede disolver las relaciones de trabajo por motivos imputables a los trabajadores; es decir, cuando los trabajadores incurran en una causal de despido. Por lo que los trabajadores no podrán ser despedidos mientras cumplan con sus obligaciones.

Este tipo de estabilidad niega totalmente la facultad unilateral del patrón de disolver, sin causa justa, la relación de trabajo.

En cambio se dice que la ESTABILIDAD es relativa, cuando la regla general es la estabilidad absoluta, pero se establecen en la ley, casos de excepción en los cuales los patrones están facultados para disolver unilateralmente la relación de trabajo, sin que el trabajador haya incurrido en

una causal de despido. En los casos de excepción el patrón está facultado para disolver la relación de trabajo en el momento que quiera.

Este tipo de estabilidad otorga cierto grado de libertad al patrón para disolver unilateralmente la relación de trabajo.

DE LA CUEVA opina que "una estabilidad absoluta parece difícil de lograr, para no decir que imposible, porque en algunas hipótesis podría ser contraria a la naturaleza de las cosas y porque podría conducir a la destrucción de derechos humanos que exigen el mismo respeto que los derechos sociales; así por ejemplo... no es posible obligar a ningún ser humano a convivir en su hogar con un trabajador doméstico. Pero esa y otras hipótesis, mas que una concesión a la voluntad del patrón son causas justificadas de disolución impuestas por la naturaleza de las cosas en concordancia con los principios supremos del derecho. Pero en sentido inverso, una estabilidad relativa que llegara al extremo de conceder una libertad absoluta a la voluntad del patrón sería la negación de la institución..." (53)

Es oportuno aclarar que la estabilidad protege a los trabajadores frente a la voluntad arbitraria del patrón, pero no protege la permanencia de la relación de trabajo, frente

(53) Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit., Págs 218 y 219

a, causas de disolución ajenas a la voluntad del patrón, como serían la incosteabilidad, caso fortuito, fuerza mayor, muerte, etc.. que son causas justificadas de disolución de la relación de trabajo, pero no por motivos imputables al trabajador.

El ejercicio del derecho de estabilidad como facultad del trabajador, es POTESTATIVO. El trabajador frente a una separación de su trabajo, sin justa causa, puede optar, a su libre elección, por demandar su reinstalación o su indemnización o por no demandar. Su derecho a la estabilidad es una facultad -un derecho subjetivo- y no una obligación no es un deber jurídico-.

El derecho a la estabilidad es irrenunciable. El trabajador no puede renunciar a él, por ser un derecho social; es decir, el trabajador no puede renunciar al derecho de demandar su reinstalación en caso de que en el futuro lo despidiera el patrón sin justa causa. Es oportuno aclarar que frente a un caso concreto de despido injusto, el trabajador puede dejar de ejercitar su derecho de demandar su reinstalación, pues es una facultad no una obligación.

El derecho a la estabilidad es una manifestación del principio protectorio del derecho del trabajo que tiende a evadir el engaño, la arbitrariedad y la interrupción de la relación de trabajo.

II.4. ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

En contra de la estabilidad se ha argumentado que es antieconómica, antijurídica, antisocial, perjudicial para las relaciones laborales, innecesaria, utópica, que disminuye el poder disciplinario del patrón y que anula el espíritu de iniciativa y el deseo de mejoramiento.

ANTIECONOMICA: porque favorece el tortuguismo de los obreros e impide separar a los trabajadores improductivos que no desarrollan sus labores con la intensidad cuidado y esmero que deberían; provocando el estancamiento de algunos trabajadoras, que desplazan a otros que si tienen interés en trabajar.

Porque desalienta la inversión de capitales, por las enormes responsabilidades y cargas económicas que por lo general van acompañadas al derecho a la estabilidad. Además si el patrón -inversionista- carece de la facultad de aumentar y disminuir personal necesariamente tendrá que invertir con restricciones.

Por otro lado, se dice, que la estabilidad desvirtúa la naturaleza del salario, al obligar al patrón a reinstalar a un elemento indeseable, al cual se prefiere pagar su "indemnización" como pensión que ponerlo a trabajar, con lo

cual se desvirtúa el carácter de contraprestación del salario.

ANTI JURIDICA: por que desnaturaliza la esencia del contrato que es el acuerdo de voluntades y por que atenta contra los principios supremos del derecho, como libertad, igualdad, dignidad, seguridad, indispensables para la armonía de las relaciones humanas.

ANTI SOCIAL y perjudicial para las relaciones laborales: "porque pugna contra la naturaleza misma del Derecho del Trabajo, que trata de equilibrar los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo. La pugna de empresarios y trabajadores individualizados bien pronto trascenderá a la lucha de empresa y sindicatos, y el principio de colaboración que, con tanta dificultad, ha empezado a arraigarse en nuestro Derecho Laboral, sería nuevamente substituido por la lucha de clases. Sobre este particular se ha sostenido que la imposición forzosa de un contrato de trabajo para todo ser humano es algo positivamente intolerable e indigno que obstaculizará, necesariamente, el natural perfeccionamiento de las relaciones laborales, al provocar situaciones de animadversión personal. En efecto resulta antisocial, ya que se pretende combatir la inseguridad del trabajador, pero se modifica la idea que se tiene sobre el vínculo al otorgarle alcances que no debe tener, puesto que la transforma en una

relación de derecho público y convierte al trabajador en propietario de su empleo.

Innecesaria: porque para los buenos trabajadores la calidad de su trabajo, les da más seguridad en el empleo que cualquier norma de derecho positivo. (54)

UTOPICA: porque prácticamente es imposible obligar a un patrón a usar los servicios de un trabajador, en su caso preferirá "pensionarlo" que darle trabajo, y se buscará disolver la relación de trabajo invocando causas inexistentes.

DISMINUYE EL PODER DISCIPLINARIO DEL PATRON: el cual por determinadas circunstancias, estará imposibilitado de realizar despidos necesarios, con lo cual disminuirá el respeto al patrón, al trabajo y, en algunos casos, a los demás trabajadores.

SE DICE QUE LA ESTABILIDAD ANULA EL ESPIRITU DE INICIATIVA Y EL DESEO DE MEJORAMIENTO: por que el exceso de tranquilidad necesariamente engendra el conformismo que es el mayor enemigo del progreso.

Los argumentos EN PRO DE LA ESTABILIDAD también han sido muy numerosos y de gran peso.

(54) ITALO MORALES, Hugo, Op. cit., P. 21.

PAUL DURAND señala que "la permanencia en el empleo contribuye a la dignidad de la persona humana. Ella se relaciona con la nueva concepción según la cual el trabajo no puede ser considerado como una mercancía." y que con la estabilidad se tiende a la mejor organización de la empresa por que se acrecentan las condiciones de mejor rendimiento con la capacidad que se adquiere en el conocimiento de la tarea". (55)

SALOMON GONZALEZ BLANCO opina que la estabilidad en el empleo es la fuente de la alegría y del amor por el trabajo, "no es posible exigir a los hombres dedicación y superación en sus actividades cuando la intranquilidad domina en sus conciencias". (56) Dificilmente se puede exigir espíritu de superación a una persona cuando esta sabe y siente que su presente y su futuro dependen de la voluntad de un tercero y no del cumplimiento de sus deberes.

MARIO DE LA CUEVA nos dice que "La certeza del presente y del futuro otorga al trabajador la fuerza y el valor de defender sus derechos, pues quien no esta 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 esta la idea de igualdad,

(55) Citado por HUGO ITALO MORALES, Op. cit., P. 22.

(56) Citado por HUGO ITALO MORALES, Op. cit., P. 67.

porque quien defiende su derecho con dignidad e igualdad, es igual a otro." (57)

MATEO JUAN PISTONE nos dice que en "el estado actual de la ciencia del derecho y sobre todo del trabajo, ya no se discute su existencia, necesidad y ventajas para el bienestar general...Lo que se discute, son las ventajas e inconvenientes que producen la falta o el exceso de protección a la estabilidad. Es decir, se busca el justo medio y la doctrina considera que cuando se producen inconvenientes superiores a las ventajas, la institución debe limitarse equilibrando los valores." (58)

MARIO L. DEVEALI escribe que "el problema de la estabilidad, en sus distintas gradaciones, no puede ser planteado en general y en un terreno meramente jurídico. Se trata mas bien de un problema de política social, que debe ser solucionado, en cada momento, teniendo en cuenta la mutable situación económica-social de cada país y sus reflejos en el campo político y productivo." (59)

Por su parte BALTASAR CAVAZOS FLORES sostiene "que, si bien es cierto que, como principio doctrinario, la inmovilidad (estabilidad) en el empleo entraña un deseo de superación, un anhelo de protección al trabajador y un afán

(57) Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit., P.

(58) Op. cit., Págs. 67 y 68

(59) Citado por MATEO JUAN PISTONE, Op. cit., P. 70.

por organizar una mayor tranquilidad a la clase laborante, contra lo cual nadie puede pronunciarse, también lo es que, legislativamente contemplado como un derecho irrestricto o "absoluto", resulta perjudicial e irrealizable." (60)

Después de exponer algunos de los argumentos en contra y en pro de la estabilidad podemos concluir con MATEO JUAN PISTONE que las ventajas o inconvenientes de la institución dependen del grado de ESTABILIDAD que se conceda a los trabajadores y de la situación concreta de cada país.

Sostener la ESTABILIDAD ABSOLUTA, en la cual solo se puede despedir a un trabajador cuando se presenta una causal de despido, es una posición extremista y absurda, como sostener que se puede permitir a los patrones disolver la relación de trabajo en cualquier momento. Lo que se debe buscar es el justo medio en el cual la institución cumpla su finalidad, aportando las mayores ventajas posibles a las partes y a la sociedad en general, para lo cual hacemos los propuestos que se indican en el capítulo IV de este trabajo.

La fragilidad de las relaciones de trabajo, el reconocimiento del Estado que el hombre que trabaja tiene derecho a una vida digna conforme a la persona humana y a la importancia de garantizar las condiciones de vida de los trabajadores, han generado el derecho a conservar el empleo.

(60) Op. cit. Págs. 56 y 57.

La razón de ser del derecho a la estabilidad en el empleo no es una sola. A nuestro juicio los principales fundamentos son los siguientes:

a) La estabilidad es un medio importante para garantizar a los trabajadores su subsistencia material y la de su familia.

b) La estabilidad es un medio para lograr la seguridad social y garantizar a los trabajadores el ejercicio de sus derechos en la empresa y en la sociedad.

c) La estabilidad brinda a los trabajadores la certeza y seguridad, que todo ser humano necesita en el presente inmediato - no solo en el futuro -, de que va a seguir contando con los medios para poder resolver la azorante preocupación de como adquirir los bienes indispensables para satisfacer sus necesidades familiares presentes y futuras.

d) La estabilidad encuentra su fundamento en la dignidad de la persona humana, que es fuente, centro y fin del derecho y en especial del derecho del trabajo.

e) El fundamento jurídico de la estabilidad en nuestro país es el reconocimiento expreso del derecho del

trabajo en la Constitución Política y en la Ley Federal del Trabajo.

Los argumentos en contra como en pro de la estabilidad en el empleo han sido muy numerosos y de gran importancia tanto uno como otros. Desde nuestro punto de vista los argumentos en contra y en pro más relevantes son los siguientes:

- La estabilidad es antieconómica por que favorece el tortuguismo de los obreros e impide separar a los trabajadores improductivos que no desarrollan sus labores con la intensidad, cuidado y esmero que deberían.

- Se argumenta que el derecho a la estabilidad en el empleo es utópico porque es prácticamente imposible obligar a un patrón a recibir los servicios de un trabajador que ya no desea. Si bien es cierto que fácilmente se le puede obligar a pagar un salario, es sumamente difícil, por no decir imposible, obligar al patrón a restablecer la relación de trabajo con la armonía que debe prevalecer en la misma, y si a un trabajador ya no se le quiere dentro de la empresa el patrón procurara disolver la relación de trabajo en la primera oportunidad que se presente o en el peor de los casos invocará causales de dudosa procedencia, situaciones totalmente contrarias a las aspiraciones de armonía laboral que deben existir.

Por otro lado, el acto mismo de despido es tan agresivo a la relación de trabajo, que en la mayoría de ellos los trabajadores son los primeros en negarse a la reinstalación y si la demandan, en el fondo, buscando una indemnización mas completa.

La estabilidad disminuye el poder disciplinario del patrón, el cual en determinadas circunstancias estará imposibilitado de realizar despidos necesarios. Con lo cual se pierde el respeto al patrón, al trabajo y en algunos casos a los demás compañeros de trabajo, reflejándose por consiguiente en el orden y la disciplina del centro de trabajo.

En pro de la estabilidad podemos decir:

- Dignifica a la persona humana, trabajando es como el hombre se dignifica. La estabilidad dignifica al trabajador subordinado al poner en sus manos la capacidad y responsabilidad de cumplir con sus fines personales, al evitar que pueda ser despedido por una descisión arbitraria y caprichosa de un tercero. Asimismo, lo dignifica al otorgarle la facultad de exigir, sin temor a perder su empleo, el cumplimiento de sus derechos.

- El derecho a la estabilidad en el empleo

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

acrecienta el espíritu de superación al saber y sentir el trabajador que su presente y futuro dependen del cumplimiento de sus deberes y no de la voluntad caprichosa y arbitraria del patrón y, por lo mismo, otorga a los trabajadores fuerza y valor necesario para defender sus derechos con dignidad.

- La estabilidad en el empleo es una institución de gran importancia para el derecho del trabajo y la sociedad en general por ser uno de los medios más eficaces para garantizar la seguridad material de las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias. El trabajo es fuente y garantía de importantes derechos en nuestro país por ejemplo: derecho a la seguridad social, derecho de habitación, derecho a un salario, etc.

Estimamos que los argumentos en contra, no son consecuencia directa del derecho a la estabilidad en el empleo, sino de la falta de probidad y honradez de los sujetos de la relación de trabajo, de su mala fe en el actuar.

Los beneficios del derecho a la estabilidad serán mayores, en la medida en que los sujetos cumplan con sus deberes y ejerciten sus derechos con probidad y honradez, actuando conforme a la buena fe que debe existir en las relaciones de trabajo.

Consideramos que el principio de la estabilidad en el empleo contiene aspiraciones profundamente humanas. Su presencia en la Ley efectivamente da seguridad a los trabajadores en su empleo, aún cuando en ciertos casos concretos su ejercicio pueda ser coartado por los patrones. Que la institución aporte las mayores ventajas posibles a las partes y a la sociedad, creemos que necesariamente depende de la regulación que se haga de la misma en el derecho positivo y de la buena fe en el proceder de los sujetos de la relación de trabajo.

CAPITULO III

VIGENCIA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

III.1. LA ESTABILIDAD Y LA RELACION DE TRABAJO.

III.2. LA ESTABILIDAD Y LA DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO, LIMITACIONES Y PRINCIPIOS.

III.3. RESPONSABILIDAD POR LA DISOLUCION DE LA RELACION DE TRABAJO.

VIGENCIA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

C A P I T U L O I I I

=====

III.1. LA ESTABILIDAD Y LA RELACION DE TRABAJO

Como ya se ha mencionado, la relación de trabajo, según la tesis relacionista, es el conjunto de derechos y obligaciones de trabajador y patrón por la sola prestación de un servicio personal subordinado.

De acuerdo con lo anterior, la Suprema Corte de Justicia ha sostenido que lo que importa en la relación laboral es la prestación del servicio, exista o no contrato de trabajo manifestando que la relación y el contrato causan exactamente los mismos efectos.

Estos efectos principalísimos son para el patrón: obtener la fuerza de trabajo que es igual a la prestación del servicio, y para el trabajador: la remuneración o pago del salario unidos por el vínculo de la subordinación que en palabras de Luis Monsalvo Valderrama "es a la vez que una facultad del patrón para ordenar, la obligación del trabajador para obedecer en el campo del trabajo contratado".

Al hablar de la duración de las relaciones de trabajo se habla de la estabilidad en el empleo, la que se basa en dos cuestiones principales:

a) El deseo de permanencia (esencia).

b) La razón o causa suficiente para extinguir la relación de trabajo (seguridad).

Retomando el análisis de las definiciones vertidas en el capítulo anterior, y lo dicho sobre la relación laboral, podemos señalar que dicho principio es el derecho del trabajador a permanecer en su empleo siempre que el trabajo que realiza sea necesario, mientras no incurra en una causal de rescisión, salvo lo establecido en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

La estabilidad es el derecho del trabajo en la década de los 70's, se caracterizó, por la progresiva afirmación y consolidación de los principios proteccionistas al trabajo subordinado, rigidez y estabilidad en las relaciones individuales y colectivas fueron sus principales características.

De los 80's a la fecha, llamada por algunos "década perdida" se pretendieron relaciones de trabajo duraderas, LA

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, la prórroga de los contratos y relaciones en forma indeterminada, solo condicionada a la subsistencia materia objeto del contrato, prevalecieron, por encima de la eventualidad, porque se trataba de proteger al máximo LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, criterio todavía vigente en nuestra legislación.

Todas las ideas han cambiado en razón y dirección de la productividad, hoy se buscan "relaciones flexibles" que permitan márgenes amplios a los empresarios, en beneficio del incremento productivo que no permite la rigidez y la inmovilidad, y a una época de crisis económica: "provocan tensiones no tolerables al modelo capitalista", afectando el tejido productivo y reduciendo la ocupación". (61)

En este orden de ideas, vemos que la flexibilidad va apareciendo en muchos países y el nuestro no es la excepción y así la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha incluido el tema en sus conferencias mundiales.

Con el vocablo "flexibilidad" se ha querido identificar la tendencia o evolución hacia la modificación de las normas laborales hoy a vigor.

El Doctor José Manuel Lastra nos dice al respecto:

(61) LASTRA Lastra, José Manuel. ¿Expira el Estado Social o de Bienestar? Revista, art. 123 Constitucional. Anoll, Número 3, Enero-Junio 1992, editada por la J.L.C. Y.A. del D.F. Pág. 159

"Se abre así camino a la idea de que solamente una recuperación en la flexibilidad del trabajo, podría evitar una parálisis de la iniciativa económica, revaluando las exigencias de funcionalidad de los procesos productivos en los que era necesario sustituir: "protección de empleo", por flexibilidad, ésta última, para alguno autores fue consecuencia de la crisis económica, para otros una "revancha patronal bien calculada, un balance de poder".

"Las nuevas estructuras productivas, por sus características técnicas, expresan un interés por utilizar segmentos de fuerza temporal de trabajo, reducidos, en intervalos variables, utilizando el trabajo donde y cuando sirva a las exigencias de la producción." (62)

La citada flexibilidad, no tiene cabida con la actual legislación laboral, la que contiene una serie de preceptos que expresamente la prohíben, mismo que son los artículos 5°, 33 y 394 de la Ley Federal del Trabajo, en concordancia con la fracción XXVII del apartado A) del artículo 123 de nuestra Constitución Federal.

En contraposición encontramos también con frecuencia el uso del vocablo "movilidad" que en diferencia de la "flexibilidad es una decisión unilateral del patrón, que sin representar una novación, permite cambiar las funciones a su

personal, por regla general sin acuerdo sindical, ni autorización oficial.

Por su parte la polivalencia, se puede entender como la consideración de valores diversos para ser tomados en cuenta al momento de retribuir al trabajador.

Así las cosas, ante la eminente globalización económica se propone una armonía o armonización laboral con nuestros futuros socios comerciales lo que sin duda traerá como consecuencia la inclusión de la flexibilidad, la movilidad y la polivalencia en la normatividad laboral, en beneficio de la productividad de las empresas nacionales.

III.2. LA ESTABILIDAD Y LA DURACION DE LA RELACION DE TRABAJO, LIMITACIONES Y PRINCIPIOS

Uno de los sistemas de protección establecidos por la Ley Federal del Trabajo, es la ya multicitada "estabilidad en el empleo" misma que en pocas palabras, consiste en dar seguridad al trabajador, de tener un ingreso fijo y permanente, a cambio de sus servicios. Permanencia que marca nuestra Ley Laboral en sus artículos 25, fracción II, 35, 36, 37 y 39 en relación con la fracción XXVII, inciso h) del artículo 123 Constitucional y 5° fracción XIII de su propia Ley Reglamentaria.

A los patrones no les gustan los riesgos de la permanencia en el empleo y cabe destacar que México es un país en el que dicha estabilidad es relativa dando lugar a cuatro definidos tipos de contratación: 1. Por obra determinada, 2. Por tiempo determinado, 3. Por tiempo indefinido, 4. Inversión de capital.

La regla es la celebración de contratos por tiempo indefinido, siendo las excepciones los otros tres, regulándose en forma general en los artículos 35 a 40 de la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo con estos artículos podemos señalar que existen dos principios: 1. las relaciones de trabajo deben

permanecer mientras subsistan las causas que les dieron origen, 2. el que establece como regla general la duración indefinida de las relaciones laborales, salvo pacto en contrario.

Es por lo anterior que el trabajador al ingresar a ocupar un puesto de trabajo piensa en la permanencia mientras no surja una causa justificada que la extinga.

Como ya mencionamos, los contratos por obra y tiempo determinados, así como el de inversión de capital establecido en el artículo 38, son excepciones que no están sujetas a la simple manifestación de las partes, es decir que se torna indispensable el hecho de que la naturaleza de los mismos sea la acorde a la contratación.

En este orden de ideas tenemos que el contrato de obra determinada se verá convalidado por la existencia de la materia objeto del contrato, lo cual sería fundamentalmente mediante lo siguiente:

1. Existencia de la obra.
2. Contratación para la obra.
3. Terminación de la obra.

De igual forma, el contrato por tiempo determinado no sólo se encuentra sujeto a la determinación de un lapso por

el patrón, sino que este lapso debe estar justificado en una necesidad no importando por cuanto tiempo se celebre el contrato.

Existen dos corrientes que establecen cómo deben prorrogarse ambos contratos en caso de subsistir la materia objeto de los mismos, esto es:

1. En el de obra determinada si subsiste la materia, el contrato debe prorrogarse hasta que la misma se acabe.

2. Si subsiste la materia, se prorroga el contrato por tiempo indefinido en caso de ser éste por tiempo determinado.

El artículo 37 establece limitativamente los casos en los cuales se pueden celebrar contratos por tiempo determinado.

a) Cuando lo exija la naturaleza del trabajo;

b) Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a un trabajador; y

c) En los demás casos previstos por la ley.

Cabe hacer la aclaración que la fracción III se

refiere principalmente a los trabajos especiales regulados por la ley como son los trabajadores de los buques, deportistas, actores, músicos, etc.

Nuestra legislación consagra el principio de duración indeterminada de las relaciones de trabajo, con dos excepciones básicas, la obra determinada y el tiempo definido (numerales 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo), ambos con los requisitos ya establecidos.

Por último, el artículo 38 prescribe una tercera excepción a la regla general de la duración indeterminada o indefinida de las relaciones de trabajo que es la inversión de capital.

Esta disposición se refiere principalmente a la contratación de trabajadores en la industria minera durante el tiempo que un determinado capital se gaste, como su nombre lo dice.

Hay que recalcar el sentido del artículo 35 de la ley Laboral de señalar que a falta de estipulación expresa la relación será por tiempo indeterminado, presunción de vital importancia al no dejar al arbitrio del patrón la disolución de la misma sin causa razonable, convirtiéndola en una auténtica relación por tiempo indeterminado.

Como se puede apreciar, la Ley Federal del Trabajo no admite el contrato laboral por un lapso convenido entre las partes, puesto que protege la ESTABILIDAD en el empleo, al indicar que en caso de que subsista la materia del trabajo, la relación obrero-patronal quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia (artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo).

La principal característica de la figura analizada consiste en pactar entre el trabajador y el patrón una duración temporal de la relación laboral, sin existir causas que la justifiquen, lo que sin duda le reconocería la plena capacidad de decisión al empleado, sin necesidad de ser protegido por la Ley.

Para la contratación temporal o por tiempo parcial, "las relaciones individuales de trabajo se presentan como un ámbito donde algunos principios civilistas pueden nutrir su crecimiento, concretamente: la igualdad de las partes en la contratación y la autonomía de la voluntad en la misma".

"Así, la autonomía de al voluntad se traduciría en la posibilidad con que cuentan las partes para fijar las características que regirán la relación entre las mismas, desde su inicio (tipo y forma de contrato), su vidas (contenido del contrato) y eventualmente en su muerte (terminación del contrato). La contratación precaria sería,

en este contexto, una manifestación de la autonomía de la voluntad de las partes, es la medida que desconoce y excluye las normas limitativas de la misma, reconocidas en materia de formación del contrato de trabajo individual". (63)

(63) REYNOSO Castillo, Carlos, "Contratación Precaria". Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Año XXIII No. 68, marzo-agosto de 1990. Págs. 548 y 549.

III.3. RESPONSABILIDAD POR LA DISOLUCION DE LA RELACION DE TRABAJO

Como ha quedado establecido en capítulos anteriores, la estabilidad es relativa en nuestro país, lo que además se fundamenta en lo establecido en el artículo 48 en relación con el 49 de la Ley Laboral.

Es decir, al trabajador le corresponde la decisión de regresar a su trabajo o irse. En otras palabras, el trabajador tiene la opción de escoger entre dos acciones:

Acción de cumplimiento de contrato, lo que implica su reinstalación y el pago de salarios caídos, o bien;

Acción de indemnización constitucional, que se traduce en el pago de tres meses de salario, así como el de los salarios caídos.

Asimismo, han quedado establecidas las excepciones a la obligación de reinstalar, establecidas en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, para los trabajadores eventuales, domésticos o de confianza, los que tienen antigüedad menor de un año y los que tienen una estrecha relación con el patrón.

La sanción en los casos anteriores ha quedado

establecida en el artículo 50 que distingue:

1. Cuando el contrato es por tiempo determinado y el trabajador ha laborado menos de un año, el patrón está obligado al pago del equivalente a la mitad del tiempo laborado mas los salarios caídos que correspondan.

2. Cuando se trata de un contrato por tiempo determinado, pero el trabajador ha laborado mas de un año, la indemnización será el pago de 6 meses, más 20 días por cada año de servicios y el pago de salarios caídos.

3. Si el contrato es por tiempo indefinido, la indemnización será de 3 meses, 20 días por año y salarios caídos.

De igual forma, el artículo 52 del Código Laboral remite a este artículo 50 tratándose de terminación del contrato de trabajo por causa imputable al patrón contando con 30 días para separarse del empleo.

Otra limitante a la estabilidad en el empleo la encontramos en el artículo 947 de la Ley Laboral que faculta al patrón al no sometimiento al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta mediante el pago de 3 meses, 20 días por año, prima de antigüedad y salarios caídos, lo que arroja una cantidad que probablemente resulte mas

atractiva de pagar por el patrón que a la que fue condenado, burlándose así la autoridad y los derechos del trabajador.

Otro aspecto que sobresale en la ley es el que encontramos en el artículo 161 que señala que a un trabajador con más de 20 años de antigüedad, sólo se le podrá rescindir su contrato por causa imputable a él (art. 47) que sea grave, lo que resulta sumamente subjetivo, y al contrario de lo dicho en el párrafo anterior ata al patrón al no poder disolver una relación laboral por una causal imputable al trabajador que a juicio de la Junta no sea lo suficientemente "grave", lo que lo deja en estado de indefensión.

De igual forma, el artículo 439 establece:

Quando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traigan como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor, y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

Lejos de promover la estabilidad y los derechos de los trabajadores, provoca a nuestro juicio un atraso en la productividad y competitividad necesaria para la competición

en mercados internacionales que con artículos como éste, agilizará el cierre de pequeñas industrias que busquen competir con tecnología de punta.

Como vemos, es necesario un cambio en nuestra legislación laboral que la adapte a las condiciones actuales y que sin acabar con el principio de estabilidad, dé mayores facilidades a los patrones para el movimiento necesario de personal y la adquisición de nueva y necesaria tecnología como lo expondremos en el siguiente capítulo.

CAPITULO IV

EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO CANADA, ESTADOS UNIDOS Y MEXICO

IV.1. MARCO JURIDICO DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO. MEXICO

IV.2. REORIENTACION DEL COMERCIO MUNDIAL.

IV.3. PROBABLES EFECTOS DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO, EN LA
ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN MEXICO.

IV.4. PROPUESTA.

EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO. CANADA, ESTADOS UNIDOS YMEXICO.

C A P I T U L O I V

=====

IV.1 MARCO JURIDICO DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO. MEXICO

"Si sin él hemos podido "sobrevivir" tanto tiempo, sin él también podríamos sobrevivir en el futuro. Sin embargo, pensamos nosotros que a mediano y largo plazo dicho tratado será de gran beneficio para el país, habida cuenta de que siempre será preferible asociarse con ricos y poderosos que con pobres y menesterosos". (64)

Hoy en día el ámbito laboral se ve impactado por muchos factores, su realidad jurídica es multifactorial, es decir, no está determinada únicamente por la realidad económica política y jurídica del país, sino que además se ve condicionada por elementos externos a nivel internacional, la afluencia de capitales hacia nuestro país, la implementación de nuevos modos de producción más sofisticados de empresas que vienen a instalarse a nuestra patria y un desafío más que representa la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio,

(64) CAVAZOS Flores Baltazar. Cavazos Chena Baltazar y Guillermo. Estudio Comparativo entre la legislación laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano. Ed. Trillas. 1993 Pág. 277.

ya que el mismo obedece a intereses norteamericanos.

Pues como los norteamericanos son los que tienen el dinero y nosotros tenemos el desempleo, lo que ocurrirá es que nos pondrán a pelear entre nosotros los latinoamericanos para ver quien da más facilidades de inversión extranjera y quien vende más barata la mano de obra nacional, si México es elegido por los inversores extranjeros para establecerse, la mano de obra de los mexicanos que en su mayoría no es muy calificada (salvo en el sector manufacturero y campesino) se verá desplazada por la mano de obra extranjera, franceses, canadienses, estadounidenses, pues de acuerdo con el tratado bilateral firmado por Canadá y Estados Unidos, la movilidad de los grandes capitales es seguida de la movilidad de mano de obra calificada, que va en busca de mejores ingresos, además es falso lo que dicen en el discurso oficial que se verán beneficiadas la pequeña y mediana industria con el tratado de libre comercio (ya que en México el 87% de la industria cuenta con menos de 10 trabajadores) y dada la experiencia de Canadá y Estados Unidos en el acuerdo bilateral, Canadá tuvo cierres masivos en la pequeña y mediana industria, un desempleo que jamás se había tenido en la historia de esos dos países, efectos que sin duda se deben de tener en cuenta para sopesar el futuro del principio de la estabilidad en el empleo.

El Tratado de Libre Comercio equivocadamente

considerado como un acuerdo para reducir tarifas y las trabas arancelarias entre dos o más países, según palabras de José Angel Condhello "es como el resultado de una negociación entre dos bribones que al sentarse a la mesa agarran la mano del otro para impedir una puñalada traperá"; es un largo conjunto de artículos, definiciones, cláusulas que evidencian profunda desconfianza entre los negociadores; es evidencia de que los industriales o banqueros de los países firmantes son un grupo de malhechores de quienes no se puede confiar la palabra empeñada. Parece un acuerdo entre dos que no tienen ganas de acordar nada, un intento de poner la letra chiquita para obtener la ganancia grande, en fin, ¡un asco!". (65)

Se ha dicho que México tendrá una economía cerrada mas que mixta y por tanto la empresa nacional tenía un mercado cautivo, al no tener competencia real, por el proteccionismo desplegado por el Estado y al tener una reforma económica hacia un sistema de economía abierta, tal reforma que lleva a cabo el Estado debe ser integral, pues si reestructura su ámbito económico, es incongruente que deje intocados otros factores que giran en torno al ámbito laboral como lo es el político-sindical, jurídico-administrativo: si queremos trabajadores y empresarios del primer mundo, necesitamos también, que esta suerte sea compartida ante los retos universales, por los líderes sindicales, políticos y funcionarios que en su mayoría son imprevistos o

(65) José Angel Condhello, ? El Tratado de Libre Comercio 1992 Pág 7.

improvisados en su encargo y que evidentemente trae como consecuencia que no obstante que existen disposiciones para la capacitación y adiestramiento en la empresa, en la realidad sean nulas pues no existe la voluntad política y la capacitación técnica para hacerla efectiva, ya que si existiese la capacitación y adiestramiento sería el factor determinante que hiciese posible la aplicación del principio de la estabilidad en el empleo.

En 1942 el gobierno mexicano suscribió un acuerdo bilateral de comercio con los Estados Unidos, con motivo de la emergencia de la Guerra Mundial, lo que representa el antecedente más remoto que en este sentido se tiene.

Posteriormente, se han realizado otros convenios con implicaciones en materia de concesiones arancelarias y hasta el año de 1985 nuestro país ingresó al GATT con no muy buenas perspectivas ya que esta organización sufrió una fuerte crisis cuando los países europeos se negaron a reducir sus subsidios y los aranceles solicitados por los Estados Unidos, lo que obligó a buscar nuevos derroteros en materia comercial, es decir, un espacio natural dentro del Continente Americano, de esta forma se firmó primero el Acuerdo de Libre Comercio con Canadá y ahora se pretende agrupar a América Latina, especialmente México.

La política de expansionismo comercial seguida por

nuestros vecinos del norte se ha basado en la exportación de diversos productos de consumo y uso humano y en la fabricación de armamentos preponderantemente, lo que ha constituido su plataforma económica para seguirse sosteniendo como la primera Potencia mundial, sin embargo la crisis económica se ha agudizado en ese país y prueba de ello son entre otras cuestiones el alto porcentaje de desempleo, y el hecho de que sus nuevas generaciones crecen con problemas culturales e intelectuales por el alto índice de drogadicción y la pérdida de valores humanos.

Existen dos grandes bloques económicos que han adquirido un poder sin precedentes: La Cuenca del Pacífico, en la que destacan Japón, Taiwan y Corea; y la Comunidad Económica Europea, representada por Alemania, Francia e Inglaterra; sus objetivos son sustituir la etapa bélica con acuerdos comerciales que permitan la utilización de los más avanzados procesos de producción, haciendo frentes comunes y celebrando convenios tendientes a tener un libre tránsito de sus mercados.

El 10 de junio de 1990 los Presidentes de México, Carlos Salinas de Gortari y de Estados Unidos, George Bush, anunciaron su intención de alcanzar un acuerdo de Libre Comercio entre Estados Unidos, Canadá y México; los aspectos señalados que comprenden son: inversiones, servicios, propiedad intelectual y resolución de disputas.

Los tratados son expresión amplia de los contratos y por tanto convenios. En efecto, si un convenio es el acuerdo de voluntades que crea, transmite, modifica o extingue derechos y obligaciones, es incuestionable que los tratados aunque internacionales son convenios, y si contrato es el que produce o transfiere obligaciones y derechos, es también cierto que los documentos internacionales son contratos, por consecuencia, para su concertación requieren además, de otro elemento, el consentimiento de las partes y un objeto propio.

Cabe afirmar que conforme a nuestro sistema constitucional, el Presidente de la República en uso de las facultades que la Constitución le otorga, puede celebrar tratados internacionales, los cuales deberán someterse a la aprobación del Senado.

Es indiscutible que el objeto del Tratado de Libre Comercio lo constituye en forma directa la amplia gama de transacciones comerciales, que puedan acordar los países involucrados.

De lo anterior, se desprende que las normas constitucionales y las leyes que de ella emanan, no son objeto de un tratado comercial internacional.

En un mundo tan competitivo como hoy se manifiesta,

México no puede permanecer inmóvil. Se requieren cambios estructurales. Bajo ese concepto de modernización, es indiscutible que nuestras leyes sufran una transformación para adecuarlas a la realidad que el país exige. El derecho es dinámico conforme cambia o se transforma una sociedad.

La Ley Federal del trabajo de 1931, alentó y respondió a los cambios revolucionarios plasmados en la Constitución de 1917. Después de 39 años una nueva Ley Federal del Trabajo pretendió tutelar los derechos sustanciales obreros. Diez años después, con reformas procesales se reafirmó la condición de un estado tutelar para los trabajadores mexicanos bajo una premisa indiscutida, "Traten igual a los desiguales".

Los países en vías de desarrollo se caracterizan por que su actividad política, económica y social, tiende a proteger a los más débiles, para así proveerlos de satisfactores que imposibilitados estarían de obtenerlos por su propio alcance. A estos fines contribuyen las leyes del 31, 70 y las reformas del 80. Se trata ahora de llegar a los mismo fines pero con fórmulas innovadoras que modernicen sus estructuras.

La fórmula es la de una apertura comercial con países diferentes al nuestro, marcando diferencias estructurales.

Hoy nos preocupa la compatibilidad económica entre los países participantes. Requerimos realizar cambios en las estructuras y planeación económica para tratar de ubicarnos a cierto nivel de competencia, es por esto, que pensamos que aunque no de forma inmediata, este acuerdo trilateral, comercial, puede tener repercusiones indirectas en nuestra legislación laboral mexicana.

Nuestra legislación laboral, es piedra angular en el desarrollo económico de nuestro pueblo, por cuando que norma las relaciones entre dos grandes factores de la producción.

La Ley Laboral vigente, atiende a la principal infraestructura industrial de nuestro país a la pequeña y mediana industria, pero a la vez propicia un freno a su desarrollo. A la gran industria, le propicia un factor favorable para marcar o limitar el desarrollo de sus obreros; esto es en razón de que la legislación laboral previene mínimos sociales." (66)

Es por lo anterior que, nuestra legislación laboral, debe contener normas que sean coadyuvantes principales para que los obreros mexicanos aseguren que con la prestación de su trabajo tendrán una vida más decorosa y digna.

(66) MORENO Reyna José. "El Tratado de Libre Comercio y su repercusión en el Derecho Laboral" Revista "Laboral" No. 06. Mayo 1993. Ed. Ediciones Contables y Administrativas, S.A. de C.V. Págs 19 a 21.

Retomando el aspecto legal del Tratado, considero pertinente señalar en primer término que los regímenes jurídicos de los países involucrados son muy diferentes en la materia. Así por ejemplo, y como ya hemos señalado, en nuestro país un tratado o acuerdo internacional, una vez aprobado por el Senado, tiene rango constitucional. En estados Unidos todos los acuerdos pueden ser derogados o revocados por las legislaturas de los Estados de la Unión, lo que viene a subordinar los tratados internacionales a decisiones de diversos grupos colegiados.

En México seguramente tendrán que realizarse importantes modificaciones de tipos constitucional y en diversas leyes secundarias como lo es laboral, la cual seguramente será motivo de profundas discusiones por su lógica unión que tiene con el proyecto de dicho tratado.

Además de lo anterior, la legislación norteamericana deja la existencia de leyes "Abuelo" que subordina a cualquier tratado internacional y más aún a los acuerdos (Agreement). Es por lo anterior que Canadá tuvo que realizar importantes modificaciones a su constitución, y adecuarse el acuerdo que tiene celebrado con E.U.A. desde 1989.

Por nuestra parte, estamos de acuerdo con el Dr. Baltazar Cavazos Flores que afirmó que "a corto plazo (cuando menos en un par de años) no se reformará nuestra Ley Federal

del Trabajo, a pesar de que quizás nunca como ahora se requieren y son necesarias dichas reformas.

La razón por la cual la Ley Laboral no se va a reformar por lo pronto, es de carácter político, ya que México suscribirá el Tratado de Libre Comercio sin tocar "ni nuestra constitución ni nuestra Ley Federal del Trabajo", debido a que como un país soberano y que por lo tanto no vamos a modificar nuestros máximos preceptos laborales, por la firma de dicho tratado comercial, con lo cual todos los mexicanos estamos de acuerdo". (67)

En México hay serias oposiciones para un Tratado trilateral, sin embargo, la posición y retórica antiimperialista ya está gastada. Los gobiernos populistas antiyanquis de Luis Echeverría (1970-1976) y José López Portillo (1976-1982), sólo generaron inflación, devaluaciones monetarias, desempleo y paradójicamente una mayor dependencia a través de más deudas, de las cuales supuestamente nos iba a independizar. A partir de 1985, se empezó a dar un proceso de apertura comercial, en la economía mexicana, en parte el proceso fue presionado por el gobierno americano, el crónico déficit comercial norteamericano consecuencia del déficit presupuestal obligó al gobierno de los Estados Unidos a presionar a sus vecinos del sur, bajo la amenaza de cerrar las fronteras a productos mexicanos, si no llegaban a un

(67) CAVAZOS Flores Baltazar. Circular "Perspectivas Laborales para 1993". Pág. 10

acuerdo bilateral o México no ingresaba al GATT (Acuerdo General de Aranceles y Comercio), en 1986, México ingresa al GATT bajo fuerte oposición. En 1987, 1988 y 1989 el gobierno mexicano acelera la apertura comercial como medio de combatir la inflación interna. El control de precios es presentado por el gobierno mexicano como un "Pacto social" a la opinión pública, aunado a ello el gobierno mexicano ha desmantelado gran parte de su estructura proteccionista, en 1985 los aranceles llegaban hasta un 100% y en 1989 más de un 80% de las importaciones ya no necesitaban permisos.

En enero de 1989, entró en vigor un Acuerdo de Libre Comercio entre Canadá y Estados Unidos, el objetivo es eliminar en diez años todas las barreras arancelarias y no arancelarias al comercio de bienes y servicios entre dos países.

El gobierno del Presidente Bush parece que se ha dado cuenta de que lo que pase en México, de una forma u otra afectará a los Estados Unidos. Hasta ahora, la forma que ha encontrado el gobierno de los Estados Unidos para evitar que arda fuego en casa del vecino es apoyándolo en la negociación de su deuda externa con los Bancos Privados y en la obtención de más recursos de los Organismos Internacionales:

- a) Reducción de la Burocracia.
- b) Venta de empresas importantes.

- c) Reprivatización de la Banca.
- d) Mayor apertura de la inversión extranjera.
- e) Terminación de la Reforma Agraria y entrega de las tierras en propiedad privada a ejidatarios.

Empero, el tratado implica cambios, presionarán al gobierno de México a modificar, entre otros, las leyes laborales, fiscales y de inversión, son necesarios cambios legislativos que permitan una mayor "flexibilidad en la contratación de la mano de obra", impuestos competitivos a nivel internacional y que faciliten la afluencia de capitales.

Si el gobierno mexicano no da el paso hacia un comercio libre con Estados Unidos, significará negarle a gran parte de sus habitantes la posibilidad de anhelar el incremento en sus niveles de bienestar y si Estados Unidos rechaza el libre comercio con México, pagará con una pérdida de competitividad y de mercados, no aceptar los principios del mercado libre, que fueron origen de su desarrollo económico.

Un acuerdo de libre comercio, significa un compromiso de reducir gradualmente los aranceles o impuestos a las importaciones hasta llegar a su liberación total, en un determinado período de tiempo. En el caso concreto de Estados Unidos y México, el proceso de reducción de aranceles

a las mercancías debe ir acompañado de una liberación de las inversiones de ambos países, proceso que puede complementarse en diez años, después de esos procesos se puede plantear como un paso posterior un mercado común, que significa la liberación gradual del tráfico de personas, de servicios financieros y la formación de Organismos regionales con poder para resolver los conflictos económicos en la zona de México-Estados Unidos.

Un mercado común, significa el libre movimiento de todos los factores de la producción, materias primas, mercancía, servicios, capitales y personas. Todo ello que en conjunto ya tienen tanto Estados Unidos como México; por una parte más de 70% de las exportaciones mexicanas son hacia Estados Unidos; el 85% del turismo extranjero proviene de los Estados Unidos; el 60% de la inversión extranjera es norteamericana y actualmente México es el tercer mercado más importante para los Estados Unidos; el 6% de las exportaciones norteamericanas van hacia México (Canadá es el primero y Japón es el segundo). En términos de expansión, bajo un esquema de libre comercio en diez años (año 2000), será más importante para el comercio americano, los cerca de 110 millones de mexicanos que habrá en México, que los 30 millones de canadienses que habitarán Canadá en ese tiempo, así como el hecho de que en 1993 los productos europeos representarán una competencia tremenda para los productos norteamericanos, debido a dos factores:

a) La consolidación del mercado común europeo.

b) El enorme potencial de mano de obra barata de los países de Europa del Este, esos países se convertirán en maquiladoras de los países de Europa Occidental, la única forma de enfrentarse a este reto es mantenerse competitivo a través de la mano de obra barata mexicana". (68)

La búsqueda de un Tratado de Libre Comercio entre México y los Estados Unidos y posteriormente de un mercado común, es el marco jurídico más adecuado para asegurar las relaciones económicas y políticas duraderas en beneficio de ambos países para el siglo XXI.

Adam Smith, quien es considerado el padre de la ciencia económica, se percató de las enormes ventajas que tiene para una sociedad, desde el punto de vista económico, el desarrollo de la división social del trabajo.

Hoy día resulta fácil percatarnos cómo en una empresa la productividad aumenta notablemente cuando las personas que en ella laboran se especializan en una determinada función, así, una persona maneja la máquina que le da forma a la suela de los zapatos; otra se encarga del cosido o pegado; otra mas

(68) PAZOS Luis. Libre Comercio México - Estados Unidos, Mitos y Realidades Editorial Diana. S.A. de C.V. primera edición México, 1990 m Páginas 13 a 107.

del color, etc., lo que permite producir mucho más eficientemente, en cantidad y en calidad, que si cada uno de los que en esa empresa laboran, pretendieran hacer cada par de calzado de principio a fin.

IV.2 REORIENTACION DEL COMERCIO MUNDIAL

"La firma de un Tratado de Libre Comercio contribuiría al crecimiento del aparato productivo mexicano y el aumento de su competitividad.

La existencia de un marco jurídico que regule las relaciones comerciales beneficiaría a los tres países ya que promovería un aumento global de la competitividad en la región, gracias a la cual se enfrentaría, con mejores posibilidades de éxito, la ayuda competencia internacional."

(69)

Antes de entrar en materia, del presente apartado, es importante señalar y destacar que el motor para la integración comercial o lo que es lo mismo, la firma del tratado de libre comercio entre México y Estados Unidos y el Canadá, lo son las empresas transnacionales, pero no conceptuadas como la forma física de instalaciones de bienes y servicios y de gente que las conforman, sino mas bien representadas las empresas transnacionales por los grandes capitales que detectan las mismas, partiendo de lo anterior es indiscutible que los grandes capitales son apátridas, es decir que a sus directivos única y exclusivamente les interesa incrementar el margen de ganancia que obtengan, lo que no es nuevo salvo el refinamiento para explotar más y

(69) BLANCO Herminio Hacia un Tratado de Libre Comercio Ed. Miguel Angel Porrúa 1991. Pág. 169

mejor a quien vive de su trabajo, de lo anterior se deduce que ante esta realidad el principio de la estabilidad en el empleo tiene un desafío que se apetece insuperable.

Ahora bien, un tratado de libre comercio es un acuerdo que garantiza el libre intercambio entre dos o más países y que tiene implicaciones en lo económico, en lo político, en lo social, en lo cultural, etc. En sí el Tratado de Libre Comercio no es bueno ni malo, todo depende de las condiciones en las que se negocia el Libre Intercambio y cómo se integran sus economías. LA ECONOMIA DE LOS ESTADOS UNIDOS ES 2½ VECES MAS GRANDE QUE LA ECONOMIA MEXICANA (ESTE DATO ES CLAVE PARA EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO).

Durante las últimas décadas, la riqueza mundial se ha concentrado en muy pocos países y, dentro de estos, en muy pocas manos. De este modo, se han consolidado bloques económicos muy fuertes y dinámicos. Estos grandes bloques económicos son: La Comunidad económica europea, la cuenca del Pacífico y los Estados Unidos...la economía de las grandes transnacionales, el vecino fuerte de México y nuestro futuro socio, los Estados Unidos salieron de la segunda guerra mundial como la gran potencia económica, los Estados Unidos eran un sólo bloque económico, la más dinámica industria y el mayor mercado del mundo.

Pero últimamente, todo el mercado común, así como la

cuenca del Pacífico han crecido más que los Estados Unidos. Para poder competir con el mercado común y la cuenca del Pacífico, Estados Unidos necesita hacer su propio bloque económico. Sus socios naturales son Canadá (con el cual ya hizo un Tratado de Libre Comercio) y América latina. Su socio más viable, entre otras cosas por su economía cercana, es México. En principio, las economías de Canadá, los Estados Unidos y México constituirían el bloque económico más grande del mundo. Con 356 millones de habitantes y un producto interno bruto de 6 millones de billones de dólares. Tanto como la cuenca del pacífico y el mercado común juntos.

Un problema crucial para este Tratado de Libre Comercio es que dos países que lo promueven lo hacen para salir de sus respectivas crisis económicas, pero esas crisis económicas representan serios problemas para un Tratado de Libre Comercio.

En primer término analizaremos brevemente el caso de los ESTADOS UNIDOS. Los Estados Unidos es, sin duda la economía más fuerte de la región, pero a pesar de su imagen como país clase mediero, Estados Unidos tiene una de las clases medias más chicas del primer mundo, ahí se vive, desde 1989, la recesión más grande de la post-guerra. Su economía no crece, industrias enteras han desaparecido con todo y empleos en los últimos años, en los últimos años se concentró la riqueza a grados extremos, el 1% de los hogares más ricos

de los Estados Unidos concentran más riqueza que el 90% de los hogares del país, la pobreza creció también: uno de cada cinco niños en los Estados Unidos vive en la pobreza, el 30% de la población adulta de Estados Unidos es analfabeta, y eso no es todo, Estados Unidos es el país más endeudado del mundo, tiene el mayor déficit fiscal del mundo, por tanto cualquier recuperación económica se ve obstaculizada por el peso de la deuda, total, que como socios, los Estados Unidos son una gran potencia, pero en crisis ...habida de mercados donde colocar sus productos (por lo tanto, es más fácil invertir en otros países como en México, que sanear la economía de los Estados Unidos en banca rota y por otra parte ellos no tienen la menor intención de comprar productos de otros países, pues para ello tienen un proteccionismo muy desarrollado, sino más bien quieren conquistar mercados para colocar sus excedentes de producción.

Ahora analizaremos brevemente el caso de la economía mexicana: México viene saliendo de la década perdida de los 80's, el repunte de la economía se debe a que se obtuvo mucho dinero extra con la venta de paraestatales, como telmex, bancos, etc., es decir, que el repunte no es porque se produzca más, se ha contenido la inflación de los 80's, pero se paró a costa de los salarios y los precios de garantía entre otras cosas, pararon la inflación parando la economía (lo que hace que nuestra realidad social y económica sea una ficción y que abre una gran interrogante, ¿Qué pasará cuando

se quiten estos controles impuestos por el estado a los toques salariales, precios de garantía, etc.?). Es cierto que regresaron capitales, pero no es menos cierto que todos esos capitales regresaron a especular no a producir, 37 grandes hombres de negocios controlan el 22% del producto interno bruto, según cifras oficiales 40 millones de mexicanos viven en la pobreza, de los cuales 18 millones viven en la pobreza extrema, aunado a lo anterior, hay un déficit brutal en la educación, salud y empleos, y para colmo se ha reducido el gasto público en la educación, salud y empleo, la venta de paraestatales le dió al gobierno un respiro, el cual acabará cuando ya no haya nada que vender (las paraestatales no son recursos renovables).

El sector de la economía que más ha crecido es el especulativo, el gobierno de México sostiene una economía de planes de ajuste mediante los pactos de solidaridad que garantizan uno de los salarios más bajos del mundo, por un lado y por otro maneja una política populista que se mantiene en la venta de paraestatales, los bajos salarios, los recortes, los bajos precios de garantía, son básicos para la política económica de Salinas-Aspe, pero con bajos salarios, se deja de comprar, eso desalienta la producción y crea un círculo vicioso que por experiencia se sabe deriva en una espiral inflacionaria, lo que en un futuro cercano instalará a México en una crisis recesiva y los únicos que se beneficiaran con ello serán los grandes capitales que en

lugar de incrementar sus salarios y prestaciones, ofrecerán salarios más reducidos.

Sin embargo, el mayor bloque comercial del mundo tiene un problema central, la falta de mercados donde colocar los productos, lo que sería el mercado cautivo del Tratado de Libre Comercio, es decir, América latina no tiene capacidad de compra, pues el pago de la deuda externa ha desangrado la economía de la región. La banca internacional (sobre todo la de Estados Unidos) ha sacado más oro de América latina a través del cobro de los intereses de la deuda, que lo que sacó España de sus colonias en 300 años de imperio. En 1980 la deuda latinoamericana era de 222.5 miles de millones de dólares durante los siguientes diez años el subcontinente pagó 366 mil millones de dólares de puros intereses. En 1990, después de las renegociaciones de los intereses, América latina debía 423 mil millones de dólares. Es decir, la deuda casi se duplicó, es una deuda impagable.

Por último, analizaremos el caso de Canadá: Desde su independencia con Inglaterra los canadienses se preocuparon por tener una política de programa de protección social, los cuales en Estados Unidos son muy pobres; los yanquis siempre han creído en la sobrevivencia del más apto, los canadienses siempre pugnaron por tener instituciones que protegieran a su gente, los canadienses tenían programas nacionales para repartir el ingreso más justamente. Tenían el mejor sistema

de salud y de seguridad social de todo el continente y varias instituciones gubernamentales al servicio de los canadienses.

"En 1984, Brian Mulroney, respaldado por las grandes corporaciones canadienses que tenían intereses crecientes en Estados Unidos, llega a la dirección del Gobierno, con un programa novedoso, según el cual el acuerdo de libre comercio con Estados Unidos les daría a los canadienses las siguientes ventajas:

1. Con el Acuerdo de Libre Comercio llegaría una gran prosperidad para Canadá y Quebec.

2. Se crearían 250 mil empleos en los 5 años siguientes a la firma del acuerdo.

3. Se moderaría la inflación.

4. El Acuerdo de Libre Comercio no tendría ningún impacto negativo sobre los programas sociales y de desarrollo.

Cuatro años después, en 1992, los resultados del Acuerdo de Libre Comercio en Canadá hacían ver que la realidad que arroja ese tratado es muy diferente a lo que les prometieron.

1. Canadá importa de Estados Unidos más de lo que exporta, los industriales canadienses se fueron a Estados Unidos, donde les sale más barato producir. Estados Unidos aplica medidas proteccionistas cada que se le da la gana.

2. El desempleo creció de una forma brutal por el Acuerdo de Libre Comercio aunado a las políticas neoliberales, sólo en Quebec se perdieron 73 mil empleos entre 1988, 1989 y 1991, se desmantaló la pequeña y la mediana industria y se perdieron en el sector manufacturero, aproximadamente 460 mil empleos.

3. Desde el inicio del Acuerdo de Libre Comercio subieron las tasas de inflación en Canadá, es decir, se dispararon los precios.

4. Los programas sociales y de desarrollo se fueron al demonio al tratar Mulroney de ponerlos al nivel de Estados Unidos, porque según esto, esos programas son un subsidio para los productos canadienses y eso no vale según el Acuerdo de Libre Comercio.

Algunos de los efectos del neoliberalismo en México en los últimos doce años son los siguientes: Seis de los hombres más ricos del mundo son mexicanos (Billonarios en Dólares), en 1992, más del 50% de la fuerza de trabajo estaba desempleada, la mayoría sobreviviendo en la economía

informal, en 1981, el salario promedio por hora era de 2.57 dólares, en 1991, se había reducido a 1.36 dólares, casi la mitad (perspectiva nada halagadora, en virtud de que se preve que se reduzcan aún más los salarios de los obreros), en 1991, el 40% de los mexicanos estaba por debajo de los límites mundiales aceptables en alimentación y nutrición, la pobreza es la razón fundamental de la desnutrición, más del 20% de los niños nacen desnutridos, 45% de los menores de 18 años, son pobres, 11 millones de niños menores de 5 años tienen daños irreversibles por desnutrición, más de 100 mil niños mueren antes del año de nacido por desnutrición, esto es sólo parte del costo social del neoliberalismo en México.

El texto del Tratado de Libre Comercio dice que es sólo para reducir los impuestos y las barreras de productos mexicanos a los Estados Unidos y Canadá y viceversa y tiene de raro que las barreras comerciales de México y los Estados Unidos son las más bajas del mundo y los impuestos también. En el fondo se teme que lo que se ha negociado es, más que una reducción de aranceles y barreras (un tratado de integración económica) y sus componentes fundamentales son el dinero o capitales, bienes y servicios (coches, fruta, ropa, hoteles, etc.) y por último la gente, pero en el Tratado de Libre Comercio sólo se negocian bienes y servicios, olvidando un factor importantísimo "la gente", la gente es lo de menos para los Estados Unidos, este es un tratado para elevar su competitividad, para México, es un tratado para conseguir

inversiones.

En este pacto no están contempladas las necesidades de la gente común (empleados, campesinos, etc.), en este pacto no incluye nada sobre salarios, reglamentaciones laborales ni ambientales, ni toca el problema de las migraciones, pues esas cosas sólo le interesan a unas cuantas decenas de millones de pobres, sólo se incluyen las necesidades de los que tienen capitales y bienes y servicios que ofrecer.

Los salarios en México son 10 veces más bajos que los de Estados Unidos, por el solo hecho de operar en México y no en Estados Unidos, una maquiladora se ahorra 28,000 dólares anuales por obrero. Hoy en día, los sindicatos gringos están preocupados, ya no por conseguir aumentos salariales, sino para que no les bajen sus salarios.

El problema aquí, es que los bajos salarios en México son el gran atractivo para los capitales norteamericanos. Por lo tanto, no se puede esperar que los salarios en México vayan a subir tal y como lo prometen los impulsores del tratado, pues no pasa de ser parte de la propaganda oficial como sería una ilusión creer que los Estados Unidos vendrían a México a pagar salarios altos, pues resulta más lógico que si en México se suben los salarios, los Estados Unidos llevarán sus capitales a donde la mano de obra sea más

barata. En el fondo del Tratado de Libre Comercio lo que hace es poner a competir a los asalariados de toda América latina para ver quien cobra menos, es una espiral hacia la pobreza, los salarios bajos mexicanos no son un atractivo, son la base del Tratado de Libre Comercio. Canadá ha perdido miles de empleos a partir del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos y Estados Unidos se parece cada vez más al tercer mundo, por primera vez en 50 años hay niños laborando en los Estados Unidos. En conclusión, no sólo quieren libertad de empresa, quieren toda la libertad para las empresas no para la gente, sólo las grandes empresas, ya sean de la industria del comercio o de servicios mexicanas van a poder competir con las grandes empresas norteamericanas que suelen tener y manejar tecnología más avanzada que las empresas mexicanas y la micro y pequeña y medianas empresas no tienen la menor oportunidad de competir con las empresas de Estados Unidos y Canadá.

Esto quiere decir que con el Tratado de Libre Comercio hay 1,394,892 empresas mexicanas que están en riesgo de desaparecer con todo y empleos, son 135,452 empresas industriales, 749,587 empresas comerciales, 409,843 empresas de servicios, sólo 250 empresas tienen capacidad exportadora y como tienen un nivel tecnológico bajo, emplean mucha gente, pero con salarios bajos, en general estas empresas emplean a 1,253,183 personas en la industria, 1,985,791 personas en el comercio, 1,492,467 personas en servicios, son 4,731 personas

cuyo trabajo pelagra con el Tratado de Libre Comercio, pero durante las pláticas del Tratado de Libre Comercio dijeron que el tratado traería más empleos a México, en la micro, pequeña y mediana industria se han recrudecido los problemas obrero patronales y se van a poner peor, pero en este proceso se pierden viejas conquistas laborales y pierden fuerza y hasta desaparecen sindicatos". (70)

(70) BAJARAS Rafael. Me lleva el TLC!, Ed. Grijalbo, S.A. de C.V., 1ª Edición, México 1993, Págs. 15 a la 75.

IV.3 PROBABLES EFECTOS DEL TLC EN LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN MEXICO

Mucho se ha hablado de las ventajas y desventajas que ofrece el tratado para los firmantes, por lo que se considera pertinente señalar aquí las principales:

a) El TLC tiene las siguientes ventajas para Estados Unidos:

1. Elevar la competitividad estadounidense en un mundo emergente de bloques comerciales;

2. Mejorar el acceso de Estados Unidos al creciente mercado mexicano.

3. Ayudar al desarrollo de la parte fronteriza de Estados Unidos.

4. Beneficiar sectores específicos industriales y agrícolas de Estados Unidos.

5. Dar predictibilidad y certeza a los inversionistas estadounidenses al hacer permanente la liberación económica mexicana.

6. Crear empleos en Estados Unidos.

7. Beneficiar a los consumidores estadounidenses con productos mexicanos a bajo precio.

8. Disminuir el flujo de inmigración ilegal a Estados Unidos. (71)

9. La apertura de un mercado de 360 millones de personas.

10. Mayor competitividad con los demás bloques económicos.

11. Mano de obra barata.

12. Estabilidad económica, política y social en los países signantes.

b) El TLC tiene las siguientes ventajas para México:

1. Proveerá un acceso seguro al mercado estadounidense.

2. Incrementará los empleos en México y reducirá la presente migración.

(71) CAVAZOS Flores Baltazar. Op. cit. Pág. 307.

3. Incrementará la productividad y la competencia.
4. Incrementará y acelerará el flujo de capital e inversión.
5. Permitirá a México obtener moneda extranjera para alcanzar sus objetivos de desarrollo y servicio para su deuda externa.
6. Contribuirá a un rápido crecimiento económico con estabilidad en precios. (72)
7. Las persistentes diferencias salariales actuarán por largo tiempo a favor de México, atrayendo capitales aunque la productividad por hombre ocupado sea baja.
8. Desplazaremos abastecedores de terceros países de los mercados norteamericano y canadienses, al tener un margen preferencial en productos intensivos de mano de obra o en industrias en que nuestras plantas sean más modernas y eficientes como en las ramas del acero, uranio, autopartes, cerveza.
9. En el mercado norteamericano es un atractivo básico para que se incremente la inversión privada en la economía mexicana, tanto doméstica como de otros países.

(72) CAVAZOS Flores Baltazar. Op. cit. Págs. 307 y 308.

10. La necesidad de cumplir normas de nivel internacional para exportar y defenderse de las exportaciones en el mercado doméstico, obligará a los empresarios y obreros a elevar la calidad, normalizar la producción y mejorar la productividad, en directo beneficio de los consumidores.

DESVENTAJAS:

1. La competencia de productores tecnológicamente avanzados y con capital suficiente arrollará a los miles de micro y pequeños industriales, ejidatarios y pequeños propietarios que tienen capital muy limitado y utilizan tecnologías obsoletas. Será por tanto más difícil desarrollar una industria nacional.

2. La entrada masiva de capitales puede desplazar a la iniciativa privada nacional y entregar el aparato productivo mexicano al extranjero.

3. Podemos convertirnos en el asiento de plantas cuya producción sea lesiva al medio ambiente o que abusen de la mano de obra nacional.

4. El deterioro de las industrias y la agricultura por la competencia externa generará mucho desempleo lo que acarreará problemas sociales graves.

5. Los obreros -aún los de las maquiladoras- no tendrán un aumento de ingresos reales proporcional al que lograrán los empresarios, ya que estos procurarán mantener la ventaja competitiva que se deriva de salarios menores, en cambio los inversionistas tenderán a elevar la productividad por hombre ocupado, lo cual significaría mayor esfuerzo de los trabajadores pero se traduciría en mejores ingresos para él. (73)

Para todo proceso de negociación del Tratado de Libre Comercio, resulta fundamental que exista un reconocimiento de la condición de país en vías de desarrollo que tiene México, con base en la aceptación formal de la asimetría existente se pueden lograr ventajas que compensen la diferencia de niveles de desarrollo.

Con la inminente firma del Tratado comenzará un desarrollo de carácter comercial que facilitará la transacción de bienes y servicios, que mejorasen la plataforma de exportación de otro país.

México cuenta con elementos positivos como lo son su calidad de país en desarrollo; la abundancia de mano de obra y las condiciones educativas y culturales de la población,

(73) El desafío jurídico ante el TLC. Jorge Wilder. Empresa y Sociedad ante el TLC. Josué Sáenz. Revista Expansión. Enero 8 de 1992.

que le facilitan su incorporación a nuevas tecnologías, el potencial de recursos naturales y la estructura económica en expansión, que le darán capacidad para un rápido crecimiento de la producción si se cuenta con capital, tecnología y acceso a mercados efectivos; México es un mercado atractivo para nuevas empresas que se benefician con las disposiciones sobre "Tratamiento nacional".

La estabilidad de los trabajadores en su empleo es un reclamo fundado a los derechos humanos, el trabajador en tanto viva tiene necesidad de subsistir al igual que su familia, si carece de empleo el organismo de seguridad social debe proveer a su subsistencia, de no ser así, las convulsiones y estallidos sociales están a la mano, el sector empresarial ambiciosamente quiere hacer del trabajador lo que le venga en gana, pero la pretensión sectorial no debe de atentar en contra de la paz pública.

La crisis y los problemas económicos sólo se superan con el trabajo y el esfuerzo de todos, no confiemos en que el poderoso nos obsequie ayuda desinteresada, toda ayuda estará condicionada a obtener más de lo que aporta, por ello y ano se requiere la conquista territorial, se conforma con el control económico.

Lo primero por modificar, es el criterio: Ni los trabajadores requieren protección paternalista, ni los

patrones son sus verdugos. (74)

Para estar en posibilidades de analizar los probables efectos que traerá consigo el TLC en cuanto a estabilidad se refiere, es necesario retomar los aspectos ya analizados sobre la llamada "reinstalación obligatoria".

"Con la reforma de 1962, se establece que la obligación de reinstalar al obrero no se sustituye con el pago de los tres meses de la indemnización y la responsabilidad del conflicto, sino solo en los casos de excepción expresamente señalados por el legislador y en la ley adjetiva: Es decir, en términos generales se reconoce nuevamente el principio del derecho en la estabilidad en el trabajo".

En México se pasó en el principio de estabilidad cuando el sector obrero, apoyado en las ideas del maestro De La Cueva, inició un movimiento social tendente a que se les garantizara estabilidad y seguridad en sus empleos.

Estas ideas obreristas coinciden con la doctrina social católica, que considera que el trabajo humano no puede equiparse a una mercancía que se compra o se vende en el mercado. Por ello, se sostiene con validez jurídica que la estabilidad en el empleo constituye un derecho inherente a la

(74) CAVAZOS Flores Baltazar. Op cit. Pág. 279

persona humana, el cual no puede ser sustituido por el "dinero", en el caso de que un patrón quiera prescindir arbitrariamente y sin causa justificada de los servicios de sus trabajadores.

Por su parte el sector empresarial revisó los "contras" de la estabilidad obligatoria y concluyó que si bien era cierto que normalmente un trabajador rendía más si tenía la certeza de su puesto, como afirmaba el sector obrero, también lo era que la estabilidad absoluta era antijurídica, antieconómica y antisocial.

Se dice que la reinstalación obligatoria es antijurídica porque desnaturaliza la esencia del contrato que implica, necesariamente, acuerdo de voluntades, pues al obligarse al patrón a reinstalar, se desconoce y se pasa por alto su voluntad.

Contraria a lo dispuesto por el artículo 5° Constitucional, pues si a nadie se le puede obligar a prestar un servicio sin su pleno conocimiento, a contrario sensu, a nadie se le puede obligar a recibirlo en contra de su voluntad.

Igualmente se aduce que hay muchos casos en que no es posible probar el hecho justificativo del despido por razones circunstanciales que se dan en la vida real, como ausencia de

testigos, imposibilidad e inconveniencia de llevar a ciertos familiares, por ejemplo, a declarar entre las autoridades del trabajo, etc. etc.

Se sostiene que es antieconómica porque favorece el tortuguismo o la infiltración de elementos indeseables que, sin dar razón aparente de justificación para el despido, el buen cuidado que tiene para no dar lugar al mismo, no laboran con la intensidad o calidad necesaria.

Por otra parte, encarece la mano de obra y obliga al patrón, si este se niega a proporcionar trabajo al obrero reinstalado, a pagar indemnizaciones prácticamente ilimitados, que superan inclusive a las de incapacidad o accidentes de trabajo, equiparándose de hecho a una renta vitalicia.

Es antisocial porque pugna contra la naturaleza misma del derecho del trabajo que trata de equilibrar los factores de la producción, armonizando los derechos del capital con los del trabajo. La pugna de empresarios y trabajadores individualizados bien pronto trascenderá en la lucha de Empresas y Sindicatos, y el principio de colaboración que con tanta dificultad ha empezado a arraigarse en nuestro derecho laboral será nuevamente sustituido por la lucha de clases. Sobre este particular se ha sostenido que la imposición forzosa de un contrato de trabajo es, para todo ser humano,

algo positivamente intolerable e indigno que necesariamente obstaculiza el natural perfeccionamiento de las relaciones laborales al provocar situaciones de animadversión personal.

La vinculación indisoluble entre patronos y trabajadores es, por otra parte innecesaria y utópica.

Es innecesaria porque evidentemente los patronos no van a prescindir de sus buenos trabajadores, de sus empleados eficaces y leales, pues antes de separar sin causa justificada a un obrero, consultarán sus bolsillos, ante la obligación de tener que pagar la indemnización constitucional de tres meses de salarios y la responsabilidad del conflicto consistente en 20 días de salario por cada año de servicios prestados.

Es utópica porque en último extremos será posible, prácticamente, forzar a un patrón a que de trabajo a un obrero.

Coincidimos con el criterio sustentado por el Dr. Baltazar Cavazos Flores en el sentido de que "si bien es cierto que como principio doctrinal la inmovilidad en el empleo entraña un deseo de superación, un anhelo de protección el trabajador y un afán de garantizar una mayor tranquilidad a la clase laborante, también lo es que legislativamente contemplado como un derecho irrestricto o

"absoluto", resulta perjudicial o irrealizable". (75)

En la práctica, estos problemas se resuelven mediante convenios celebrados entre las partes ya que así como al patrón no le interesa pagar por un servicio que no quiere, a los trabajadores tampoco les gusta estar donde no los quieren.

Siguiendo este orden de ideas, pensamos que lo más conveniente sería incentivar los llamados contratos temporales, una vez firmado y aprobado el TLC en beneficio de la clase trabajadora de nuestro país.

Existen diversas alternativas que ya se aplican en el Continente Europeo y que fueron motivo de análisis en el numeral III.2 de este trabajo, como respuesta a un nuevo orden económico y que bien pudieran aplicarse en nuestro país, entre los cuales podemos mencionar los siguientes a manera de ejemplo:

a) Contrato de Trabajo por lanzamiento de nueva actividad a nuevo establecimiento.

Se trata de contratar personal por tiempo determinado en una empresa que saca una nueva línea de producción o abre un nuevo centro de trabajo. Se establecen modalidades como

(75) CAVAZOS Flores Baltazar. Op. cit. Págs. 157 a 160

que el período de lanzamiento (tiempo del contrato) no pueda ser menor de 6 meses ni mayor a 3 años si no se traduce en un contrato por tiempo indeterminado.

b) Contrato de Trabajo eventual por circunstancias de la producción.

Este contrato, como su nombre lo indica se establece por un período de 6 a 12 meses, simplemente para atender las exigencias del mercado.

c) Contrato de trabajo de carácter discontinuo para trabajos fijos y periódicos.

Recomendable para empresas con trabajadores de temporada pero periódicamente, ejem. Industria Automotriz (7 meses al año), tiendas de almacén a temporada alta, eventos deportivos y culturales (temporada de toros en la plaza México), etc.

d) Contrato de trabajo en prácticas.

Existe un gran índice de desempleo en jóvenes recién egresados de una instrucción profesional pero no cuentan con la experiencia necesaria para aplicar a un buen empleo, lo que se subsanaría con este tipo de contrato que les servirá para desarrollar sus conocimientos académicos con un trabajo

retribuido que facilite la práctica profesional que podría ser no menor a 3 meses ni mayor a 3 años, obteniendo egresado con título y con práctica profesional a un bajo costo para las empresas.

e) Contrato de trabajo para la formación o capacitación (Art. 153-G de la Ley Federal del Trabajo).

Es el caso de un contrato por tiempo determinado en el cual el trabajador se obliga a prestar un trabajo personal subordinado a cambio de una formación (capacitación) otorgada por el patrón, terminado el cual dicho trabajador podrá contratarse con esa o en otra empresa.

f) Contratos de trabajo temporales o a tiempo parcial con beneficios fiscales.

Se pueden obtener beneficios fiscales, una más pronta jubilación, menor jornada, beneficios en seguridad social, etc.

I. Trabajadores de más de 45 años.

Se les contrata por tiempo indefinido, debiendo comprobar que tienen más de un año demandando empleo. El patrón obtienen reducción en el pago de cargas fiscales y de seguridad social (50%), retomando una fuerza de trabajo hasta

ahora perdida que son los trabajadores de edad avanzada.

II. Contrato de trabajo de minusválidos.

Se obtienen reducciones en salario, pagos fiscales y de seguridad social con un menor margen para jubilación.

g) Contrato de trabajo o de grupo o por cuadrilla.

Se contrata cierto número de personas en grupo, los cuales pueden ser sustituidos. Por ejemplo trabajadores del campo.

h) Contrato de trabajo con intensidad.

En empresas en donde no se requieren conocimientos especializados por los trabajadores, éstos pueden ser sustituidos por otro trabajador.

i) Contrato de trabajo a domicilio.

Para el cuidado de enfermos, niños, ancianos, etc., por un tiempo determinado y una periodicidad establecida. ⁽⁷⁶⁾

Con esto se trata de modificar en beneficio de obreros y patrones el gastado concepto de estabilidad por el

(76) DE BUEN Nestor. Cátedra impartida en la especialidad de Derecho Laboral. Universidad Panamericana. Enero 1993

de flexibilidad, beneficiándose así los trabajadores al contar y saber de antemano el alcance de un trabajo temporal que en el fondo y a futuro puede ser más redituable como experiencia profesional, sin las complicaciones que traen en consecuencia para el sector patronal los contratos indeterminados, con lo que solo se logra que se adecúen diversas formas de contratación de personal en los que las más de las veces son los trabajadores quienes quedan en estado de indefensión al no verse protegidos por los mínimos legales establecidos en la ley.

Cabe señalar, como ya se mencionó que para esto es necesaria una estabilidad económica, política y social, en miras de encontrarnos en mejores niveles de competencia con nuestros vecinos del Norte para lo cual forzosamente deberá adecuarse nuestra legislación laboral.

Algunos autores señalan, que los acuerdos paralelos deberán firmarse siempre y cuando se respeten los siguientes tres puntos básicos:

a) Que con los acuerdos no se vulnere la soberanía de cada uno de los países firmantes.

b) Que ya no hubiera normas protectoras para los productos de cada país.

c) Que se ratificará el texto íntegro del TLC que fue firmado por los tres presidentes.

Durante la conclusión de este trabajo, concretamente el día 14 de septiembre del año en curso, los titulares de los gobiernos de los Estados Unidos, Canadá y México firmaron los acuerdos paralelos al Tratado de Libre Comercio de América del Norte, (Acuerdo Sobre Cooperación Ambiental y Acuerdo Sobre Cooperación Laboral), razón por la cual, se consideró pertinente citar aquí los aspectos más importantes sobre el acuerdo de Cooperación Laboral.

Cada una de las Partes se ha comprometido a la consecución de una serie de objetivos generales que buscan complementar el TLC, mediante el mejoramiento de las condiciones laborales y de los niveles de vida en los tres países.

El Acuerdo de Cooperación Laboral tiene como objetivos fundamentales los siguientes:

a) Reafirmar los principios laborales plasmados en el marco legal mexicano.

b) Mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida.

c) Apoyar los objetivos generales del TLC.

d) Promover la aplicación efectiva de las leyes laborales de los tres países.

OBLIGACIONES DE LAS PARTES.

- Cada país mantiene y determina de manera independiente sus legislaciones, disposiciones y reglamentos internos en materia laboral.

- Las partes mantendrán niveles elevados de protección laboral.

- Ningún laudo laboral será objeto de revisión o apelación.

- Las partes darán difusión a sus leyes, reglamentos y procedimientos administrativos. Además, se notificarán entre sí sobre su status normativo.

- Habrá acceso público a la información relevante, de acuerdo a las legislaciones nacionales respectivas.

- Las acciones de cada parte para asegurar el cumplimiento de sus leyes incluirán:

- Inspecciones, incluyendo el nombramiento y la capacitación de inspectores.
- La creación de comités mixtos de patronos y trabajadores.
- Averiguaciones y Mediación y Arbitraje.

COMISION LABORAL.

El Consejo Ministerial, será la instancia superior de la Comisión, el cual se encontrará integrado por los Secretarios de Estado encargados de la materia laboral, los cuales se reunirán por lo menos una vez al año.

Las decisiones de este Consejo serán generalmente por consenso y entre sus funciones se incluirá:

- Supervisar la aplicación del Acuerdo Laboral.
- Dirigir los trabajos del Secretariado.
- Establecer prioridades para las medidas de cooperación.
- Facilitar las consultas entre las partes y tratar las controversias sobre la interpretación y

aplicación del Acuerdo, y

- Promover la difusión de información comparable sobre la aplicación de leyes laborales, normas de trabajo e indicadores del mercado comercial.

En lo particular, el Consejo Ministerial promoverá actividades de cooperación en áreas como Seguridad e Higiene en el Trabajo, trabajo de menores, trabajadores migratorios, prestaciones laborales, programas sociales, compensación por accidentes o enfermedades, igualdad en el trabajo entre mujeres y hombres y asistencia técnica sobre normas laborales.

Cada parte establecerá una Oficina Administrativa Nacional (OAN), que serán los puntos de contacto entre los tres países y el enlace nacional con el Secretariado, los cuales proporcionarán información a éste sobre su legislación laboral así como datos estadísticos en materia laboral.

Si un asunto no se resuelve en los consultos ministeriales, las Partes podrán solicitar la creación de un Comité Evaluador de Expertos (CEE), siempre y cuando se trate de un asunto que:

- No involucre derechos colectivos.

- Esté relacionado con el comercio.
- Esté amparado por leyes laborales mutuamente reconocidas, e
- Involucre la falta persistente, sistemática e injustificada en la aplicación efectiva de la legislación laboral.

Por último cabe señalar que la sede de la Comisión Laboral se encontrará en Estados Unidos, la de la Comisión Ambiental en Canadá y la de la Comisión del Tratado de Libre Comercio de América del Norte en México.

Con esto han terminado definitivamente las negociaciones entre los tres países, por lo que la aprobación y ratificación del Tratado será responsabilidad exclusiva de las instancias legislativas de cada país. ⁽⁷⁷⁾

(77) Revista "EVIDENCIAS, un nuevo panorama en materia laboral", Año XI No. 556 del 11 al 17 de septiembre de 1993. Págs. 13 a 19.

IV.4 PROPUESTA

1. El tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá es un hecho inminente, por lo que nuestro país tendrá en un futuro, cambios trascendentales en su organización jurídica interna.

2. México no participará en un plano de igualdad económica con los demás contratantes, por ello las reformas legales deberán adecuarse con nuestra realidad, sin apartarse de los valores sociales y culturales que se han logrado a través de las distintas luchas históricas, para lo cual se proponen los siguientes cambios en la LFT:

a) Mayor rigor en la capacitación y adiestramiento y revisión a fondo a fin de simplificar sus trámites, de tal manera que pueda operar con mayor eficacia y realismo, pues de esta forma el trabajador será menos explotado y mayormente productivo. De ello depende la productividad y la calidad.

b) Desaparición de la cláusula de exclusión consignada en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo ya que la misma es anticonstitucional, toda vez que va en contra de la libertad de trabajo y de asociación, así mismo deberá flexibilizarse en favor del patrón lo relativo a la cláusula de ingreso, reglamentada en ese mismo artículo, y es la que obliga al patrón a utilizar únicamente a trabajadores

sindicalizados, lo que definitivamente coarta al patrón en su libertad de elección de personal capacitado.

c) Aumento de vacaciones y prima vacacional así como de aguinaldo.

d) Arbitraje obligatorio en los conflictos de Huelga por solidaridad, en las universidades y en los servicios públicos, debiéndose resolver en un máximo de 10 días.

e) Desaparición de los llamados "contratos-ley" por costosos e inoperantes.

f) Desaparición de los artículos 448 y 902 de la Ley Federal del Trabajo, ya que suspenden cualquier tramitación de un conflicto colectivo de naturaleza económica con el simple emplazamiento a huelga con lo que el patrón que se atreva a plantear un conflicto de este orden, tendrá como resultado una probable huelga y no siendo suficiente lo anterior, se encuentra consignado en ambos artículos.

g) Modificación del artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo que establece el pago de cuatro meses de salario, veinte días por año laborado más doce días por año, para el trabajador que se viere desplazado de su puesto por la implantación de maquinaria o nuevos procedimientos de trabajo.

Lo anterior, debe equipararse a un despido injustificado e indemnizarse como tal, toda vez que como ahora se encuentra regulado, las empresas mexicanas lejos de poder contar con tecnología de punta que les permita competir, la ley laboral les impone cargas que fomentan el estancamiento.

h) Modificación del artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo que al establecer el escalafón ciego va en contra de la competitividad y el progreso, debiéndose establecer el escalafón por capacidad debidamente reglamentado y basado en la capacitación y adiestramiento.

i) Suprimir el último párrafo del artículo 47 que califica de injustificado cualquier despido si el patrón no da el aviso correspondiente.

Pensamos que la calificación del despido va intrínseca en el mismo y no depende de la entrega de un aviso.

3. Deben establecerse mecanismo específicos para reducir las desventajas de los trabajadores mexicanos a través de la contratación temporal, y de los programas nacionales de capacitación que les garantice mejores percepciones. Esto les permitirá similares condiciones que a

su contraparte norteamericana y canadiense.

4. El salario debe ser "remunerador", debe ser estimulado, los países que mejor pagan a sus trabajadores son los que gozan de mayor índice de competitividad, relacionado con los niveles de productividad, calculada y eficacia en el desempeño de sus labores.

En palabras del Dr. Baltazar Cavazos: "En México tenemos 3 salarios mínimos, pero mínimos de verdad para 3 zonas o áreas económicas específicamente delimitadas para el área "A" N\$14.27 diarios, N\$13.26 para el área "B" y N\$12.05 para el área "C".

Es decir, el salario mínimo mensual más alto es de N\$428.10, dos tanto serán N\$856.20 y tres tantos de dichos salarios mínimos serán N\$1,284.30; obviamente nadie en México podría sobrevivir ni con uno ni con dos salarios mínimos, por lo que no nos queda más alternativa que pagar 3 salarios mínimos o sea N\$1,284.30, si realmente queremos ser competitivos y tener productos de buena y alta calidad. ⁽⁷⁸⁾

En Estados Unidos el salario mínimo es de más de 4 dólares POR HORA, así que la asimetría económica con dicho país es en verdad estratosférica y es por ello que el

(78) CAVAZOS Flores Baltazar. Op. cit. Págs. 85 a 95. Derecho Internacional Laboral. Universidad Panamericana. Agosto 1993

Presidente Clinton desea adicionar el T.L.C., ya firmado con acuerdos de carácter laboral a petición de los Sindicatos Americanos.

5. Debe garantizarse en la Ley, derechos fundamentales como la estabilidad en el empleo y normas de seguridad social, pero con la flexibilidad que promueve la globalización comercial que vive nuestro país, con protección a los trabajadores mexicanos.

6. Creación de un Código Procesal del Trabajo.

CONCLUSIONES

=====

- 1.- La fracción XXII del artículo 123 Constitucional en el año de 1917, consagró el principio de la estabilidad en el empleo que nace como un reclamo fundado en los derechos humanos; el trabajador en tanto viva tiene necesidad de subsistir al igual que su familia, con la protección que le otorga nuestra Ley fundamental.
- 2.- Nuestra legislación consagra el principio de duración indeterminada de las relaciones de trabajo con dos excepciones básicas, la obra determinada y el tiempo definido (numerales 36 y 37 de la LPT), ambos con requisitos muy estrictos.
- 3.- La Ley Federal del Trabajo no admite el contrato laboral por un lapso convenido entre las partes, puesto que protege la estabilidad en el empleo.
- 4.- Nuestro país se ve inmerso en un proceso de globalización comercial o de apertura, por medio de bloques económicos. Ante la inminente firma de un tratado de libre comercio con Estados Unidos de Norteamérica y Canadá, o a mayor abundamiento, no obstante no se aprobara el mismo, debe haber una reforma sustancial en nuestra legislación laboral que

promueva la productividad y calidad de lo que se fabrica en el país, a la vez que proteja al trabajador mexicano.

- 5.- El objeto del Tratado de Libre Comercio, serán en forma directa, la amplia gama de transacciones comerciales, que puedan acordar los países involucrados. De lo anterior resulta imperativo afirmar, que las normas constitucionales, y las leyes que de ella emanan, deberán adecuarse a las necesidades actuales que esto conlleva para la protección tanto de la fuerza productiva como de la competitividad empresarial.
- 6.- El Tratado se firmará en un definitivo plano de desigualdad económica entre los contratantes, por lo que las reformas legales deberán adecuarse a nuestra realidad sin apartarse de los valores sociales y culturales de nuestro pueblo.
- 7.- Es menester fundamentar este cambio estructural de nuestra legislación laboral con base y sustento primordial en la capacitación y adiestramiento en miras de una mano de obra calificada y competitiva no solo en el precio.
- 8.- Es obvio y urgente la recuperación que requiere la

capacidad adquisitiva en relación al salario del trabajador para dar plenitud al principio social de "salario remunerador".

- 9.- Los contratos de trabajo temporal cuentan como principal característica el pactar entre el trabajador y el patrón una duración determinada de la relación laboral, reconociéndole plena capacidad de decisión al empleado, ya que los trabajadores no requieren protección patronal, ni paternalismo legal.
- 10.- Debe promoverse la flexibilidad en la fuerza de trabajo es decir, ajustar la cantidad de fuerza de trabajo, según las necesidades de la producción y del mercado, permitir mayor movilidad interna, polivalentes, multiáreas, eliminación del escalafón ciego, contratos temporales, etc. etc.
- 11.- Es necesario establecer mecanismos específicos para reducir las desventajas de los trabajadores mexicanos, a través de los programas nacionales de capacitación que les garanticen mejores percepciones, lo que permitirá similares condiciones con su contraparte norteamericana y canadiense.
- 12.- Con el acuerdo de coordinación laboral se corrobora el hecho de que cada país mantiene y determina de manera

independiente sus legislaciones, disposiciones y reglamentos internos en materia laboral, debiendo adecuar nuestra legislación a la realidad que estamos viviendo en beneficio de trabajadores y patrones mexicanos.

BIBLIOGRAFIA

=====

- 1) BARAJAS, Rafael: Me lleva el TLC!, Ed. Grijalbo, S.A. de C.V. México 1993.
- 2) BLANCO, Herminio: Hacia un Tratado de Libre Comercio en América del Norte, Naturaleza y Alcance de un Tratado de Libre Comercio, Ed. Miguel Angel Porrúa, S.A., 1991.
- 3) CABANELLAS, Guillermo: Compendio de Derecho del Trabajo, T. II., Editorial Alfa.
- 4) CABANELLAS, Guillermo: Contrato de trabajo, Parte Gral. V.I., Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1963.
- 5) CAVAZOS, Flores Baltasar: 35 Lecciones de Derecho Laboral, 4a Ed., Editorial Trillas, México, 1985.
- 6) CAVAZOS, Flores Baltasar: Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, 19° Ed., Editorial Trillas, México, 1986.
- 7) CAVAZOS, Flores Baltasar, Cavazos Chera Baltazar y Guillermo: Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano, Ed. Trillas 1993.

- 8) CONDHELLO, José Angel: El Tratado de Libre Comercio, 1992.
- 9) DAVALOS, José: Derecho Individual del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., T.I, México 1985.
- 10) DE BUEN, Lozano Néstor: Derecho del Trabajo, T.I Y T. II, Editorial Porrúa, S.A. México, 1974 y 1976.
- 11) DE BUEN, Lozano Néstor: Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1988.
- 12) DE BUEN, Lozano Néstor: La Solución de los Conflictos Laborales (Perspectiva Iberoamericana), Secretaría del Trabajo y Previsión Social, T. II, México 1985.
- 13) DE FERRARI, Francisco: Derecho del Trabajo, 2a. Ed., Ed. de Palma, Buenos Aires, V. II.
- 14) DE LA CUEVA, Mario: "La Estabilidad en el Empleo", ponencia presentada al I Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo, Madrid, octubre 1965. Publicada en la Revista de la Facultad de Derecho de México, Tomo XVI, No. 61, enero-marzo, 1966, México, D.F.
- 15) DE LA CUEVA, Mario: Derecho Mexicano del Trabajo,

- Editorial Porrúa, S.A., T.I Y T. II, México 1954 y 1966.
- 16) DE LA CUEVA, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1978.
- 17) DEVEALI, Marco: Lineamientos de Derecho del Trabajo, Tipografía Editora, Argentina, Buenos Aires, 1948.
- 18) DEVEALI, Mario: El Derecho del Trabajo, T.I., Editorial Astrea, Buenos Aires, 1983.
- 19) FERRO, Horacio D.J.: El Derecho a la Estabilidad, Estudio del Trabajo en memoria de Alejandro M. Unsain, Librería del Ateneo, Ed. Buenos Aires, 1954.
- 20) GUERRERO, Euquerio: Manual de Derecho del Trabajo, 11a. Ed., Editorial Porrúa, S.A., México 1980.
- 21) ITALO, Morales Hugo: La Estabilidad en el Empleo, Editorial Trillas, México 1987.
- 22) LASTRAS, Lastra José Manuel: ¿Expira el Estado Social o de Bienestar?, Revista art. 123 Constitucional, Año II número 3, enero-junio 1992, Editada por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.
- 23) LOMBARDO, Toledano Vicente: Legislación del Trabajo de

los Estados Unidos Mexicanos, Talleres Gráficos de la Nación, México 1928.

- 24) MONTENEGRO, Boca José: La Estabilidad en el Empleo, El Derecho Laboral en Iberoamérica, Editorial Trillas, S.A., México 1981.
- 25) MORENO, Reyna José: "El Tratado de Libre Comercio y su repercusión en el Derecho Laboral", Revista "Laboral" número 8, mayo 1993, Ediciones Contables y Administrativas, S.A. de C.V. Págs. 19 a 21.
- 26) MUÑOZ, Ramón Roberto: Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., T.I Y T. II, México 1976 y 1983.
- 27) PAZOS, Luis: Libre Comercio México-Estados Unidos, Mitos y Realidades, Editorial Diana, S.A. de C.V., México 1990.
- 28) PISTONE, Mateo Juan: Derecho a la Estabilidad de los Trabajadores Dependientes, Editorial Ediar, Buenos Aires, 1965.
- 29) RAMIREZ, Fonseca Francisco: El Despido, 4a. Ed., Editorial PAC (Publicaciones Administrativas y Contables, S.A.), México, 1982.
- 30) REMOLINA, Roqueñi Felipe: Artículo 123, Ediciones del V

Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1974.

31) REYNOSO, Castillo Carlos: Contratación Precaria, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Año XXIII número 68, marzo-agosto de 1990.

32) RUSSOMANO, Mozart Víctor: La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, 2a. Ed., U.N.A.M. (Trad. Héctor Fix Zamudio y José Dávalos), México 1981.

HEMEROGRAFIA

=====

REVISTA EVIDENCIAS

REVISTA EXPANSION.

REVISTA LABORAL.

REVISTA PROCESO.