

261
2 es-



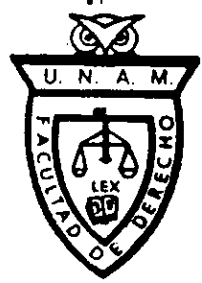
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO FRENTE A LA CRISIS ECONOMICA DE MEXICO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
MARIA ELENA GARCIA CISNEROS



MEXICO. CIUDAD UNIVERSITARIA.

1998.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

251864



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

En este trayecto recorrido,
en esta escalada por subir,
 Mil Gracias a Dios
y a ustedes Papá y Mamá
por sus esfuerzos compartidos,
por sus luchas sin descanso,
este sólo es un regalo
por que se merecen tanto
que las palabras son pequeñas
para expresar este amor cercano.

A ustedes mis dos hermanos
Guillermo y Hugo
a tí Diana Jazmín
esperando con este paso
continuemos siempre unidos
y nunca, jamás alejarnos.

A mis Abuelos,
Tíos y Primos
con amor
les dedico
este trabajo

A ustedes mis Amigos
que forman parte
de este encanto,
porque la amistad
no tiene precio,
cuando se desborda
del corazón sin sospecharlo.

Gracias vida,
y a todos los seres que Amo;
En su corazón,
por siempre...
guardar este regalo.

A mi Asesor y Profesores
de excelencia académica
y a la vez tan humanos,
A esta Universidad
Máxima Casa de Estudios
Mil Gracias
por todos sus conocimientos
y apoyo reflejados.

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO FRENTE A LA CRISIS ECONÓMICA DE
MÉXICO

I N D I C E

INTRODUCCION.....I

CAPITULO 1

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

| | |
|-------------------------------|----|
| 1.1 Patrón. | 1 |
| 1.2 Trabajador. | 4 |
| 1.3 Estabilidad. | 7 |
| 1.4 De Relación Laboral. | 13 |
| 1.5 Crisis. | 19 |

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

- 2.1 Evolución de la Estabilidad desde la Constitución de 1917, hasta la Actualidad. 25
- 2.2 Ideas, Razón y Características Fundamentales de la Estabilidad en el Empleo. 31
- 2.3 Ventajas de la Institución. 50

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

- 3.1 La Estabilidad en el Empleo, en la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. 56
- 3.2 Garantía Derivada del Artículo 123 Constitucional. 61

| | |
|---|----|
| 3.3 Regulación de la Estabilidad en el Empleo dentro de la Ley Federal del Trabajo. | 66 |
|---|----|

CAPÍTULO 4

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO FRENTE A LA CRISIS ECONÓMICA DE MÉXICO

| | |
|--|-----|
| 4.1 La Situación Actual de México. | 86 |
| 4.2 La Problemática del Trabajador dentro de Nuestro Régimen de Gobierno. | 94 |
| 4.3 Alcance Real de la Estabilidad en el Empleo | 98 |
| 4.4 Aplicación de los Mecanismos Jurídico-Laborales Tendientes a Garantizar el Empleo. | 102 |

| | |
|--|-----|
| 4.5 Alternativas para Solucionar la Problemática de la Estabilidad en el Empleo en México. | 111 |
|--|-----|

| | |
|--------------------|-----|
| Conclusiones | 118 |
|--------------------|-----|

| | |
|--------------------|-----|
| Bibliografía | 122 |
|--------------------|-----|

INTRODUCCION

La presente tesis que sometemos a sus consideraciones la denominamos "LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO FRENTE A LA CRISIS ECONOMICA DE MEXICO", misma que para su exposición y estudio la dividimos en cuatro capítulos, los cuales a continuación detallamos, en el primero de ellos, nos referimos a los conceptos fundamentales del Derecho del Trabajo que tienen obviamente relación con nuestro tema.

Los antecedentes de la estabilidad en el empleo se puntualizan en el capítulo segundo de este trabajo recepcional desde la Constitución de 1917 hasta nuestros días. En el capítulo tercero establecemos el marco jurídico aplicable de la estabilidad en el empleo citando a nuestra Constitución y a la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo en el capítulo cuarto desarrollamos el tema de la estabilidad en el empleo frente a la crisis económica de México, ya que este capítulo es la parte medular de la tesis en razón a que la estabilidad en el trabajo ha sido un triunfo que logró plasmarse desde la Constitución de 1917, resultando ser una de las instituciones fundamentales en el Derecho Laboral, ya que busca garantizar la incertidumbre para el trabajador de la desocupación, y existiendo una gran preocupación de velar por la continuidad de la relación laboral, por considerarse la mayor retribución que el trabajador obtiene por sus servicios, y en ocasiones constituye éste el único medio de subsistencia, para

lo cual debe cuidarse, velar por la continuidad del trabajador en el empleo.

Nuestra preocupación y razón radica en haber demostrado la posibilidad real de que los trabajadores gocen de ese derecho puesto que es una garantía consagrada en la Carta Magna. En la Legislación Mexicana del Trabajo se estableció como base fundamental la vigencia indefinida en las relaciones de trabajo.

Que todos nuestros trabajadores, aspiren a un amparo que jurídicamente, debe traducirse en estabilidad en el empleo. Este reconocimiento motiva a que de este principio pueda resultar, mejorar las relaciones humanas así como impedir despidos caprichosos y sobre todos arbitrarios, lograr una mayor tranquilidad económica y un incremento a la producción, limitar en lo máximo y así evitar los abusos de su aplicación.

Se pretende no considerar esta institución como una panacea que tiende a eliminar todo estímulo eficaz sino como un principio útil y fecundo.

Actualmente el derecho del trabajo, en general, y el régimen jurídico de la estabilidad, en particular se enfrentan a presiones económicas en el país. En este contexto se presenta el problema de conciliar la protección de empleo en una economía de crisis.

CAPITULO 1

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

La mayoría de materias jurídicas tienen sus concepciones básicas y fundamentales que las caracterizan y la materia laboral no es la excepción, es por ello que en el presente capítulo haremos un análisis de las figuras jurídicas que están relacionadas con nuestro tema de tesis, razón por la cual definiremos cada una de ellas para comprender mejor lo puntualizado en los incisos siguientes.

1.1. Patrón.

Hasta hace algunos años, desde las primeras leyes laborales, en la terminología político-social, venía empleándose el término patrono, "porque señalaba bien el carácter de protector que el dirigente de la empresa debía adoptar frente al obrero".¹

En la actualidad el término adoptado universalmente es el de "patrón", el cual ha provocado muy poca dificultad en su definición dando como resultado que casi todas las legislaciones y la doctrina están acordes con ella.

¹BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Décima edición. SISTA. México, 1995. p. 76.

En México, la doctrina coincide con la definición que de patrón nos da la Ley Federal del Trabajo, y, en su artículo 10, lo define: "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Vemos pues, que la calidad de patrón la da precisamente el contrato de trabajo, eliminando con ello cualquier liga con otra clase de contratos de derecho civil, tales como el mandato o la prestación de servicios profesionales, a los cuales además, no puede extenderse la protección de la ley del trabajo.

Este artículo señala, además de algunas personas que sin tener la calidad de patronos, tampoco tienen la de trabajadores, pues desempeñan funciones tan especiales que deben ser consideradas como emanadas de un patrón y como tales producir sus efectos. Al respecto, el artículo 11 de la misma Ley establece que: los directores, administradores, gerentes, y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, serán considerados representantes del patrón.

Vemos pues, que si bien los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, las personas que en nombre de otro, ejercen funciones de dirección o de administración, no pueden llamarse patronos, si se les identifica con ellos por desempeñar funciones que son consideradas como emanadas de un patrón.

A este respecto, la Corte expresó que: "El trabajador no tiene la obligación de conocer las calidades jurídicas de la

persona de su patrón, pues si es requerido para prestar servicios y desarrollar objetivamente la relación obrero-patronal, entendiéndose con determinada persona que se ostenta como director de la negociación y verdadero patrón, resulta secundario el hecho de designar con los caracteres técnicos la personalidad del patrón, y para el caso basta la identificación de quien se ostenta como director o jefe del trabajador, pues una cosa es la denominación patronal y otra la identificación de quien desempeña tal carácter". (Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, T. XX, Séptima Epoca Julio-Agosto, México, 1990, página 317).

Los representantes del patrón antes mencionados, no son patronos propiamente, aunque se identifiquen con ellos. Tampoco puede considerárseles como trabajadores en el sentido estricto de la palabra en razón a la importancia y cuantía de los emolumentos que perciban, así como también por las funciones tan especiales que desempeñan como lo son: la dirección, organización.

"Su situación es de independencia y de responsabilidad superior en las empresas en que laboran y por tal razón están prácticamente fuera del alcance de las leyes protectoras del trabajo en lo que respecta a los beneficios y limitaciones a la libertad contractual, reconocidos expresamente para los asalariados que son menester de una protección especial.²

En resumen, podemos afirmar conforme a la ley y la doctrina, que patrón es toda persona física o moral que emplee

²BORREL NAVARRO, Miguel. op. cit. p. 76.

el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo o cualquier acto que le dé origen, considerando como realizados por el patrón, los actos de aquellas personas que en nombre del patrón desempeñan funciones de dirección o administración dentro de la empresa.

1.2. Trabajador.

Siempre se ha afirmado que la ley del trabajo surgió para dar protección e impartir justicia al trabajador, por lo cual ha sido preocupación principal, en materia de trabajo, la determinación de la connotación jurídica del término "trabajador".

El primer problema que se nos presenta al tratar de determinar la noción de trabajador, es si nos hallamos ante una noción abstracta, es decir, ante un concepto genérico que comprende todas las categorías sociales o profesionales constituídas por los hombres que trabajan. En nuestro derecho positivo encontramos tan sólo el término "trabajador", no así las especificaciones concretas de obrero, empleado.

A reserva de detenernos más adelante en esta cuestión, es de señalar que la legislación mexicana ha adoptado el término de trabajador para aplicarlo a las especificaciones concretas de empleado, obrero.

La uniformidad del pensamiento de los juristas para determinar el concepto de patrón, no existe en cuanto al

concepto de trabajador. Veremos a continuación los criterios que han surgido para tal fin.

a) El primero de ellos pretende, como fundamento para dar a una persona la calidad de trabajador, su pertenencia a la clase trabajadora, entendiéndose por ello, el conjunto de personas que mediante su trabajo diario adquieren un salario o retribución, de lo cual hacen la principal fuente de sus ingresos.

Este criterio no es aceptable en virtud de que el concepto de "clase" que emplea, más que jurídico es de naturaleza político-económica por lo que no es útil para determinar el concepto jurídico de trabajador, además, no está de acuerdo con la realidad, pues según criterio, es necesario que exista primero la relación de trabajo para afirmar que una persona es trabajador, y no a la inversa.

b) El segundo criterio funda el concepto de "trabajador" en la existencia de un contrato de trabajo. Este es el criterio que adopta nuestra legislación de trabajo en su artículo 8o. al decirnos que "trabajador" es toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Analizando el concepto que de trabajador establece este artículo, encontramos que éste se encuentra integrado por tres elementos básicos.

En primer lugar, el trabajador debe ser una persona física y no una moral. Las personas morales no pueden tener la calidad de trabajador, en virtud de que nunca podrán prestar servicios

propios por sí mismas, sino sólo a través de miembros, por lo que serán éstos precisamente los que adquieran la calidad de trabajadores. Esta afirmación la encontramos reforzada con el hecho mismo de que nuestra legislación al definir al trabajador no mencione a las personas morales como lo hace el concepto de patrón, ello sin duda se debe a que no sería factible el supuesto.

Otro elemento integrante del concepto trabajador, se refiere a la persona física a que antes aludimos, "preste un servicio personal", es decir se establezca una relación de trabajo, que aquella persona física se encuentre en situación de poner su fuerza, ya intelectual, ya material al servicio de un patrón.

El tercer elemento sin el cual no quedaría integrada debidamente la noción de trabajador, lo es el contrato de trabajo. En ocasiones puede una persona física poner a su disposición de otra su servicio ya intelectual, ya material, o ambos, y sin embargo no encontrar sus actos regidos por la ley del trabajo. Para que este último suceda no necesariamente debe existir un contrato de trabajo, como lo señala el artículo 20.

El contrato de trabajo encierra tres características imprescindibles que existiendo, nos da el concepto de trabajador conforme a nuestra ley.

a) Que haya obligación por parte del trabajador de prestar un servicio personal ya sea material o intelectual.

b) Que correlativa a esta obligación, exista la de pagar por parte del patrón, por el servicio prestado una remuneración o salario, y

c) Que exista una relación de subordinación del trabajador al patrón.

A este respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, señala:

"El Contrato de Trabajo tiene características propias que a la vez que lo individualiza, lo distingue de los contratos de derecho civil, estas características se reducen a tres: obligación del patrono de pagar a aquél, una retribución y la relación de dirección o dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón".(Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, T. XX. Séptima Epoca, México 1990. p.319).

De lo anterior expuesto se desprende y se colige que el trabajador, siempre será aquella persona que preste un trabajo personal subordinado mediante una retribución que será pagada por el patrón.

1.3. Estabilidad.

Se han elaborado diversas definiciones de la estabilidad, según se admita la reinstalación obligatoria en todos los casos, se acepten excepciones o se sustituya por el pago de una

indemnización, la negativa patronal a readmitir al obrero en el puesto que desempeñaba con anterioridad a la fecha de la separación.

Mario de la Cueva afirma al respecto:

"La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la Justicia Social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy en el mañana inmediato; pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. Son muchas y muy hermosas las consecuencias que encauzan la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría constituirse el derecho del trabajo nuevo; la certeza del futuro dignifica al trabajador, porque aquel que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su consecuencia ética y con el interés de su familia".³

Mario L. Deveali formuló su definición en los siguientes términos:

"La estabilidad, en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilación o pensiones por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o

³DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Sexta edición. Porrúa, México, 1991. p. 216.

pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas".⁴

Este autor señala concretamente los elementos de mayor importancia del concepto, de la estabilidad relativa y reconoce implícitamente la existencia de otra clase de estabilidades, a las cuales, desafortunadamente, no se refiere.

Hirosé Pimpao al tratar este problema, afirma:

"Es el derecho que todo individuo adquiere al lugar que ocupa, después de un cierto lapso al servicio efectivo de un particular, del Estado o de los entes autárquicos, durante el cual demuestra su capacidad para el desempeño del cargo, no pudiendo ser despedido sino en virtud de falta grave o de un motivo justo, debidamente comprobado en el expediente administrativo".⁵

La descripción anterior denota un conocimiento efectivo del problema, e introduce, además el régimen de estabilidad en el Derecho Administrativo, ya que alude al Estado patrón y sólo condiciona la seguridad en el puesto a la demostración de competencia, y la separación, a causas justificadas; por tanto, también incluye a la estabilidad relativa.

Según Horacio D.J. Ferro consiste en:

⁴DEVEALI, Mario. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Tercera edición. Tipográfica. Argentina, 1960. p. 132

⁵Cit. por CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo, Vol. III. Sexta edición. Tipográfica. Argentina, 1960. p. 154

"El tratamiento jurídico especial que se da a quien se halla en determinadas condiciones, es decir, quien revista la calidad de permanente; sin embargo, el trabajador puede tener esa calidad, más no por eso deberá ser declarado estable. Para que ello ocurra, es necesario, que exista la protección jurídica a que nos hemos referido".⁶

El concepto tan indeciso que señala este autor se debe al temor de establecer una idea aplicable en todo tiempo y lugar, y expresamente señala como requisito fundamental, el carácter permanente que el trabajador debe gozar para la aplicación de esta institución; descarta, por tanto, la posibilidad de aplicar el concepto a los trabajadores con un vínculo laboral de vigencia determinada; de antemano se indica que la simple calidad de permanente no otorga razón suficiente para considerar estable al trabajador, sino limitarse legalmente la facultad patronal para dar por concluido el contrato sin causa justa, y de no existir esta medida, no cabe definir el concepto.

Para Ludovico Barassi "la estabilidad implica el tratamiento jurídico especial que se da a quien se encuentra en determinadas condiciones, es decir, a quien revista la calidad de permanente".⁷

No estamos de acuerdo con dicho autor, en primer lugar, porque sólo atribuye a los permanentes la posibilidad de aplicar

⁶ FERRO, Horacio. El Derecho a la Estabilidad. Segunda edición. El Ateneo. Buenos Aires. 1960. p. 144

⁷ Cit. por DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Sexta edición. Porrúa. México. 1991. p. 139

el régimen de estabilidad y, demás, porque omite señalar si se refiere a la estabilidad absoluta o a la relativa.

Después de una reflexión profunda sobre los diversos conceptos que se tienen acerca de la estabilidad en el trabajo, es pertinente elaborar uno que justifique las críticas anteriores y que parta de la base de que todos los trabajadores tienen derecho a este régimen, independientemente del lapso establecido en sus contratos. Esa virtud, y considerando que toda persona tiene el derecho a proveerse de lo necesario para subsistir, nuestra idea sobre la materia sería la siguiente:

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.

Si analizamos detalladamente la definición anterior, es posible que se justifique nuestro punto de vista.

La estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados.

De lo anterior se desprende que todos los trabajadores, por el simple hecho de encontrarse bajo la prestación subordinada de servicios, tiene el derecho a que se les aplique un régimen de estabilidad, el cual les asegure que durante el período de desempeño de sus actividades, no tendrán el riesgo de la

separación, que implica la pérdida del sueldo que les permite subsistir con su familia.

El cual se traduce en la conservación del empleo siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio.

En efecto, si por razones previsibles o imprevisibles, no subsiste la causa que motivó el contrato, sería absurdo obligar al patrón a sostener a un obrero en un puesto en el cual, o bien no es necesario por haber regresado el titular, o bien no exista materia de trabajo para ocuparlo; por tanto se obligaría a la aceptación de un servicio innecesario y consecuentemente, al pago de un salario injustificado.

A contrario sensu, si las causas de contratación subsisten, no existe razón legal para la separación, puesto que se requiere del trabajo de una persona para su desempeño, la cual deberá ser precisamente la que se encuentra prestando el servicio, sin que se pueda argumentar el cumplimiento de la condición o fenecimiento del término, cuando se requiere forzosamente un servicio remunerable, y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato.

Como podemos observar de lo antes expuesto, es un requisito indispensable y trascendente el que se cumplan las condiciones del contrato colectivo de trabajo.

De acuerdo con lo anterior, el despido se justifica en caso de que el asalariado se abstenga de cumplir con las obligaciones

contraídas en la fecha que aceptó, al amparo de un vínculo laboral, la prestación subordinada del servicio; es decir, no se puede obligar a una de las partes, que en el caso concreto sería el patrón, a aceptar el trabajo de una persona que no cumple con los requisitos establecidos en el anexo contractual y que, consecuentemente, viola el vínculo.

De lo expuesto se desprende que todos los trabajadores, por el simple hecho de reunir esa calidad, están en el derecho de exigir una certidumbre absoluta sobre la vigencia de sus contratos, que les permita desarrollar sus labores sin temor a separaciones injustificadas.

1.4. De Relación Laboral.

La Ley federal del Trabajo en su artículo 20, define lo que es la relación de trabajo y el contrato individual de trabajo, estableciendo que: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

De lo anterior, desprendemos que es suficiente el hecho de que se preste un servicio personal subordinado para que exista

la relación de trabajo, y una vez que surge la misma, se le aplica a los sujetos de la relación laboral, un estatuto objetivo y un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos respecto de sus derechos y obligaciones; MARIO DE LA CUEVA, no elimina la posibilidad de que el acto que dé origen a la relación de trabajo sea un contrato, pues señala, que bien puede ser el contrato u otro acto el que le dé origen a la misma, cuando menciona: "El acuerdo de voluntades, no es un requisito inevitable para la formación de una relación; el acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación porque esa función la cumple un estatuto, la Ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos".⁸

Consideramos también por nuestra parte, que el Derecho del Trabajo no protege el acuerdo de voluntades, sino al trabajo mismo, y no trata de regular un intercambio de prestaciones, lo que pretende es encuadrar jurídicamente la prestación del servicio, regulando tanto los derechos y obligaciones, entre quien presta un servicio y quien lo recibe; independientemente de que como sucede en la mayoría de los casos, se da la relación de trabajo como consecuencia de un contrato previamente establecido.

Otro supuesto por el cual se constituye la relación de trabajo, es quien tiene como origen una situación de hecho, el cual podríamos ilustrar mediante el siguiente ejemplo: Un trabajador había sido contratado por tiempo determinado, y continuó prestando sus servicios al día siguiente de la fecha en

⁸DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I. Décima segunda edición. Porrúa. México, 1990. p. 189

la cual estaba estipulado que terminaría su contrato de trabajo, prestando sus servicios en los mismos términos y condiciones en que lo venía haciendo anteriormente; esto es, si el trabajador continúa prestando el servicio subordinado con la aceptación del patrón, ya no podrá desligarse, tanto de la obligación de recibir como de pagar por el servicio que prestó el trabajador, porque se han creado ya derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral.

Los elementos de la relación de trabajo, (sin los cuales no puede constituirse la misma), se desprenden de la definición que encontramos en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo estudio haremos de la manera siguiente: El patrón y el trabajador ya fueron analizados, razón por la cual únicamente señalaremos los elementos indispensables y así poder referirnos a la existencia de la relación de trabajo: la subordinación y el pago de salario, sin olvidar que la característica principal para tocar el tema de la relación laboral, es la subordinación.

El elemento de subordinación en la relación de trabajo, se desprende de la definición que encontramos en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, y que como lo establecimos cuando hablamos de las características del trabajador, tiene tal importancia, ya que es suficiente por sí mismo, para constituir la relación de trabajo, independientemente del acto o causa que le haya dado origen a esa prestación de servicios.

Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un

trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Asimismo, concluimos que, la subordinación implica la facultad jurídica de mando por parte del patrón y el deber jurídico de obediencia por parte del trabajador.

Lo anterior, es congruente con la siguiente ejecutoria emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

SUBORDINACION. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE TRABAJO. La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio; de acuerdo con el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del

patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo". (Ejecutoria: Informe 1978, 2a. Parte, 4a. Sala p. 47. A. D. 5686/76. Jorge Zárate Mijangos. 11 de enero de 1978. 5 v.).

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 82 establece que: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Desprendemos de lo anterior, que la característica de este elemento de la relación de trabajo, es la obligatoriedad en su pago.

En este concepto que antecede, debemos recordar que la relación de trabajo se constituye de diversas formas y por lo tanto se pueden presentar diferentes situaciones en el pago de salario. Si la relación laboral se constituye mediante la celebración de un contrato de trabajo por escrito, en este supuesto, consideramos que no hay problema, en virtud de que en el contrato se establecen las condiciones del trabajo, entre ellas, la fecha, el lugar de pago y el monto del salario. Situación distinta que puede originarse cuando la relación de trabajo tenga como origen una situación de hecho, es decir que el trabajador preste sus servicios con el consentimiento tácito del patrón, ya que puede ocurrir que en su inicio no se establezca el monto y la forma de pago del salario; agregando como lo menciona Mario de la Cueva, en su obra citada, "...que la Ley establece plazos para el pago del salario, de manera que al vencer el primero, si

no está fijado su monto y no llegan a un acuerdo el trabajador y el patrón tendrá que decidir la Junta de Conciliación y Arbitraje".⁹

Por lo anterior señalado, ya hemos estudiado lo que se entiende por relación de trabajo, estamos en aptitud de referirnos a la presunción de la existencia de la relación de trabajo; y así la Ley Federal del Trabajo en su artículo 21 dispone: "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

En base a lo anterior, consideramos que se debería tratar únicamente la presunción de la existencia de la relación laboral, ya que como lo hemos señalado, puede existir el contrato y no la relación de trabajo, en virtud de que ésta surge hasta que se presta el servicio mismo.

En efecto, la consecuencia jurídica de la presunción de la existencia de la relación laboral es el hecho de que a esa relación de trabajo se le aplique todo un conjunto de normas jurídicas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, independientemente de la voluntad de las partes, y en caso de controversia ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o en el supuesto de que la demandada niegue la existencia de la relación de trabajo o señale a su vez la existencia de otro tipo de relación, en el juicio, el patrón tendrá la obligación de probar dichas situaciones.

⁹DE LA CUEVA, Mario. T. II. op. cit. p. 190

En la práctica, los patrones han pretendido eludir la existencia de la relación de trabajo de diversas maneras, entre las cuales podemos mencionar, el caso de los agentes de comercio, en el cual sus servicios se pactan bajo contratos de comisión mercantil, o el caso de los choferes o trabajadores del volante, cuya relación laboral tratan de encubrirla con el contrato de "Arrendamiento".

Resumiendo, la Ley Federal del Trabajo al regular en su artículo 21 la presunción de la existencia de la relación laboral, tiene como objetivo el encuadrar jurídicamente con todas sus consecuencias, a toda relación que tenga las características laborales para que de esa manera no queden sin protección las personas que presten un servicio personal y subordinado.

1.5. Crisis.

A una crisis se le define conforme al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española como una mutación considerable que acaece en una enfermedad, ya sea para mejorarse, ya para agravarse el enfermo o momento decisivo de un negocio grave y de consecuencias importantes.

Desde el punto de vista económico la crisis "es la expresión de una desproporción entre los dos grandes sectores de la producción, el sector que produce los bienes de consumo, que permiten satisfacer directamente las necesidades de los consumidores; y el sector que produce los bienes de producción

o de capital. La crisis refleja la existencia de un desarrollo desproporcionado".¹⁰

Las crisis actuales no presentan las características tradicionales de la teoría económica; las situaciones actuales de crisis se caracterizan porque concurren en ella inflación y desempleo, desequilibrio externo y depreciación progresiva del valor de todas las monedas.

La crisis que vive actualmente el mundo capitalista tiene sus orígenes en el auge de la concentración del poder, el capital y la producción que sigue a la Segunda Guerra Mundial, con la aparición de las empresas multinacionales que para superar las barreras arancelarias ubican sus plantas en lugares en que la mano de obra es más barata y el mercado favorable.

En los años setenta se establecen centros de poder en el mundo capitalista: los Estados Unidos de Norteamérica, la Comunidad Económica Europea y Japón, que aliados en su lucha contra el socialismo, fueron rivales en pugna por las fuentes de energía, por el aprovechamiento de la mano de obra y las materias primas baratas, y por la realización de sus productos en los mercados internacionales.

Asimismo, la producción armamentista requiere de grandes inversiones y la propia revolución científica-técnica ha facilitado en las sociedades de consumo su desarrollo, lo que contrasta

¹⁰ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Sexta edición. Grotier. México, 1995. p. 339

con la carencia de los bienes más elementales en que viven millones de personas en el mundo.

Las transformaciones del sector industrial que trajeron como consecuencia el rezago de las industrias tradicionales, y el desarrollo acelerado de la electromecánica y la química. Asimismo, se produjeron innovaciones tecnológicas ahorradoras de materias primas y sustitución de éstas por productos sintéticos, con grave quebranto de las economías del Tercer Mundo.

La crisis internacional a partir de la década de los setenta es producida por diversos factores, entre los que se destacan:

a) La declinación del tipo de ganancia. En los Estados Unidos de Norteamérica se produce una baja del 7.7% promedio anual durante los años de 1966 a 1970, el 5.5% anual entre 1971 y 1973. Este mismo fenómeno se presenta en Europa y Japón, con una declinación más pronunciada a partir de 1974.

b) La subutilización de la capacidad productiva. Esto es, en Estados Unidos se pudo mantener en un nivel aceptable por los bajos índices de nuevas inversiones y por la creciente exportación de capitales.

En la década de los ochenta la mayoría de los países iberoamericanos se precipitaron en una crisis económica y financiera sin antecedentes. Hubo un deterioro progresivo del

producto interno bruto (PIB) y el crecimiento fue prácticamente nulo".¹¹

Es por ello que señalamos a la crisis económica como un impacto directo sobre los factores de la producción, y entre los factores de la producción tenemos al trabajo y al capital que quedan representados en los pactos sociales por las centrales obreras y por las cámaras empresariales. La crisis trae como consecuencia el aumento de los costos de producción, disminución del poder adquisitivo del salario, reducción de la productividad, hiperinflación, desempleo, etc., produciendo un caos en las relaciones de producción.

Para la comprensión de una crisis se necesita analizar el funcionamiento de un sistema: la fase previa al momento en que se inicia la crisis, la fase de crisis y la fase posterior a la crisis en la que el sistema ha asumido un cierto modelo de funcionamiento que no es igual al anterior a la crisis.

Para entender una crisis se deben examinar otros aspectos como la identificación del origen y las causas del suceso que ha dado inicio a ésta; la disponibilidad de tiempo para la respuesta a la situación; y la importancia relativa de los factores políticos o de los integrantes del sistema.

Resumiendo lo antes expuesto, podemos decir que las crisis ya sean económicas o políticas están estrechamente relacionadas. Dicha relación es clasificada por los autores en

¹¹PASQUINO GIAN, Francisco. Diccionario de Política. T. I. Cuarta edición. Siglo XXI. México, 1995. p. 455

positiva o negativa, y la solución de una aporta beneficios a la otra, o bien que la incapacidad de resolver una perjudique la solución de la otra. Estas pueden ser superadas por un sistema que disponga de pluralidad de fuentes de información en el caso de la concertación social sería aportado por los diversos sectores y por la adaptación de nuevos modelos de funcionamiento. Las crisis actuales han traído como consecuencia que los diversos interlocutores del quehacer social y político busquen nuevas determinantes para que se lleven a cabo las concertaciones sociales como programas organizados para la solución de problemas nuevos y distintos.

CAPITULO 2

ANTECEDENTES DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

En todos los países existe la preocupación de velar por la continuidad de la relación laboral, por considerarse que, en la mayor parte de los casos, la retribución que el trabajador obtiene por sus servicios, constituye su único medio de subsistencia.

El Estado interviene cuando promueve la creación de nuevas fuentes de trabajo y cuida que éstas les garanticen una continuidad permanente a los obreros, con lo que se evita el aumento de desocupados.

Los países que les han otorgado este reconocimiento a sus trabajadores, los han librado de las preocupaciones y angustias innecesarias que provoca la incertidumbre de la permanencia en el trabajo.

Para evitar todo abuso patronal que tenga por objeto privar al asalariado de su fuente de ingresos, se toman las medidas legislativas necesarias.

Aunque no siempre se han logrado los objetivos trazados, tienen el mérito de haber demostrado la posibilidad real de darles mayor seguridad a los trabajadores.

Para que tengan éxito, los medios que se utilicen deben ser compatibles con la vida política, social y económica, y tener

en cuenta, además, la necesidad de equilibrar los intereses de las partes.

Una de las metas que se pretende lograr con la duración indefinida de la relación es la posibilidad de obtener una fuente segura de ingresos, con todas sus consecuencias inherentes: como la posibilidad de ascenso, la mejoría de condiciones y los beneficios de la previsión social.

Respecto a los antecedentes de la estabilidad en el empleo, puedo decir que con el inicio de la nueva etapa del Derecho del Trabajo, en el sentido social que lo plasma el Artículo 123 Constitucional, y después del Constituyente de Querétaro, los obreros iniciaron la formación de Sindicatos y Alianzas para la defensa de sus derechos, creándose como ha quedado dicho con antelación uniones como la de los Ferrocarrileros, que fueron de las primeramente federalizadas por interesar a la economía nacional en forma directa, y es aquí, en estas Uniones Sindicales, donde se inician los contratos colectivos que a la postre vendrán a engendrar, dentro de su clausulado, alguna que vitalizara el principio de estabilidad en el empleo y que posteriormente se plasmará en el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931; pero a efecto de tener una mejor comprensión del tema en comentario, será oportuno puntualizar lo siguiente.

2.1. Evolución de la Estabilidad desde la Constitución de 1917, hasta la Actualidad.

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación. Esta descripción pone de relieve, con la más diáfana claridad, por una parte, que la estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, pues en ella se dice, en aplicación del artículo 5o. de la Constitución, que la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; y por otra, que es un deber para el patrono, porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas y esperamos demostrarlo más adelante por la naturaleza de las cosas.

“La idea de estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Queretaro, sin que pueda decirse quién fue su autor, como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera”.¹²

La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y el mañana inmediato, pero al surgir miró apasionadamente hacia la seguridad social,

¹²DE LA CUEVA, Mario. T. II, op. cit. p. 219

porque su finalidad mediata es 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 más íntima y tal vez una fusión futura del derecho del trabajo y del de la seguridad social.

Son muchas y muy hermosas las consecuencias que emanan de la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría construirse el derecho del trabajo nuevo: la certeza del presente y del futuro dignifica al trabajador, porque aquél que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia.

A la idea de dignidad, uno de los principios clave de la justicia social que se mencionan en el artículo 2o. de la Ley, se añade la idea de la libertad del hombre frente al hombre, otro de los principios claves de la justicia social, porque la certeza del presente y del futuro otorga al trabajador la fuerza y el valor de defender sus derechos, pues quien no está a merced de otro, sabe que nada ni nadie puede impedir sus acciones. Y si se mira hasta el fondo de las ideas para encontrar su efecto último se verá que ahí está la idea de igualdad, porque quien defiende su derecho con dignidad y libertad, es el igual del otro.

De acuerdo con Mario de la Cueva se puede se puede decir "que la estabilidad en el trabajo posee una naturaleza doble: es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no de causa para su separación, pero es al mismo tiempo la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de antigüedad en el trabajo, fuente a su vez, de un manojó de derechos cuya importancia es grande no sólo en el interior del derecho del trabajo, sino también en la seguridad social, derechos que cuando falta la estabilidad, o desaparecen o se debilitan".¹³

Al considerar su primer aspecto, esto es, el derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo, notamos que son varios los autores que ven en él un derecho de propiedad sobre una cosa inmaterial, en tanto otros lanzaron la idea de un derecho real, característica que explican señalando, si el trabajador es despedido arbitrariamente, la sentencia del tribunal decretada, la reinstalación debe cumplirse, sin que pueda oponer 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 mantenerse dentro de los lineamientos del derecho civil, y por otra, planteaban una serie de preguntas que no era fácil contestar.

Creemos que la estabilidad en el trabajo es una institución peculiar del derecho del trabajo, a la que puede caracterizarse

¹³Ibidem. p. 220

diciendo que es el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios consecuentes, un derecho que se impone, por una parte, a todo adquirente de la empresa, a cuyo efecto dispone el trabajador de la acción de reinstalación en el trabajo y pago de salarios caídos en el caso de una separación injustificada, y por otra, a toda persona que desempeñe el trabajo en sustitución del trabajador separado, solución que se apoya en el artículo 4o., fracción I, que viene parcialmente de la ley de 1931 y dice que "se atacan los derechos de tercero cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje".

En su segundo aspecto, como fuente y garantía de un manejo de derechos del trabajador en la empresa, conviene determinar en el sentido del concepto: al prolongarse la prestación de trabajo en el tiempo, el trabajador va adquiriendo una cierta antigüedad, unos meses o varios años, tiempo de trabajo que constituye su antigüedad, generadora, a su vez, de diversos derechos que de otra manera no podrían nacer, cuestión de la que nos ocuparemos en un capítulo próximo.

Esta concepción de la estabilidad fluye de la naturaleza de la relación de trabajo que ya nos es conocida, como una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por el simple hecho de la prestación del trabajo, cuya persistencia, desde la superación del contractualismo, ya no depende de la voluntad del empresario, sino de la existencia y actividad de una empresa, concebida como una unidad

económica de producción y distribución de bienes y servicios, según la definición del art. 16 de la Ley Laboral.

La estabilidad de los trabajadores alcanza su punto álgido en el problema de la disolución de las relaciones de trabajo, porque es ahí donde entra en juego precisamente, al grado de la libertad que se conceda al patrono para disolver la relación.

“Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador. Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización”.¹⁴

Una estabilidad absoluta parece difícil de lograr, para no decir imposible, porque en algunas hipótesis podría ser contraria a la naturaleza de las cosas, asimismo podría conducir a la destrucción de derechos humanos que exigen el mismo respeto que los derechos sociales; a ejemplo, y a reserva de volver al tema, no es posible obligar a ningún ser humano a convivir en su hogar con un trabajador doméstico. Pero esa y otras hipótesis, más que una concesión a la voluntad del patrono, son causas justificadas de disolución impuestas por la naturaleza de las cosas en concordancia con los principios supremos del derecho.

¹⁴GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima sexta edición. Porrúa, México, 1994. p. 112

Pero en sentido inverso, una estabilidad relativa que llega al extremo de conceder una libertad absoluta a la voluntad del patrono, sería la negación de la institución y nos regresaría a los años de imperio del derecho civil y de la autonomía de la voluntad del patrono, cuando el trabajador entregaba su dignidad ante el temor del mañana inmediato.

2.2. Ideas, Razón y Características Fundamentales de la Estabilidad en el Empleo.

La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la Justicia Social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. Son muchas y muy hermosas las consecuencias que encauzan la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría constituirse el derecho de trabajo nuevo; la certeza del futuro dignifica al trabajador, porque él sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su consecuencia ética y con el interés de su familia.

La anterior es una descripción fácil del problema, pero en la práctica se traduce en una serie de conflictos, de los cuales nos ocuparemos en este estudio.

Para cumplir sus finalidades, la estabilidad debe establecer como un principio general que todos los trabajadores

permanezcan vinculados por contratos indefinidos, salvo que lo impida la naturaleza del servicio. Esta última hipótesis, o sea, cuando el servicio es temporal, debe garantizarse el trabajo mientras subsistan las causas que lo originaron.

El tema escogido para el análisis es fundamental en materia de trabajo y se encuentra estrechamente vinculado a la economía de cada país, cuya legislación, en la medida que lo garantiza, representa su avance.

El reconocimiento anterior motiva que toda rescisión o terminación anormal anticipada de las relaciones de trabajo por incumplimiento se limite en sus máximas posibilidades y se eviten así los abusos de su aplicación.

Ya se superaron, la etapa de la fijación unilateral de las condiciones y el régimen de pretendida autonomía de voluntad; el abuso constante que de esta última, provocó precisamente el surgimiento del derecho laboral.

A partir de estos principios, la legislación mexicana del trabajo estableció como base fundamental la vigencia indefinida en las relaciones laborales y, excepcionalmente, el tiempo y la obra determinada.

Ernesto R. Katz, y otros estudiosos de Derecho del Trabajo, siguiendo al profesor Mario L. Deveali, consideran "que por estabilidad se entiende el derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda su vida laboral".¹⁵

¹⁵KATZ, Ernesto. La Estabilidad en el Empleo. Octava edición. Depalma. Argentina, 1967. p. 78

En la Carta Constitutiva de la Organización de los Estados Americanos se dejó asentado que "El trabajo es un derecho y un deber social; ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar".¹⁶

Creemos que también es interesante, a este respecto, mencionar el contenido del artículo 23, punto 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, según la cual:

"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".¹⁷

Las ideas sobre seguridad social y la realidad laboral exhiben que la estabilidad debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, puede separarlo del empleo dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral. Se llega a sostener el derecho absoluto del empleado a ser reinstalado o bien se busca algún medio compensatorio o equivalente al pago de daños y perjuicios, como es la

¹⁶TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Décima segunda edición. Porrúa. México, 1995. p. 321

¹⁷Cit. por TRUEBA URBINA, Alberto. op. cit. p. 322

indemnización por despido. Entre estos extremos se ha contemplado también el preaviso.

Es indispensable citar algunos antecedentes legislativos sobre el problema de la estabilidad en el empleo, porque sólo así se entienden, con mayor claridad, los alcances que tienen las reformas hechas a la Constitución Política del País y a la Ley Federal del Trabajo de 1962.

En el texto original de la Constitución Política de 1917, se incluyeron las fracciones XX, XXI XXII del Artículo 123, que motivaron durante largo tiempo debates entre los jurisconsultos y la necesidad de que interviniera la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para sentar jurisprudencia que interpretara adecuadamente tales preceptos.

La fracción XX estableció:

"Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes obreros, de los patronos y uno del Gobierno".

La fracción XXI:

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

negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo”.

La fracción XXII:

“El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él”.

La Ley Federal del Trabajo, por su parte, enumeró en el artículo 121, las causas de rescisión del contrato individual de trabajo, por parte del patrón, en cuyos casos no incurría éste en responsabilidad alguna.

El artículo 122 siguiente estipuló:

“El patrón que despida a un trabajador por alguna o algunas de las causas a que se refiere el artículo anterior, no incurre en responsabilidad”.

"Si posteriormente no se comprueba la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha en que se presentó su reclamación, hasta que termine el plazo que esta Ley señala a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, para que pronuncie su resolución definitiva, sin perjuicio de las acciones que le competan por haber sido despedido sin causa justificada".

En el caso de que el laudo no hubiere sido dictado dentro del plazo legal y hubiere necesidad de plazos adicionales, de acuerdo con lo que dispone el artículo 42, el trabajador tendrá derecho a los salarios correspondientes a los días adicionales a que se refiere el mencionado artículo".

Por otra parte, en sus artículos 601 y 602, establecía respectivamente, que si el patrón se negara a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, ésta:

"I. Dará por terminado el contrato de trabajo;

"II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;

"III. Procederá a fijar la responsabilidad que al patrón resulte del conflicto".

"Cuando el contrato fuera por tiempo definido y éste no excediera de un año, en una cantidad igual al importe de salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados.

"Si el contrato por tiempo definido excediera de un año en una cantidad igual a la mitad de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiera prestado sus servicios. Si el contrato fuere por tiempo indefinido, la responsabilidad se considera en veinte días por cada uno de los años de servicios prestados".

"Se computarán, para fijar el salario efectivo del trabajador, las primas, participaciones en las utilidades y ventajas económicas pactadas en su favor".

"En ninguno de los casos a que se refiere este artículo, la indemnización excederá de la que podría corresponder al trabajador en el caso de fallecimiento por accidente de trabajo".

El 31 de diciembre de 1955, se reformó el artículo 122 modificando su segunda parte en los siguientes términos:

"Si posteriormente no se comprueba la causa del despido del trabajador tendrá derecho a que se le indemnice con tres meses de salario y a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, sin perjuicio de las demás acciones que le competen por haber sido despedido sin causa justificada".

También se modificó en la misma fecha el artículo 602, que quedó redactado de la siguiente manera:

"Cuando el contrato fuere por tiempo definido y éste no excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si el contrato por tiempo definido excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios; si el contrato fuere por tiempo indefinido la responsabilidad consistirá en veinte días por cada uno de los años de servicios prestados.

"Se computarán para fijar el salario efectivo del trabajador, las primas, la participación en las utilidades y ventajas económicas pactadas en su favor".

Ante la redacción de los textos anteriores, se marcaron dos corrientes ideológicas perfectamente definidas: según la primera, el patrón no tenía derecho de despedir al trabajador sino cuando existiera causa justificada para ello; si el patrón, sin que se registrase esa causa, despedía al trabajador, quedaba obligado a someterse, a elección del propio trabajador, a reinstalarlo en su puesto o pagarle la indemnización constitucional a que se refieren los artículos precitados.

Otra corriente sostuvo que los patrones tenían expresamente garantizada la libertad de someterse o no al arbitraje de la Junta y de acatar o no el laudo que ella dictara. Si procedían en tal forma deberían dar por terminado el contrato de trabajo y pagar al obrero una indemnización de tres meses de salario y la responsabilidad del conflicto. Consecuentemente, mantuvieron por largos años la postura de que si el patrón

decidía rescindir el contrato de un trabajador, sin causa justificada, a lo único que quedaba obligado era a pagar la indemnización constitucional.

Durante algunas épocas imperó el primer criterio, hasta que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tras de un largo debate en que presentó un mediato estudio uno de los ministros, cambió su criterio y sostuvo la siguiente jurisprudencia.

"REINSTALACION DE TRABAJADORES, LOS PATRONES PUEDEN NEGARSE A ELLA, 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 un patrono puede negarse a cumplirla pagándole al trabajador daños y perjuicios, según el espíritu de la fracción XXI del Artículo 123 de la Constitución Federal,, estableciendo que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

Dicha fracción XXI, con la XXII del mismo precepto constitucional, se complementan entre sí y no se refieren a casos diversos, toda vez que cuando conceden al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o bien el pago de los daños y perjuicios, y por otra parte, cuando se dice que el patrón puede negarse a acatar el

laudo de la Junta o a someter sus diferencias al arbitraje, en los casos de cumplimiento del contrato de trabajo, se está subordinando el derecho del trabajador a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exija, y es claro que ni el legislador ni el juzgador pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización, ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación por la negativa del dador del trabajo, a cumplir con la obligación de hacer, ya contraída", (Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, tomo XIX, México 1955. p.1649).

El 21 de noviembre de 1962, se publicó la reforma al texto constitucional que incluyó las fracciones XXI y XXII del Artículo 123, las cuales quedaron en los siguientes términos:

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

"XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los

casos en que el patrón podrá ser eximido de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización.

"Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se hubiera retirado del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

El 31 de diciembre del mismo año de 1962, se reformó también la Ley Federal del Trabajo siendo importante, para el objeto de nuestro estudio, las reformas de los artículos 123 y 124 cuyo texto quedó consignado de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 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 le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho, cualquiera que sea la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje".

"ARTICULO 124. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el artículo siguiente:

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

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

"III. En los casos de aprendices.

"IV. En los casos de los empleados de confianza.

"V. En el servicio doméstico.

"VI. Cuando se trate de trabajadores eventuales".

En la Ley actual se reprodujo en el artículo 49 lo dispuesto en los anteriores preceptos con la única variante de que se redujo la antigüedad de los trabajadores de dos a un año y se suprimió el caso de los aprendices.

Es indudable que nuestra Legislación de Trabajo desde su origen consideró como primordial la celebración del contrato por tiempo indefinido, pues limita las contrataciones a plazo fijo o por obra determinada, a los casos específicamente señalados o en los que fuere evidente la naturaleza transitoria de la obra materia del contrato.

Nuestra Ley, además, desde el principio, consignó la estabilidad relativa, pues apartándose de los conceptos civilistas que permiten la rescisión de los contratos de tracto sucesivo, como el de arrendamiento, por el simple preaviso de cualquiera de las partes, limitó a motivos verdaderamente graves la posibilidad de que unilateralmente alguna de las partes pudiera dar por concluído el contrato de trabajo.

En el caso de que los trabajadores rompan la relación de trabajo sin causa justificada, la sanción para el que proceda en esa forma, solamente la limitó a la correspondiente responsabilidad civil; pero en el caso de los patrones, estipuló una dualidad de acciones para el ofendido: optar por la reinstalación o pedir la indemnización constitucional.

Se presentaron situaciones de hecho difíciles, en la época en que la Suprema Corte de Justicia de la Nación no había fijado la jurisprudencia que arriba transcribimos y en la que se sostenía la preeminencia del derecho del obrero para elegir entre su reinstalación o su indemnización.

"Además, consideraciones netamente jurídicas, como era la distinción entre las obligaciones de dar, llevaron posiblemente a nuestro más alto tribunal a sentar la tesis a que antes nos referimos.

Entonces apareció el otro aspecto del problema, o sea la situación difícil para los trabajadores que habiendo llegado a una edad que difícilmente podían encontrar trabajo en otra negociación, eran despedidos de sus puestos, concretándose los

patronos a pagar una indemnización que, aunque pudiera representar en ocasiones, un año o más de salarios, dejaba en pie, de todos modos, la grave incógnita para el futuro del trabajador".¹⁸

Nosotros hemos considerado que el criterio seguido por nuestra Suprema Corte en la jurisprudencia que fue transcrita, tenía un fundamento civilista impecable, pero las nuevas corrientes del Derecho Laboral, nos han hecho meditar muy seriamente si, en esta materia, como en otras muchas, se ha ido efectuando la separación de los causes del Derecho Civil

Sabemos bien que aún considerando el principio de autonomía de la voluntad como regla fundamental para la estructuración de los contratos en el Derecho Civil clásico, se han hecho modificaciones dentro del mismo campo de este Derecho, sosteniendo la necesidad de salvaguardar los intereses sociales sobre los particulares e impedir, por ese motivo, que los contratantes actúen olvidándose del bien común.

En el Derecho del Trabajo el cambio de derrotero ha sido más marcado, pues todos sabemos que hay normas y derechos fundamentales para el trabajador, que no pueden ser desconocidos al celebrarse el contrato de trabajo, llegando al extremo de sostener que la renuncia que hagan los trabajadores de tales derechos, es nula y subsiste en su lugar la garantía social consignada en la Ley.

¹⁸DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. T. I. Octava edición. UNAM. México, 1992. p. 393

Ahora bien, en materia de estabilidad en el empleo creemos que también se perfila una seria rectificación a los principios del Derecho Civil y esto parece natural, en cierta forma, porque el contrato de trabajo no tiene las características que son propias de los contratos civiles.

Mucho se ha escrito sobre lo inadecuado de la denominación de contrato para el convenio de trabajo; pero la costumbre ha hecho que en todas partes sea aceptado tal nombre, sin que ello implique que en el fondo se registren las mismas características que son propias de los contratos de Derecho Común. "Así se entiende que el contrato no puede ser rescindido libremente por el patrón, pues no se le considera en igualdad de situación que al obrero y se estima que este último es la parte más débil en la relación contractual.

En esta materia no podemos invocar el enorme poderío que han adquirido los sindicatos de trabajadores, porque estamos en el ámbito de la relación individual de trabajo, en que el sindicato podrá discutir, podrá objetar, pero nunca podrá impedir que el patrón directamente resuelva la continuación o la terminación del nexo contractual con el obrero. El sindicato podrá defender a los trabajadores despedidos ante los tribunales de trabajo, pero no estará en posibilidad de ejercer una acción colectiva, propiamente tal, para someter al patrón sólo pueda dar por concluido el contrato de trabajo cuando existan causas que justifiquen esa actitud".¹⁹

¹⁹DAVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Quinta edición. UNAM. México, 1992. p. 386

Nuestra Ley Federal del Trabajo tiene la ventaja de que, además de consignar específicamente una serie de motivos para rescindir el contrato, en la fracción XVI del artículo 122 (fracción XV del artículo 47 de la Ley actual) admite que pueden invocarse otras causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. En esta forma el Legislador permite la inclusión de una serie de situaciones no previstas expresamente, pero que el patrón puede aducir, como causa bastante para romper el contrato de trabajo.

Si el patrón no tiene libertad irrestricta para rescindir el contrato de trabajo, surge el problema de determinar las consecuencias que se derivan de una rescisión injustificada. Tendremos que distinguir al respecto, dentro de la organización moderna, el trabajo en pequeñas industrias, casi talleres familiares y el trabajo en las empresas medianas y de grandes proporciones. En las primeras resulta muy difícil concebir la posibilidad de que sea forzado el patrón para recibir a trabajar al obrero que había sido despedido, pues es humano entender que en el ánimo de ambos existe un resentimiento que es difícil superar y que, en cambio, constituye motivo de discordia incompatible con la armonía que debe reinar en el centro de trabajo.

En las medianas y grandes empresas, el problema toma caracteres diferentes, pues entonces ya no es el patrón en sí el que pudo resultar ofendido, sino su representante y, entonces, la reinstalación podría tener lugar si el trabajador reinicia sus labores en otro lugar de la empresa, dependiendo de otro

representante del patrón, diferente de aquel que lo hubiera despedido, o si, por no existir un contacto directo y permanente entre ese representante y el trabajador no hay peligro de que se altere la disciplina en el centro de trabajo.

En realidad, tanto los partidarios de la reinstalación obligatoria, como aquellos que sostienen la imposibilidad de reinstalar, substituyéndola con el pago de una indemnización, tienen en cierta forma razón. Los primeros contemplan, seguramente, el caso muy frecuente en las grandes empresas, en que, sin justificación, se despedía a trabajadores que, a pesar de recibir una indemnización, tiempo después ingresaban al ejército de los desocupados, creando un problema individual y social de grandes proporciones. Los segundos, avizoran individualmente el caso de trabajadores en empresas pequeñas u ocupando puestos clave, en que la reinstalación resulta afrentosa para el patrón o sus representantes; crea una fuente constante de conflictos y puede llegar a traducirse en tragedias cuando se habían ofendido los sentimientos más íntimos del empresario y, por cualquier razón, no cuenta con los elementos probatorios suficientes para obtener un fallo favorable en el juicio laboral que instaurara el trabajador.

De lo anterior podemos expresar que la Legislación Mexicana ha encontrado una forma que, si no es perfecta, cuando menos ofrece posibilidades muy interesantes para coordinar los puntos de vista de las dos corrientes ideológicas a que nos hemos referido.

1. Por una parte, se sostiene en general la tesis de la estabilidad absoluta en el empleo obligando a los patronos a reinstalar a los trabajadores que hubieren separado injustificadamente.

2. Por otra parte, se excluyó de la regla general a aquellos casos en que se advierten condiciones que no justifican aplicar el criterio absoluto de la estabilidad o en los que se podrían ocasionar trastornos muy serios en el centro de trabajo.

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

b) Dentro de la tesis que se refiere a los trastornos que podrían ocasionarse en el centro de trabajo consideramos en primer lugar el caso de aquellos trabajadores que, por las características de su labor, están en contacto directo y permanente con el patrón y su presencia dificultaría el desarrollo normal de la relación de trabajo. En esta materia se tuvo que recurrir al arbitrio judicial, para que sean los tribunales del trabajo los que aprecien estas situaciones de hecho y eximan a los patronos de la obligación de reinstalar a determinados trabajadores.

c) También tomando en cuenta las relaciones casi familiares que se presentan entre domésticos y sus patronos, se excluyó, dentro de la obligación de reinstalar, a los trabajadores de esta clase, pues es obvio que en esas condiciones la relación

de trabajo sería prácticamente imposible que continuara normalmente, tanto porque el patrón no desea ya recibir en su hogar los servicios de determinado trabajador, al cual despidió; como porque éste también tendría mala disposición para el patrón que, a su juicio, lo hubiera despedido injustificadamente.

d) Dentro del supuesto que estamos estudiando, seguramente se tomó en cuenta a los trabajadores de confianza. No desconocemos que hay razones para incluir este grupo de empleados; pero la consideración del papel tan importante que juegan en el desarrollo de la empresa ya que comparten con el gerente las funciones de dirección y administración, nos llevan a pensar que para esta clase de empleados, si bien no es posible aceptar la estabilidad absoluta, debería pensarse en una fuerte indemnización a fin de que el patrón sólo en casos verdaderamente importantes pudiera recurrir a un despido injustificado.

No está por demás, para la comprensión cabal de la tesis que sostenemos, el manifestar que, como lo veremos en otro capítulo, de acuerdo con la fracción X del artículo 126 de la anterior Ley Federal del Trabajo (artículo 185 de la Ley actual), el patrón puede dar por terminado el contrato de trabajo para las personas a que nos estamos refiriendo cuando les pierda la confianza, fundándose en hechos objetivos, pero que no impliquen, necesariamente, causas suficientes para estructurar la culpa que diera base a una rescisión justificada del contrato.

De lo antes expuesto, podemos concluir que la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo no

necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza lo exija; si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiera causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo, éste podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural.

2.3. Ventajas de la Institución.

Paul Durand ha expresado en breves palabras la mejor defensa de la estabilidad, en los siguientes términos:

"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".²⁰

En efecto, de acuerdo con el principio anterior, es indiscutible que todo hombre tiene derecho a vivir en sociedad y a ser tratado a la altura de su personalidad humana; en esa virtud, y ante la necesidad de prestar un servicio que requiere remuneración, el objeto de su contrato de trabajo no puede tratarse bajo las leyes de la oferta y la demanda, puesto que se estaría considerando el trabajo como una cosa, y no como el

²⁰Cit. por DAVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales, op. cit. p. 391

servicio de una persona que requiere un mínimo por su labor, independientemente de un trato justo y moral.

Estimamos que la estabilidad en el trabajo tenga como consecuencia un mayor interés del asalariado por la empresa; cuanto más se ligue a ella, por más modesta que sea su actividad, siempre habrá una relación importante con el resultado total en la misma.

Por ello, Eugenio Pérez Botija señala el medio más apropiado para lograr esta colaboración:

“El día que al obrero más humilde de una gran fábrica se le sepa despertar su orgullo personal, haciéndole ver que ha participado en la producción de una gigantesca maquinaria o de un valioso producto, se habrá dado un gran paso adelante en el desarrollo de las relaciones de trabajo”.²¹

Debemos indicar que la proclamación abstracta del derecho a la estabilidad carece de valor si no se reglamenta convenientemente, considerando los elementos de tiempo y espacio; en esa virtud nos oponemos a la estabilidad absoluta sin excepciones, ya que le serían aplicables todas las críticas a que hemos hecho referencia. Asimismo, pierde todos sus alcances y anula la institución cuando admite un número ilimitado de excepciones que constituyen una regla general.

No es posible que en todos los casos la sanción aplicable a las separaciones injustificadas se traduzca en la reinstalación

²¹PEREZ BOTIJA, Eugenio. El Contrato de Trabajo. Octava edición. Tecnos. Madrid, 1982. p. 221

obligatoria, en contra de la voluntad del empleado; por esta razón deben examinarse cuidadosamente, de acuerdo con las circunstancias, las excepciones que deben traducirse en sanciones equivalentes al pago de una indemnización.

Si la separación injusta motiva invariablemente que se cubra una suma a título de daños y perjuicios, se desvirtúa el concepto en estudio puesto que en ningún caso trae como consecuencia la reinstalación.

Con todo acierto, Mario L. Deveali indica:

"La naturaleza y el alcance de las sanciones para el caso de violación del derecho de estabilidad, representa el elemento de importancia efectiva para saber si existe o no tal derecho".²²

A la institución, que muestra una apariencia absoluta de beneficio para la clase trabajadora, debemos considerar que puede volverse en su contra en los casos en que se prohíbe a los trabajadores el cambio de empleo; éstos únicamente se admiten en caso de emergencia, puesto que de lo contrario, se convierte en un régimen de servidumbre obligatoria que les impide a los asalariados buscar mejores condiciones de trabajo.

Por este motivo debemos pensar que en un régimen de derecho, la estabilidad debe admitir excepciones que puedan cambiarse por sanciones económicas a cargo del patrón, previstas para los casos de violaciones. La estabilidad relativa

²²DEVEALI L., Mario. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Tercera edición. Topográfica. Argentina, 1960. p. 175

supera todos los inconvenientes que de ella podrían resultar, logra una mayor tranquilidad económica, un incremento de la producción y mejora las relaciones humanas al impedir despidos caprichosos y arbitrarios.

De todo lo anteriormente expuesto se concluye que el concepto de estabilidad es variable; en esa virtud, debemos definir las diversas clases que conocemos, haciendo notar, sin embargo, que para obtener todas las ventajas que de ella se derivan, la estabilidad no puede ser universal, absoluta, ni definitiva. Por las razones expuestas, debe contener excepciones.

Es conveniente excluir de las relaciones laborales el concepto de la estabilidad impropia, toda vez que vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores, reconocidos en el fallo dictado por la autoridad laboral y admite la sustitución de ser repuesto por el pago de daños y perjuicios que no se han reclamado y que, en todo caso, no le brinda al trabajador las finalidades que se persiguen con el régimen a estudio y se encuentra, por consiguiente, sujeto a los caprichos del patrón.

No debe confundirse esa posición con la facultad que puede otorgarse en un ordenamiento laboral, para que el asalariado en el momento de reclamar debido a un despido sin causa, opte por el pago de daños y perjuicios, o por su reinstalación obligatoria.

CAPITULO 3

MARCO JURIDICO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

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

Desde el punto de vista jurídico el contrato de trabajo con derecho a la estabilidad se presenta, como un contrato por tiempo determinado, en el cual el término coincide con el momento en que el trabajador logra la edad prevista para adquirir derecho a la jubilación o pensión, o la fijada por el ordenamiento especial, como límite máximo para su prestación laboral. Las diferencias entre las dos formas de contrato, en el campo obrero consisten especialmente en esto:

"a) Que mientras el término es pactado libremente por las partes en ocasión de la estipulación del contrato individual, el derecho a la estabilidad, por lo general, está previsto por la ley o por otras reglamentaciones de carácter general, que se proponen de esta manera otorgar un mayor amparo a ciertas clases de trabajadores, en consideración de la naturaleza especial de la rama de actividad en que actúan (servicios públicos, bancos,

etc.) o de los méritos especiales que han hecho prestando sus servicios, en una misma empresa durante cierto plazo, bastante largo. La estabilidad constituye, pues, una forma de amparo general, del cual brotan a su vez derechos individuales, mientras que el término se estipula intuitu personae, en consideración de la situación especial de cierto trabajador respecto a cierta empresa. Mientras que el término, en la generalidad de los casos, es bilateral, o sea, rige respecto a ambos contratantes empleador y trabajador, la estabilidad está dispuesta solamente a favor del trabajador, puesto que, en caso contrario, se llegaría a consagrar la obligación para el trabajador de vincular sus servicios por toda la vida a un empleador; obligación que está expresamente prohibida por algunas legislaciones y que desde luego contrasta con la garantía de libertad individual".²³

Por lo general, la disposición legal o contractual que reconoce el derecho a la estabilidad, indica las causas especiales que producen la extinción de ese derecho, las cuales son comúnmente más numerosas y más amplias de las que podrían invocarse, en base al derecho común, al efecto de la resolución del contrato a plazo.

Normalmente la estabilidad se completa con un régimen de jubilaciones y pensiones. El término fijado para adquirir el derecho a la jubilación, funciona así como límite a la estabilidad, al mismo tiempo que ésta constituye una condición oportuna, sino absolutamente necesaria, para un bien ordenado sistema de jubilaciones gremiales.

²³ Pacto Económico para la Estabilidad y el Empleo, Segunda edición. Poder Ejecutivo, México, 1994. p.p. 7/42

A efecto de tener una mejor comprensión del tema consideramos importante puntualizar lo siguiente.

3.1. La Estabilidad en el Empleo, en la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.

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

Los argumentos expuestos por los trabajadores al sector oficial fueron contundentes: "El derecho del trabajo, que se dice protector del derecho del obrero, debe dar derecho al trabajo. Si el derecho del trabajo no da derecho al trabajo, que no dé ningún otro derecho... pues lo esencial para el obrero es tener la certidumbre de que no será despedido de su empleo a menos que dé causa justificada para ello".²⁴

Por otra parte, los obreros expresaron, "no pedimos nada contra la justicia. Si damos causa justa de despido, que se prescinda de nosotros, pero mientras cumplamos con nuestro trabajo, que no se nos pueda despedir".²⁵

Todas estas ideas obreras coincidieron plenamente con la concepción de la doctrina social católica considerando, el trabajo

²⁴RAMIREZ FONSECA, Francisco. El Despido. Quinta edición. Pac. México, 1983. p. 218

²⁵Ibidem. p. 219

humano no puede equipararse a una mercancía que se compra o se vende en el mercado. Por ello se sostiene, con validez jurídica lo siguiente: la estabilidad en el empleo constituye un derecho inherente a la persona humana, y no puede ser sustituido por dinero, en el caso de un patrón al querer prescindir arbitrariamente y sin causa justificada de los servicios de sus trabajadores.

El maestro Salomón González Blanco, al referirse a la estabilidad en el empleo, expresa que "la estabilidad aplicada a los trabajadores significa, en términos generales, firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y futuro... el trabajador que cumple con sus obligaciones no debe estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario.

Los hombres, necesitan poseer confianza plena y real en el presente... mirar con seguridad el mañana inmediato y estar ciertos de que la satisfacción de sus necesidades familiares no dependerá de la arbitrariedad y del capricho de otros hombres".²⁶

Mario L. Deveali, resumiendo las ideas expresadas que contienen en términos generales los argumentos más importantes en pro de la estabilidad del empleo, expresa, que "la estabilidad constituye una aspiración de amplios sectores de trabajadores que se proponen conseguir mediante ella, cierta seguridad en el empleo, con objeto de evitar despidos arbitrarios intimados por mero capricho o por motivos extremadamente

²⁶Cit. por. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, T. II. Cuarta edición. Porrúa. México, 1983.

fútiles que de un día a otro pueden hundir al trabajador y a su familia en la miseria y en la desesperación.

Por ello concluye dicho autor que, la estabilidad debe considerarse como el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas, como en el caso de existir jubilación o pensiones por vejez o incapacidad".²⁷

En virtud de las argumentaciones precedentes, el sector empresarial revisó los contras de la estabilidad obligatoria y concluyó que si bien era cierto lo afirmado por el sector obrero de que normalmente un trabajador rendía más si tenía la certeza de su puesto, también lo era que la estabilidad absoluta era antijurídica, antieconómica y antisocial.

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

Contraría lo dispuesto en el artículo 5o. Constitucional, pues si a nadie se le puede obligar a prestar un servicio sin su pleno consentimiento, 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

²⁷DEVEALI, Mario. op. cit. p. 278

circunstanciales que se dan en la vida real, como ausencia de testigos, imposibilidad e inconveniencia, de llevar ciertos familiares por ejemplo, a declarar ante las Autoridades del Trabajo.

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

Se desvirtúa la esencia del salario que consiste en la contraprestación que recibe el trabajador por los servicios que presta, pues bien puede suceder, que un patrón, a quien se le ha obligado a reinstalar a un trabajador, lo tenga como muestra, sentado y sin laborar, a pesar de pagarle su "salario", que deja de ser tal, por no existir la contraprestación. En todo caso, por no haber salario, se dice que lo recibido por el trabajador es una afrenta, una dádiva y el trabajador mexicano no quiere, no necesita, ni merece limosnas.

Por otra parte, encarece la mano de obra y obliga al patrón a pagar indemnizaciones prácticamente ilimitadas cuando se niega a proporcionar trabajo al obrero reinstalado, que superarían inclusive, a las de incapacidad o accidentes de trabajo.

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 y trabajo. La

pugna de empresarios y trabajadores individualizados, pronto trascenderá a la lucha de empresas y sindicatos, y el principio de la colaboración que con tanta dificultad ha empezado a arraigarse en nuestro derecho laboral, sería nuevamente sustituido 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.

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

Es innecesaria porque es evidente que los patrones no van a prescindir de sus buenos trabajadores, de sus empleados eficaces o 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 los veinte días por cada año de servicios prestados.

Es utópica, porque en último extremo será imposible, prácticamente, forzar a un patrón a que dé trabajo a un obrero, a menos de que se trate de un régimen totalitario o que se desconozca el derecho de la libertad de trabajo.

Por nuestra parte pensamos, si bien es cierto que como principio doctrinal la inmovilidad en el empleo entraña un deseo

de superación, un anhelo de protección al trabajador y un afán por garantizar una mayor tranquilidad a la clase laborante, contra la cual nadie puede pronunciarse, también lo es que, legislativamente contemplado como un derecho irrestricto o absoluto, resulta perjudicial o irrealizable.

Resumiendo lo anterior, podemos decir que las disposiciones referentes a la estabilidad en el empleo que establece nuestra Constitución Política se regula en los artículos 5o. y 123 del ordenamiento citado, razón por la cual el 123 será tratado a continuación.

3.2. Garantía Derivada del Artículo 123 Constitucional.

“La estabilidad en el empleo se ha considerado por diversos tratadistas, como Mario L. Deveali, refiriéndose al empleador en lo que se refiere a la disolución de la relación de trabajo. Otros autores, entre ellos Eugenio Pérez Botija, en su obra, estudian más bien el ángulo del despido injustificado imputable al patrono, para desprender las consecuencias del régimen jurídico que en este caso lleva al derecho del obrero a ser readmitido por la empresa. Ernesto R. Katz, y otros estudiosos del Derecho del Trabajo, siguiendo al profesor Mario L. Deveali, consideran que por estabilidad se entiende el derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda su vida laboral”.²⁸

²⁸Ibidem. p. 292

En la Carta Constitutiva de la Organización de los Estados Americanos se dejó asentado que: "El trabajo es un derecho y un deber social; ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar".

A este respecto, también es interesante mencionar el contenido del artículo 23, punto 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, según la cual:

"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".

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

Efectivamente, por el contrato de trabajo no se adquieren derechos patrimoniales sobre el empleo; hay un convenio de ejecución continuada, en que el obrero pone su energía material o intelectual al servicio del patrón, y éste la emplea para realizar el fenómeno de la producción pagando por ello, al empleado, la remuneración llamada salario. El empleado lo que pretende es

conservar su fuente de trabajo, en tanto que rinda el servicio que se le demanda. Puede haber cambios en la adscripción correcta de puestos, ya que naturalmente el trabajador desea progresar o, en el peor de los casos, puede pensar en que un riesgo profesional lo inhabilite para el desempeño del puesto que ocupaba; pero no para otro con labores más sencillas o en cualquier forma, adecuada a la inhabilidad que resienta.

Mientras conservemos en la mente la idea de asimilar el contrato de trabajo con los otros contratos de Derecho Común, será muy difícil que entendamos el sentido de la estabilidad en el empleo. Es preciso, a nuestro modo de ver, insistamos en que todas las consecuencias contractuales que existen en el Derecho Civil, no las invoquemos cuando estemos en presencia de un contrato de trabajo, pues en esa institución, como es bien sabido, el empleo de la palabra "contrato" obedece más bien a razones de inercia o tradicionalismo.

Las ideas sobre seguridad social y la realidad laboral señalan que la estabilidad debemos entenderla en el sentido empleador, sin causa justificable y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral. Se llega a sostener el derecho absoluto del empleado a ser reinstalado o bien se busca algún medio compensatorio o equivalente al pago de daños y perjuicios, como es la indemnización por despido. Entre estos extremos se ha contemplado también el preaviso.

Es indispensable citar algunos antecedentes legislativos sobre el problema de la estabilidad en el empleo, porque sólo así se entienden, con mayor claridad, los alcances que tiene la reforma hecha a la Constitución Política del País y a la Ley Federal del Trabajo en 1962.

En el texto original de la Constitución Política de 1917, se incluyeron las fracciones XX, XXI y XXII del Artículo 123, que motivaron durante largo tiempo debates entre los jurisconsultos y la necesidad de que interviniera la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para sentar jurisprudencia que interpretara adecuadamente tales preceptos.

La fracción XX estableció:

"Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes obreros, de los patronos y uno del Gobierno".

La fracción XXI:

"Si un 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 tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo".

"La fracción 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 elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Igualmente tendrá obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

El 21 de noviembre de 1962, se publicó la reforma al texto constitucional que incluyó las fracciones XXI y XXII del Artículo 123, las cuales quedaron en los siguientes términos:

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

"XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización.

"Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se hubiera retirado del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos, o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

De lo anterior se desprende que la garantía constitucional derivada del artículo 123 del mismo ordenamiento es sin lugar a dudas la estabilidad y derecho al trabajo.

3.3. Regulación de la Estabilidad en el Empleo dentro de la Ley Federal del Trabajo.

Hay diversas maneras, también previstas por la Ley, con las cuales se da por terminada la relación de trabajo y por tanto la terminación de la estabilidad en el empleo y éstas son las causales previstas por los artículos 33, 47, 49, 51, 53, 185, 208, 244, 255, 264, 291, 303, 341, 433 y 434.

En los anteriores artículos se configuran los conceptos de renuncia, rescisión, y terminación de la relación de trabajo con lo cual se da conclusión al principio de estabilidad por causa justificada y legalmente permitida para alguna de las partes de la relación laboral, para lo cual y ser más explícitos únicamente desarrollaremos algunos de los artículos precitados:

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

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

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

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

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

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales, durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

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

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

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

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

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

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

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

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

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

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

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

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando

a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

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

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

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

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

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

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

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

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

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

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

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

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

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

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I: El mutuo consentimiento;

II. La muerte del trabajador;

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

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

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

Así, el principio de estabilidad en el empleo tiene la limitación prevista por los artículos antes citados, pero no obstante ello, dicha estabilidad ya configurada con el paso del derecho a prestaciones posteriores a la disolución del vínculo laboral, como lo son la indemnización mencionada en los

artículos 49, 154 y 162 del mismo ordenamiento, que expresamente contemplan una prestación generada en el transcurso de la temporalidad de la relación de trabajo y obviamente tuvo su asiento e inicio en la estabilidad habida en el empleo hasta la circunstancia que dio por terminada la relación de trabajo.

Sin entrar en mayor estudio queremos dejar establecido lo siguiente: esta prima de antigüedad referida en el artículo 162 es precisamente una prestación gestada en el transcurso de la relación laboral y cuyo beneficio, curiosamente, sólo se logra por alguna de las razones señaladas en el artículo primeramente citado en este inciso, es decir, que es necesaria la terminación de la relación de trabajo, por alguna de las causales de rescisión o terminación de la relación de trabajo para tener derecho a su beneficio, prestación a la que debe dársele, un carácter más amplio, de mayor aplicación y valor social, tomando en consideración que la antigüedad en el empleo como fuente generadora de tal prestación, ha dado lugar a que esa estabilidad y pago de la prima económica en cuestión sea, como lo dijera Ludovico Barassi, "Un premio a la fidelidad del trabajador en el empleo" y por tanto darle un aspecto más estimulante y de mayor trascendencia dentro de la relación de trabajo, al pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

El 31 de diciembre de 1962, en el Diario Oficial de la Federación, se publicó el Decreto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo, abrogada actualmente por la de 1970.

En la parte que se refiere a la separación injustificada, quedó reglamentada en la siguiente forma:

“Artículo 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 le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Tendrá, además, derecho, cualquiera que sea la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje”.

“Artículo 124. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el artículo siguiente:

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

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

III. En los casos de aprendices.

IV. En los casos de empleados de confianza.

V. En el servicio doméstico.

VI. Cuando se trate de trabajadores eventuales".

"Artículo 125. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. En el importe de tres meses de salario;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado, y éste no excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si el término excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado la indemnización consistiría en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

III. En el importe de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores".

De la lectura mencionada se llega a la conclusión de que las reformas transcritas dieron lugar a una estabilidad relativa, toda vez que no en todos los casos de separación injustificada

se obliga al patrón al cumplimiento de la conducta omitida, es decir, a la reinstalación forzosa.

Por considerarlo de interés para nuestro estudio, a continuación analizaremos las excepciones a que se refiere el precepto anterior y expondremos nuestro punto de vista en relación con su procedencia.

En la fracción I se establece la posibilidad de sustituir la reinstalación cuando no se han cumplido dos años de servicio.

Se consideró que dicho lapso era suficiente para que las partes se acostumbraran a los sistemas y métodos de trabajo, y que la separación antes de dicho plazo, no producía consecuencias graves.

Nuestro legislador adaptó esta situación de la legislación brasileña, en la cual se exigen diez años de servicios efectivos, para que se aplique el régimen.

Es admisible la intención contenida en los preceptos de la Ley Federal del Trabajo, ya que el tiempo establecido es sumamente corto y, por ende, se justifica la excepción.

La legislación laboral actual redujo el término a un año, en beneficio del trabajador.

No estamos de acuerdo, sin embargo, con la fracción II, puesto que su ambigüedad y falta de claridad, provocan confusiones.

En efecto, debió señalarse la amplitud de la excepción, ya que se abstienen de distinguir a los patrones como personas físicas o morales.

En el primero de los casos, es fácil para el empleador demostrar la existencia de relaciones entre las partes, que impiden el desarrollo normal del servicio, ya que siempre existe un contacto directo y permanente.

Tratándose de personas morales, esta circunstancia no puede demostrarse, a menos de que se equipare la representación patronal responsable de la separación injustificada, con el patrón mismo.

No obstante, en este caso también es difícil para el patrón probar la imposibilidad de reanudación del trabajo en condiciones normales, salvo que el juzgador interprete la ley con demasiada amplitud y considere que al que despidió, sólo por su carácter de representante patronal, le es aplicable la excepción.

Cabe señalar, sin embargo, que a los patrones se les otorga una puerta falsa para negarse a la reinstalación obligatoria, ya que la amplitud que se le puede otorgar al precepto, hace nugatorio el derecho de los trabajadores, puesto que al encontrarse legal en todo lo concerniente al trabajo, es indiscutible que puede caracterizarse la excepción.

Los aprendices a que refiere la fracción III de dicho precepto, se encontraban incluidos injustificadamente. En efecto,

la propia Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 226, descartaba toda la posibilidad de reanudación de servicios en los siguientes términos:

Artículo 226. El aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo por violación de las obligaciones que impone al patrón o maestro.

En este caso, y en el despido sin causa justificada, el aprendiz tenía derecho a un mes y medio de indemnización.

En efecto, no hay que olvidar que el contrato de aprendiz se equiparaba al de trabajo, pero no se identificaban ambos; prueba de lo anterior, es que su calidad de aprendiz, no tenía derecho al salario mínimo, circunstancia que no advertimos jamás en el vínculo laboral.

A mayor abundamiento, la obligación fundamental del patrón consistía en enseñar y jamás en retribuir; por lo tanto, en momento alguno se podría obligar a éste a prestar enseñanza, ya que se violaría, en su principio, la garantía individual consignada en el artículo 5o. Constitucional. Por lo tanto, ante la posibilidad de ejercitar esta acción, se transforma en una de daños y perjuicios, que nuestra propia ley reglamentaria cuantifica en mes y medio de indemnización.

Por las razones anteriormente expuestas, pensamos que no se estudió debidamente el caso especialísimo de los aprendices. Sin embargo, cabe mencionar que esta excepción ha

dejado de tener interés, ya que la codificación laboral vigente eliminó el contrato de aprendizaje.

Los empleados de confianza constituyen otra excepción al régimen de estabilidad a que se refiere la fracción IV; sin embargo, es tan ambiguo el término, que sólo debe desprenderse de la lectura de los artículos 48 y 126 fracción X de la Ley Federal del Trabajo anterior, en relación con el 9o., 184 y 185 de la actual.

Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se puede exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa.

El contrato de trabajo terminará:

Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si había promovido, de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido.

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

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.

Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderá a los trabajadores de confianza, salvo disposiciones en contrario consignadas en el mismo contrato colectivo.

El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

De la lectura de los preceptos anteriores se pueden deducir las características que normalmente tienen los empleados de confianza; es decir, sustituyen al patrón total o parcialmente en las funciones que a éste le corresponden; o bien, colaboran con él en un contacto íntimo, llevando a cabo trabajos personales, razón por la cual, pueden ser de confianza, sin sustituirle en sus actividades.

Sin embargo, debemos advertir que no basta ponerse de acuerdo en la celebración del contrato colectivo determinando quiénes son los empleados de confianza, para que el juzgador les otorgue esta naturaleza. Es indispensable demostrar la existencia de una relación subjetiva entre las partes y que precisamente haya sido la razón de su contratación. El trabajador debe haberse vinculado especialmente para el

desempeño de una función; que en esencia corresponda a su patrón, lo cual permite otorgarle la denominación de "confianza".

No nos oponemos a la excepción; por el contrario, la aceptamos; pero hemos de advertir que la carga de la prueba respecto de la calidad del trabajador, corresponde al patrón y es muy difícil de demostrar.

El servicio doméstico es otra de las excepciones consignadas en la fracción V pero las razones contenidas en la exposición de motivos no son suficientes para justificar su procedencia.

En efecto, el doméstico no es un trabajador ordinario, sino que se le equipara a un familiar; por ese motivo se le otorga un trato distinto y excepcional respecto de cualquier otro asalariado. En esa virtud, atentaría contra la familia el que se le impusiera convivir con un doméstico.

Por último, la determinación de los eventuales a que se refiere la fracción VI es demasiado vaga; sin embargo, consideramos, que se refiere a los trabajadores no permanentes.

No estamos de acuerdo con esta situación, ya que pugna con los principios fundamentales del derecho mexicano del trabajo.

El razonamiento del ejecutivo en su exposición de motivos, nos parece inconsistente, hubiera sido más conveniente aceptar la reinstalación de los eventuales si en el momento de la

ejecución del fallo subsistieran las causas que originaron la contratación.

Solamente en el caso de no existir esta posibilidad, ante la imposibilidad física de cumplimiento, admitiríamos la sustitución de cumplimiento del fallo, por el pago de daños y perjuicios.

CAPITULO 4

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO FRENTE A LA CRISIS ECONOMICA DE MEXICO

Los diversos aconteceres han transformado la economía mundial y por ende la economía mexicana, la planificación y el control estatal ceden el paso a las fuerzas del mercado. Los avances tecnológicos irrumpen e impactan sin cesar en las formas de organización y producción, originando trastornos y desequilibrios que con frecuencia desplazan de manera inusitada a los trabajadores, por falta de capacitación y cualificación ante el asombro e impotencia espectante de los sindicatos, quienes permanecen inertes por la continua desaparición de las fuentes del trabajo.

La desocupación constituye la endemia creciente que debemos erradicar con urgencia, cada vez hay menos trabajos disponibles para personas que quieren trabajar, en la última década de este siglo el trabajo se ha convertido en lo que denominaríamos "escaso".

Tales aconteceres son justificados sin ningún escrúpulo, con carácter de verdades absolutas e incontrovertibles, ante la existencia del "mercado", del que esperan cuantiosos beneficios, aunque sus efectos funestos propicien el desempleo masivo frente a la inercia de un Estado y una sociedad segmentada que

enfrenta la hipercompetencia, a la que deben adaptarse irremediabilmente.

El sindicalismo en México, durante décadas de sumisión absurda ha conducido a millares de trabajadores hacia la pobreza, el hambre y la desesperación, por lo que, extenuado afronta una profunda crisis, caracterizada por falta de opciones y capacidad para mejorar las condiciones de vida de sus agremiados.

El desafío en esta materia es enorme y requiere del concurso coordinado de la política económica y de la social. El fortalecimiento de la creación de empleos y el aumento de los salarios reales se producirá sobre la base de la estabilidad económica, de una creciente inversión ampliadora de la oferta de empleos, de los avances en la productividad, y del estímulo a la participación de los trabajadores en el proceso de cambio económico.

Pocos países han podido hacer compatible el crecimiento sostenido de la actividad económica con la persistencia de tasas elevadas de inflación, y los pocos que lo han hecho casi nunca han sido capaces de repartir equitativamente los beneficios del progreso material entre los diversos grupos sociales. Crecimiento no es sinónimo de desarrollo social. Con inflación elevada el crecimiento se dificulta y, en su caso, el aumento de la producción así logrado no beneficia, por lo general, a los grupos sociales más amplios y desprotegidos.

De esta manera, el objetivo de la estrategia económica de alcanzar la estabilidad, tiene también una profunda justificación social, al igual que el objetivo de crecimiento.

Para proveer de empleos suficientes y bien remunerados a una población económicamente activa que aumenta a un ritmo anual superior al tres por ciento, es preciso recuperar, así sea gradualmente, el dinamismo de la actividad económica. La falta de crecimiento no puede ser ni será el futuro de la economía mexicana. Para satisfacer la demanda de empleos de las generaciones que se incorporarán a la fuerza de trabajo, e ir corrigiendo rezagos, la economía mexicana deberá alcanzar tasas de crecimiento de alrededor de seis por ciento anual.

Sin embargo, es necesario reconocer y vencer los obstáculos que la realidad impone. Una actitud voluntariosa que pretendiera ignorar las restricciones sólo lograría, en el mejor de los casos, una recuperación superficial y de corta duración, para luego caer en una situación peor que la que se pretende corregir.

Es preferible aceptar de antemano que la creación de empleos y el fortalecimiento de los salarios reales deberán ser graduales, como gradual será el logro de crecimiento económico, a medida que se avance en la corrección de los obstáculos y desequilibrios que se le contraponen. La veracidad, el diálogo abierto y franco son requisitos indispensables de todo acuerdo social que pretende encauzar las energías del país hacia la superación de sus problemas.

“En este contexto, es de especial importancia alentar y apocar a las organizaciones respectivas de los trabajadores para fortalecer su participación en el proceso de cambio económico.

En los resultados de la concertación entre sectores productivos, ha quedado amplia constancia de la solidaridad, responsabilidad e iniciativa de los trabajadores. Su capacidad de diálogo y concertación resultará invaluable en el impulso a la capacitación y al cambio tecnológico, que requiere la transformación económica hacia niveles de productividad y salarios reales elevados”.²⁹

Consideramos que en esta época de crisis la estabilidad en el empleo debe fortalecerse para bien de nuestro país y de sus habitantes.

4.1. La Situación Actual de México.

Entre 1950 y 1970, México logró tasas de crecimiento económico elevadas, que promediaron anualmente seis punto seis por ciento anual del producto per cápita del país. A principios de los setenta en adelante, México ha registrado crisis económicas recurrentes, con una periodicidad casi sexenal, y una desaceleración pronunciada del crecimiento económico. Entre 1970 y 1974, el crecimiento del producto del país tuvo una tasa media anual de 3.9 por ciento. Peor aún, entre 1981 y 1994 esta tasa fue de 1.4%.

²⁹FAYA VIESCA, Jacinto. Rectoría del Estado y Economía Mixta, Segunda edición. Porrúa, México, 1995, p. 13

Además, el estancamiento económico ha ocurrido precisamente cuando, por razones demográficas y sociales, la demanda por empleos ha crecido a las tasas más elevadas de la historia.

Debido al insuficiente crecimiento económico, México se enfrenta a un problema muy grave de desempleo y de empleo de baja productividad, tanto en el campo como en las ciudades. La población no tiene acceso suficiente a ocupaciones bien remuneradas en el sector formal de la economía. Vencer la crisis y promover el crecimiento económico es asunto fundamental de la estrategia de desarrollo.

Para ser eficaces, las acciones de promoción del crecimiento económico deben partir de la identificación de las condiciones que propiciaron la desaceleración económica y las crisis recurrentes, para corregirlas. Asimismo, hace falta establecer los medios indispensables y los recursos disponibles para impulsar el progreso.

La insatisfactoria evolución de la economía mexicana durante buena parte del último cuarto de siglo ha padecido, según el momento, uno o varios de los siguientes fenómenos adversos:

"Una estructura económica con severas distorsiones y rigideces, propensa a la ineficiencia e inhibitoria de la inversión productiva y del empleo de la mano de obra.

Insuficiencia del ahorro interno con marcados períodos de contracción del mismo, por disminuciones ya sea del ahorro del sector público, o del sector privado.

Lapsos de amplia disponibilidad de ahorro externo que se utilizó para financiar déficit crecientes en la cuenta corriente de la balanza de pagos vinculados con procesos de sobrevaluación del tipo de cambio, de caída del ahorro interno, y de expansión acelerada de la demanda agregada".³⁰

En las crisis financieras y de balanza de pagos de 1976 y 1982, tuvo una importancia especial el severo deterioro de las finanzas públicas y la consecuente contracción del ahorro público. Influyó también que se mantuviera una estructura económica obsoleta en relación a los desarrollos de la economía internacional. En ambas crisis, el desequilibrio fiscal fue transitoriamente compensado por una amplia disponibilidad de financiamiento externo. Sobrevaluación cambiaria, contracción del ahorro público, cuenta corriente ampliamente deficitaria y fuertes entradas de financiamiento externo que precedieron al estallido de las crisis de aquellos años.

Durante el lapso 1983-88 el ahorro interno aumentó y prácticamente no hubo ahorro externo, fueron años de estancamiento económico, pues la inversión total disminuyó por falta de ahorro externo, y porque el ahorro interno se utilizó en parte para pagar el servicio de la deuda externa contraída en años anteriores.

³⁰MORENO, Daniel. La Economía Mexicana. Cuarta edición. Trillas. México, 1995. p. 78

La crisis fue aún más profunda debido a que, a principios de los años ochenta las rigideces estructurales de la economía se acentuaron como una pretendida respuesta a la propia crisis. El control de cambios y de precios, las severas restricciones al comercio internacional y el aumento de subsidios al sector paraestatal y el sector privado fueron algunas de las medidas que hicieron aún más difícil la recuperación de la economía. Esta situación comenzó a modificarse gradualmente a mediados de la década, cuando se inició un proceso de apertura comercial y de corrección estructural de las finanzas públicas.

A partir de 1988 el proceso de ajuste estructural se aceleró. La apertura comercial prácticamente se generalizó, se abrieron nuevos campos para la inversión privada mediante la privatización de empresas públicas y se aligeró la regulación de varios sectores económicos. También se fortalecieron significativamente las finanzas públicas, lo que mejoró el ahorro público.

"Infortunadamente, el indispensable proceso de cambio estructural no se materializó en un crecimiento económico significativo, a pesar de que entre 1989 y 1994 el país tuvo el mayor ahorro externo de su historia. En ese lapso la tasa promedio anual de crecimiento del Producto Interno Bruto fue de 3%. Si se toma en cuenta la transformación estructural y el cuantioso ahorro externo disponible, puede verse que el crecimiento económico de esos años resultó particularmente reducido. Es muy ilustrativo el caso de 1993, cuando ingresó ahorro externo equivalente a casi siete por ciento del Producto

Interno Bruto y se alcanzó un crecimiento del Producto de sólo cero punto seis por ciento".³¹

El desaliento de la población que se dio al estallar la crisis financiera a que hoy se enfrenta México proviene, en parte, de que no se satisficieron las expectativas de crecimiento económico a que, en su momento, dio lugar el proceso de cambio estructural acompañado de fuertes flujos de capital hacia nuestro país. Nuevamente, la crisis fue precedida de un período en que se unieron la disponibilidad de recursos externos, el aumento sin precedente en el déficit en la cuenta corriente de la balanza de pagos y la sobrevaluación del tipo de cambio real del peso respecto a las monedas de nuestros principales socios comerciales.

El problema de fondo no fue que nuestra economía tuviese importantes transformaciones y contase con ahorro externo en montos muy significativos. El problema fue que ese ahorro externo no se tradujo en una mayor inversión y crecimiento del Producto Interno Bruto. Para que una economía se mantenga viable y solvente, debe generar, a través del crecimiento, los recursos necesarios para retribuir el ahorro interno y externo. Más allá de los fenómenos financieros de corto plazo y de la violencia que detonaron y magnificaron la crisis, debe reconocerse que ésta no se habría presentado con la fuerza que ahora conocemos, de haber contado nuestra economía con el vigor que por largo tiempo se esperó y no llegó.

³¹CASTILLO MARTINEZ, Heberto. La Situación Actual de México. Tercera edición. Siglo XXI. México, 1994. p. 87

"La insuficiencia en el crecimiento de la economía durante los últimos años, a pesar del cambio estructural y de la amplia disponibilidad de ahorro externo, se explica en gran medida por la evolución que tuvo durante el mismo lapso del ahorro interno. No hay duda de que, si durante esos años el ahorro interno se hubiese mantenido al menos estable, se habría tenido un crecimiento más dinámico de la inversión y del Producto Interno Bruto. Sin embargo, entre principios de 1988 y 1994 el ahorro interno disminuyó sistemáticamente como proporción del Producto Interno Bruto, del 22 a menos del 16 por ciento. Dado que el ahorro público se fortaleció durante el mismo lapso, la caída del ahorro interno reflejó lo ocurrido en el ahorro privado, que en ese tiempo se contrajo en más de siete por ciento el Producto Interno Bruto".³²

Por supuesto, el comportamiento del ahorro privado depende en mucho de las políticas económicas. Entre los factores que ayudan a explicar la caída del ahorro privado destaca la apreciación real de la paridad siempre promueve el aumento del consumo en detrimento del ahorro. También hay que recordar que en México una fuente importante del ahorro y la inversión privada ha sido la reinversión de utilidades de las empresas. Es probable que la reducción del margen de utilidades que necesariamente causó el proceso de apertura y de mayor competencia económica interna y externa haya sido mucho mayor al apreciarse el tipo de cambio real. En otras palabras, el efecto en la moderación de utilidades que deliberadamente buscó la apertura a la competencia internacional se avivó con la apreciación real de la paridad y afectó el ahorro de las

³²Ibidem, p. 190

empresas. La caída del ahorro también fue influida por la baja entre los impuestos al consumo que dispuso la reforma tributaria a fines de 1990.

Un factor adicional que contribuyó a elevar el consumo y disminuir el ahorro fue la disponibilidad de crédito, que permitió elevar en el corto plazo la capacidad de compra de las familias y de las empresas.

La debilidad del crecimiento también se explica por el efecto de la paridad real sobre la inversión. La apreciación real de la paridad hizo más atractiva la inversión en los sectores de bienes y servicios no comerciables internacionalmente que en los sectores de bienes comerciables que, como las manufacturas y la agricultura comercial, usualmente tiene un mayor efecto multiplicador en la actividad económica. Cabe señalar que durante los últimos años, el cambio estructural por el que atravesó nuestra economía incidió sobre su tasa de crecimiento, como consecuencia que el acervo de capital con que contaba nuestro país, apropiado para una economía esencialmente cerrada al comercio internacional, tuvo que ser reemplazado conforme se dio el proceso de apertura comercial, así al dedicarse a reemplazar capital obsoleto, parte del esfuerzo de inversión realizado en los últimos años no se reflejó en una expansión de la planta productiva, sino que mantuvo el nivel de la capacidad productiva en el contexto de una economía abierta.

Es necesario señalar que la transformación de la economía, resultado de los procesos de desregulación y apertura comercial, contribuyó a elevar la eficiencia del aparato

productivo y, en esa medida, fue natural observar un proceso de apreciación real de la paridad. Sin embargo, cuando la paridad real se aprecia por encima del nivel que puede sustentar la mayor productividad del país, se genera un fenómeno de sobrevaluación cambiaria que, a su vez, resulta en desequilibrios que inhiben tanto el crecimiento económico, como el aumento de las retribuciones a los trabajadores.

A partir de una visión retrospectiva más amplia, puede concluirse que la insuficiencia del ahorro interno ha sido el elemento común y fundamental en las crisis financieras que recurrentemente ha vivido nuestro país y la causa principal del estancamiento económico que nos ha aquejado durante buena parte de las últimas dos décadas.

Ahora debemos hacer frente a varios retos, el primero consiste en superar exitosamente la crisis financiera actual, lo que supone aplicar con disciplina y perseverancia las acciones en marcha hasta que se recupere el funcionamiento normal de los mercados cambiario y financiero, se reduzcan significativamente las presiones inflacionarias, se reafirme la corrección de la cuenta corriente de la balanza de pagos, y se empiece a dar un proceso gradual de recuperación en la actividad económica y el empleo.

El segundo es consolidar e intensificar los cambios estructurales emprendidos durante la última década y que son indispensables para contar con una economía productiva, eficiente y en expansión.

El tercero significa emprender las reformas que nos permitan contar con una base amplia y estable de ahorro interno. Esto es indispensable para evitar la repetición de las crisis intermitentes que nos han aquejado durante mucho tiempo.

Alcanzar un crecimiento económico y vigoroso sostenido es hoy un imperativo no sólo económico, sino social y político. Es condición esencial para lograr el mejoramiento de las condiciones de vida de los mexicanos, las perspectivas del país no deben ser las del estancamiento. El futuro de México debe ser de crecimiento para responder a las necesidades de empleo bien remunerado de la población. Cualquier esfuerzo que deba hacerse para alcanzar ese crecimiento valdrá la pena.

4.2. La Problemática del Trabajador dentro de Nuestro Régimen de Gobierno.

En la actualidad, la problemática que enfrenta el trabajador mexicano en nuestro régimen de gobierno es que los recursos humanos y económicos para generar empleos en nuestro país, no se utilizan de manera adecuada existiendo por lo mismo nula capacitación laboral, mano de obra barata, pocas garantías en la seguridad e higiene de los trabajadores y sobre todo mala sindicalización obrera, es por ello que para alcanzar el crecimiento económico que demanda el desarrollo nacional, es necesario asegurar el uso amplio y eficiente de recursos humanos y materiales de que dispone el país. Se requiere crear las condiciones que favorezcan el empleo intensivo de mano de obra.

Además, es preciso elevar sostenidamente la productividad de la fuerza laboral para lograr no sólo más empleo, sino mejores ingresos. Debe propiciarse un aumento sistemático de la eficiencia general de la economía, la cual sigue estando limitada por insuficiencias en la infraestructura y en la calidad y costo de insumos básicos, así como por el retraso tecnológico y la existencia de pesadas regulaciones e inequidades en la competencia.

La mejoría en las condiciones de vida de los mexicanos solamente será posible con un crecimiento económico generador de empleos productivos y promotor de la recuperación de los salarios reales.

Para alcanzar dicho crecimiento hay que vencer un doble reto. Primero, promover las condiciones que alienten la máxima demanda posible de fuerza de trabajo para la operación eficiente del aparato productivo. Segundo, coadyuvar a la elevación sostenida de la productividad laboral.

Afrontar exitosamente el primer reto supone revisar diversos aspectos de orden institucional que hoy provocan rigideces en el funcionamiento de los mercados laborales e impiden una mayor absorción de mano de obra y mejores oportunidades de ingreso para los trabajadores. El segundo reto reclama, sobre todo, un esfuerzo extraordinario en materia de capacitación laboral, tendiente a elevar progresivamente la productividad del factor trabajo.

Si el objetivo fundamental de alcanzar un crecimiento económico elevado es generar el mayor número posible de empleos productivos para los mexicanos, debe entonces considerarse todos los factores que hoy en día inhiben innecesariamente el empleo de mano de obra en los procesos productivos, en favor de un uso más intensivo de capital.

La tendencia contra el uso del factor trabajo es inaceptable porque somos un país con capital escaso y abundantes recursos humanos, y sobre todo porque existe una urgente necesidad social de contar con empleos. Por tanto, el plan propone iniciar, con toda apertura, un análisis profundo de los factores que afectan la absorción productiva de la mano de obra.

"Un primer aspecto que debe considerarse son los costos que, sin formar parte de las remuneraciones de los trabajadores, significan una erogación cuyo cálculo se vincula a la nómina y que se constituye en una suerte del impuesto al empleo. En nuestro país los costos no salariales relacionados con la contratación de trabajadores alcanzan una proporción de más de treinta por ciento del costo directo de los salarios.

La mayor parte del costo no salarial se vincula a las aportaciones para seguridad social, con frecuencia las consideran como un impuesto y no como parte de las remuneraciones por un servicio laboral desempeñado. Las aportaciones para vivienda y para el seguro de invalidez, vejez cesantía y muerte, son casos claros de esa circunstancia. Otro

caso, que resulta extremo por su recuperación contra el trabajo, lo constituyen los impuestos sobre la nómina".³³

Se promoverá que del seno de foros tripartitas surjan propuestas de nuevas fórmulas, que sin mella de los beneficios de la seguridad social, sino más bien con miras a fortalecerlos, permitan su cabal financiamiento al tiempo que eliminen la actitud en contra del empleo que suponen los esquemas vigentes.

También es fundamental identificar qué otros aspectos del marco institucional de los mercados laborales deben transformarse para favorecer la creación de empleos. Esto implica la elaboración de un diagnóstico profundo, de carácter tripartita y alcance nacional, de los mercados ocupacionales y de las instituciones que los regulan.

Se propone analizar el conjunto de circunstancias que determinan los términos de las relaciones laborales, tales como la movilización de la fuerza de trabajo, las modalidades de su remuneración, las condiciones de seguridad y riesgo laboral, la manera en que se establecen o finiquitan las relaciones de trabajo y los instrumentos para solucionar los conflictos. El gobierno respaldará aquellas propuestas consensuales que, con el fin de generar oportunidades de empleo y mejores remuneraciones para la población trabajadora, promuevan el funcionamiento adecuado de los mercados ocupacionales, coadyuven al equilibrio entre los factores de la producción,

³³CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo, Séptima edición. Harla, México, 1994, p. 216

introduzcan certidumbre en la relación laboral para los trabajadores y los empresarios, y modernicen al sistema de justicia laboral.

4.3. Alcance Real de la Estabilidad en el Empleo.

La estabilidad en el trabajo se traduce en la idea de permanencia en el mismo en tanto no haya una causa justificada para la ruptura o disolución de la relación de trabajo.

En este orden de ideas, los contratos para obra y tiempo determinados no contradicen ni son excepción al principio de estabilidad, pues agotada la materia u objeto del contrato, el trabajo (fracción III del artículo 53, en relación con los artículos 35, 36, 37, 38 y 39 de la LFT).

Tampoco, obviamente, constituyen excepción las causas de terminación de las relaciones de trabajo previstas en las fracciones I, II y IV del artículo 53, y que se refieren, respectivamente, al mutuo consentimiento, a la muerte del trabajador y a la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo. "Por último, tampoco constituyen excepción las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo a que se refiere el artículo 434, a saber: I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón; o su incapacidad física o mental, o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos III, El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; IV.

Los casos del artículo 38; y V. El concurso a la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos".³⁴

Ahora bien, a pesar de lo dicho, en el caso de la fracción V pensamos que es preciso hacer una distinción. En efecto, si la quiebra es fortuita, esto es, no imputable al patrón, vale lo afirmado líneas arriba, pero si la quiebra es culposa o fraudulenta, es decir, imputable al patrón, expresamos que la ruptura de la relación del trabajo si constituye una excepción a dicho principio de estabilidad en el empleo.

Vistas las causas de disolución de la relación de trabajo que no contrarían el principio de estabilidad, ahora nos toca estudiar aquellas que sí constituyen excepción a dicho principio.

En términos del artículo 48 de la LFT, "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 tres meses de salario:

Ahora bien, si el trabajador despedido injustificadamente demanda la reinstalación, o sea, quiere hacer valer su derecho a la permanencia en el trabajo, el patrón, en los supuestos que analizaremos después, puede negarse a reinstalar mediante el pago de las indemnizaciones señaladas en el artículo 50 de LFT, y que son: "I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe

³⁴BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Sexta edición. Harla. 1985. p. 216

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 seis meses por el primer año y de veinte 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 veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y III. Además de las indemnizaciones a que se refiere las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el referente a los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se paguen las indemnizaciones”.

Así pues, la facultad que concede la Ley al patrón para no reinstalar es, 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, aunque legal, ruptura de la relación de trabajo.

Los casos anunciados en que el patrón puede negarse a reinstalar mediante el pago de las indemnizaciones ya indicadas, son los que a continuación se citan y comentan, mismos que se encuentran incluidos en el artículo 49 de la Ley.

TRABAJADORES CON ANTIGÜEDAD MENOR DE UN AÑO

Después de sucesivas reformas a los textos legales, actualmente el patrón se puede negar a reinstalar a sus trabajadores, cualquiera que sea su condición o categoría, con

una antigüedad menor de un año. Si los trabajadores tienen un año o más de antigüedad tendrá la obligación de reinstalar, a no ser que concurra alguna de las circunstancias que estudiaremos en los rubros siguientes:

Trabajadores en Contacto Directo y Permanente con el Patrón

Es de escasa aplicación el caso que comentamos, pues para que opere debe cumplirse toda una serie de requisitos. En primer lugar, que entre el trabajador y el patrón, no su representante, haya un contacto directo, es segundo término, que dicho contacto directo sea permanente y no ocasional, además, debe el patrón comprobar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje ese contacto directo y permanente, y que tal contacto se relaciona con el trabajo desempeñado o con las características de las labores del trabajador y, por último, debe obtenerse una resolución de la Junta en la que se estime que, tomando en consideración las circunstancias del caso, no es posible el desarrollo de la relación de trabajo, lo que implica por otra parte, la necesidad de probar ante la Autoridad del Trabajo la existencia de las circunstancias, así como que éstas impiden el desarrollo normal de las labores".³⁵

Una estabilidad absoluta como lo señalé parece difícil de lograr, para no decir imposible, porque en algunas hipótesis podría ser contraria a la naturaleza de las cosas y porque podría conducir a destrucción de derechos humanos que exigen el mismo respeto que los derechos sociales; así, a ejemplo, y a

³⁵DAVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Tercera edición. Porrúa. México. 1991. p. 210

reserva de regresar al tema, no es posible obligar a ningún ser humano a convivir en su hogar con un trabajador doméstico".³⁶

Esas y otras hipótesis, más que una concesión, a la voluntad del patrono, 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 patrono, sería la negación de la institución y nos regresaría a los años del imperio del derecho civil y de la autonomía de la voluntad del patrono, cuando el trabajador entregaba su dignidad ante el temor y preocupación del mañana inmediato.

4.4 Aplicación de los Mecanismos Jurídico-Laborales Tendientes a Garantizar el Empleo.

La Carta Fundamental de 1917, en su artículo 123 fracción XXII, otorgó a los trabajadores asalariados un régimen de "estabilidad absoluta", permitiéndoles la posibilidad de reincorporarse a su trabajo en todos los casos en que fueran víctimas de despidos injustificados; atinadamente se pensó, que en ocasiones, el trabajador podría no desear su reingreso y, en esa virtud, se le facultó también para optar por el pago de una indemnización.

Con claridad el constituyente supo resolver uno de los problemas fundamentales en materia laboral, al señalar la

³⁶Ibidem. p. 211

permanencia como regla general de la prestación de servicios. El precepto aludido se expresó originalmente en los siguientes términos:

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 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 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 eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

En virtud de lo anterior, el trabajador despedido injustificadamente tenía dos opciones: el cumplimiento de su contrato de trabajo o el pago de una indemnización equivalente a los daños y perjuicios sufridos.

Únicamente el asalariado estaba en condiciones de escoger el ejercicio de cualquiera de ellas, las cuales, por su propia naturaleza, no podrían ejercitarse simultáneamente.

La Ley Federal del Trabajo vigente señala como regla general la prestación indefinida de servicios; aún en los casos

laborales temporales, debe atenderse a las causas que las motivaron y no a la voluntad de las partes:

“Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.”

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en atinada jurisprudencia, interpretó la idea de nuestro constituyente respecto a la permanencia de los trabajadores en sus puestos; nos permitimos transcribirla por el interés que contiene:

“Trabajadores, estabilidad de los. Modalidades. Las disposiciones del artículo 24 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, consignan la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, como supuesto necesario para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución. Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo considera como causas razonables de disolución, en primer lugar, la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato únicamente para efectuar la obra determinada, pues sería ilógico que celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluída, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe; si la desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad, no

sería justo, ni lógico, ni posible económicamente, que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligará al patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se utilizarán.

El segundo caso que reconoce la Ley como causa razonable de disolución es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando el servicio que se va a prestar es transitorio por su naturaleza. En este segundo caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para obra determinada; pero la Ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39 que: Si vencido el término del contrato, subsisten las causas que le dieron origen a la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren estas circunstancias. Otras causas están fijadas en el artículo 126 del propio ordenamiento. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo. Con las disposiciones que se han analizado, se ha impedido que el patrón, a su libre elección prive a un obrero de su ocupación", (Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. Sala, Tesis 284, pp. 266 y 267).

En el caso de labores temporales, la vigencia del contrato no se deja a voluntad de las partes, sino a la propia naturaleza del servicio; por esta razón constituyen circunstancias excepcionales: el tiempo determinado, la sustitución del titular, las inversiones de un capital determinado en casos de explotación de minas y los múltiples contratos de los regímenes especiales de vg.: (función, evento, viaje.).

Sin embargo, al considerar que un contrato inicialmente temporal, perdure más allá del tiempo fijado, con toda acertación se dijo:

"Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley."

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

Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia."

Conforme a nuestra Legislación "el contrato de trabajo a prueba" carece de validez, toda vez que desde el inicio de la prestación de servicios, el trabajador adquiere los derechos que consigna la Ley Laboral en su favor, entre tanto subsista la materia del trabajo; de tal manera que si un patrón o empresa

despide a un trabajador al término fijado en el llamado "contrato de trabajo a prueba", subsistiendo la materia de trabajo, tal despido es injustificado y le da derecho al trabajador a ejercitar las acciones que le corresponden.

Al considerar que los patrones podrían, violar los preceptos fundamentales a que se refiere nuestra Ley Federal del Trabajo, que pretenden garantizar a los trabajadores su trabajo en forma indefinida (o por lo menos mientras duren las circunstancias que motivaron su contratación) se establecieron causas razonables para la separación a las cuales ya nos referimos en la primera parte de este trabajo.

A reserva de analizar posteriormente las causas de rescisión, debemos hacer notar que la separación sólo procede en los casos determinados por el ordenamiento transcrito; luego entonces, si el patrón obra sin apoyo legal, debe ser sancionado.

Con el objeto de que las causas de rescisión no fueran motivo de abuso y quedaran justificadas en su ejercicio, se establecieron consecuencias para todos aquellos casos en los que se despidiera a un trabajador, al amparo de una supuesta causal.

Desde la primera reglamentación del artículo 123 hasta la fecha, se ha establecido que el despido injustifica lo que provoca una reclamación del trabajador que puede traducirse en una indemnización o en el cumplimiento del contrato; la legislación ordinaria se concreta a interpretar literalmente la carta fundamental que así se expresa:

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 tres meses de salario.

Considerando los argumentos anteriores, desde el año de 1926 se determinó como obligación patronal la reinstalación de los trabajadores despedidos sin causa justa, cuando éstos lo soliciten.

Mario de la Cueva manifiesta al respecto:

"Analizando la relación de trabajo se nota que no existe obligación de hacer a cargo del patrón; éste tiene derecho a utilizar la energía de trabajo y obligaciones de pagar el salario. 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 a que se hubiere obligado, y todo lo más, a poner los medios para que el obrero preste su energía de trabajo, pero es distinta de la obligación de hacer y existe aún en las de dar".³⁷

Coincidimos en la opinión del autor citado y debemos concluir entonces, que la obligación de reinstalar, por sus características ejecutivas, se reserva exclusivamente a las autoridades de trabajo.

³⁷DE LA CUEVA, Mario. T. I. op. cit. p. 228

En el supuesto y no consentido caso de que la reinstalación se tradujera en una obligación de hacer, no existe fundamento para sustituirla por el pago de daños y perjuicios, ante la negativa de su cumplimiento.

La Jurisprudencia de la Suprema Corte, al fundarse en la Exposición de Motivos del Proyecto de la Ley Federal del Trabajo de la Secretaría de Comercio, concluyó que es imposible cumplir con la obligación de reinstalar si el patrón se resiste al acatamiento del fallo.

Cabe hacer notar que la prestación de un hecho positivo es de imposible ejecución sólo en los casos en que pugna con la ley natural o con una prohibición jurídica. La imposibilidad a que se refiere la Jurisprudencia es de naturaleza subjetiva y podría superarse si el patrón aceptara cumplir con la resolución; luego entonces, no es de indole jurídica ni física.

Se le debe otorgar al acreedor la opción para sustituir el cumplimiento efectivo del hecho omitido por el pago de daños y perjuicios; esta situación se presentaría en caso de que el asalariado no pudiera reintegrarse a sus labores en las mismas condiciones en que lo hacía hasta su despido injustificado o que se hubiera extinguido la fuente de trabajo.

No debemos olvidar, además que se admite la intervención de un tercero en el cumplimiento de las obligaciones, cuando éste efectúa la prestación omitida por el deudor; por lo tanto; al admitirse esta situación, se equipara al cumplimiento de la obligación.

Sólo se admite como excepción la prestación personalísima de ejecutarse por terceros extraños a la relación primitiva, considerando para tal efecto *intuitu personae*.

En estos casos, las autoridades gozan de la más amplia facultad para compeler al deudor a la ejecución forzosa del hecho omitido.

Por lo anterior, debemos concluir que la hipótesis de que la reinstalación se tradujera en la prestación de un hecho, la negativa del patrón a su cumplimiento permitiría a la autoridad de trabajo su ejecución forzosa, utilizando inclusive los medios de apremio.

A mayor abundamiento, puede declarar virtualmente reincorporado al trabajador; si el patrón reiterara su negativa, se obligaría al cumplimiento de todas las prestaciones derivadas del contrato.

A pesar de lo expresado con anterioridad, no pensamos que la reincorporación del trabajador tenga el carácter de la obligación de hacer.

La obligación principal del trabajador es la de prestar su energía de trabajo y la del patrón, cubrir el salario; no es responsable una de las partes de que la otra se niegue a exigir el cumplimiento de su derecho, puesto que de ninguna manera lo releva de su obligación.

Dicho con otras palabras, si el patrón no desea girar instrucciones al trabajador, esto no lo faculta para dejar de cubrirle el sueldo, ya que equivaldría a confundir el derecho con su ejercicio efectivo.

4.5 Alternativas para Solucionar la Problemática de la Estabilidad en el Empleo en México.

Para generar los empleos bien remunerados que la población requiere la economía del país debe crecer a tasas elevadas en inducir una forma de crecimiento que favorezca la absorción de mano de obra.

Proponemos una estrategia de crecimiento que evite la recurrencia de crisis que han ocasionado retrocesos en términos de estabilidad, empleo y bienestar social.

Aprovechando ya experiencias pasadas, evitaremos prácticas y estrategias que en el corto plazo han propiciado un crecimiento de la economía aparentemente y avances en diversas áreas, pero que a la fecha han demostrado su incapacidad para generar un crecimiento sostenible cuyos resultados sean compartidos por toda la población.

La expansión de la capacidad productiva puede alcanzarse sólo por dos vías: incrementando mediante la inversión, los factores de producción, y elevando la productividad de esos factores. Dando como resultado la creación de nuevos y más fuentes de empleo con mejores condiciones económicas dignas

de un trabajador, por lo que en estos dos puntos señalados se centraría la nueva estrategia de crecimiento económico y a la vez el reflejo de menor desempleo para la población.

En relación con la mayor productividad, conviene destacar que el régimen tributario y el marco regulatorio habrán de desempeñar un papel fundamental. Ello permitirá, al utilizarlos adecuadamente, que con los mismos recursos que cuenta la economía podamos incrementar el producto nacional.

La estrategia económica, que reconoce la necesidad de elevar el ahorro interno, pondrá especial cuidado en asegurar el abatimiento sano y permanente de la inflación.

La estabilidad macroeconómica permitirá un horizonte más amplio para la planeación y para la evaluación de proyectos productivos, al tiempo que constituye un incentivo para la generación de ahorro y mayores plazos.

Sólo cuando la inflación es baja el ahorro se traduce en mayor inversión y ésta, a través del crecimiento de la actividad económica y el empleo, en beneficios tangibles para la población. En cambio la inflación, además de inhibir el ahorro y la inversión, al desgastarse el poder adquisitivo de los salarios y de los activos financieros lesiona en forma desproporcionada a los trabajadores y a la población de menores ingresos. Por eso, cuando la inflación es persistente y elevada, el crecimiento se vuelve inequitativo u la distribución del ingreso se deteriora.

Por lo anterior, resulta ineludible esforzarse, de manera sana y permanente, para alcanzar la estabilidad de precios.

El impulso a la inversión comprenderá entre otros, principalmente, la elevación de la calidad de la fuerza de trabajo, esto último involucra tanto a la educación y capacitación de los trabajadores como la procuración de condiciones de salud, nutrición y vivienda digna. En la medida en que se consigna elevar el nivel de vida de la fuerza de trabajo, su aportación al desarrollo nacional será mayor. Asimismo, la mayor productividad deberá resultar en niveles más elevados.

A pesar de que el empleo constituye la primera preocupación política de un gobierno, la crisis impide su realización, sin que por ello deje de ser una de las máximas aspiraciones del hombre, ni pierda el carácter de un deber jurídico para el Estado impuesto por la Constitución a los poderes públicos.

El concepto de empleo entraña la exigencia de que todo individuo capaz de trabajar pueda acceder a la ocupación, ahora más que nunca, hace falta ayudar a los trabajadores que se quedaron sin empleo, a reincorporarse en la vida laboral, lo más pronto posible, para evitar que se fomente mayor deterioro de la vida social.

La actualización del concepto de empleo es quizás, el de "un acceso equitativo a las oportunidades de empleo, en el cual no sólo tiene que haber un número suficiente de puestos de trabajo para todos, sino que éstos se repartan equitativamente.

La ocupación plena no significa que no exista literalmente desocupación alguna, sino que ésta se reduzca a periodos cortos, con la posibilidad de que el trabajador se reinteграrА al desempeño de su antiguo oficio, en breve plazo, haciendo de la estabilidad un concepto real y no útopico o quimérico.

En los próximos años se deberían emprender acciones con el propósito no sólo de aumentar su volúmen, sino de provocar la modernización tecnológica que nos haga más competitivos y nos permita aprovechar mejor los flujos internacionales de comercio e inversión.

El proceso de inversión puede darse sólo si existen los recursos para financiarlo. por ello el propósito de aumentar la inversión, supone, al mismo tiempo, un esfuerzo para promover fuentes suficientes y estables de ahorro, tanto interno como externo.

Con esto se entiende el papel central que tiene el ahorro para fomentar el crecimiento y el empleo.

La estrategia encaminada a fomentar el ahorro interno con el objeto de evitar la dependencia del ahorro externo para financiar los requerimientos de inversión que exige el crecimiento equivale a proponer que el saldo en la cuenta corriente de la balanza de pagos sea sostenible en el largo plazo. La disponibilidad de ahorro externo, permite a nuestra economía invertir a un ritmo superior que si la inversión fuese financiada únicamente con ahorro interno.

Por lo tanto, el ahorro externo abre oportunidades muy significativas para promover una tasa de crecimiento de la economía más elevada y un mayor volumen de empleo. El uso prudente del ahorro externo requiere que éste se destine principalmente a la ampliación de la planta productiva y de la oferta de productos comerciables. De este modo, con la maduración de los proyectos de inversión crecerá la capacidad de pago de nuestra economía.

La inversión desempeña un papel fundamental en la promoción del crecimiento económico como una forma de ampliar el nivel de empleo. Sin embargo, proponemos no sólo proveer más empleo, sino que ese empleo sea mejor remunerado; por ello la elevación de la productividad adquiere una importancia igualmente prioritaria. De no procurar el aumento en la productividad, el crecimiento de la economía estaría apoyado exclusivamente en la expansión del ahorro e implicaría tanto una gradual pérdida de competitividad frente a la producción externa, como la imposibilidad de mejorar permanentemente las remuneraciones reales.

En las últimas décadas, nuestro crecimiento económico se ha apoyado fundamentalmente en la expansión del capital, mientras que la productividad conjunta de los factores de la producción ha contribuido en una proporción relativamente modesta.

Es imperativo fomentar el aumento de la eficiencia en todos ámbitos, promover la adquisición, difusión y generación de

tecnología y, al mismo tiempo, orientar la inversión hacia aquellos sectores donde el efecto de producción es más proporcional al incremento en los factores. En muchos países, este último punto ha sido el factor determinante para contar con tasas de crecimiento más elevadas.

En relación con el tema proponemos un conjunto de acciones encaminadas a eliminar distorsiones que limitan la eficiencia en diversos sectores clave de la economía. Entre estas acciones destaca la reducción de la brecha entre el costo del empleo y la remuneración real del trabajador, el abatimiento de los costos de transacción en el mercado producen insumos complementarios al trabajo, y la desregulación en beneficio sobre todo de las pequeñas empresas para aprovechar su amplia capacidad de absorber mano de obra.

Sólo una estrategia con estas características permitirá que el crecimiento económico se traduzca en la generación de empleos bien remunerados en forma sana y sostenible. La conformación de una estructura de incentivos apropiados facilitará, además, el acceso de la fuerza de trabajo al mercado formal del empleo, con los beneficios para los trabajadores que marca la Ley.

Consideramos que el desarrollo económico de México exige una activa participación en el ámbito internacional. Dicha participación implica una intensa relación con el resto del mundo a través del comercio, la inversión y la transferencia de tecnología. En el intercambio de bienes y servicios habremos de contar con un mecanismo que permita alentar la creación de más

y mejor empleo, promover una distribución más equitativa del ingreso, y elevar la competitividad de nuestra economía.

Por lo anterior, afianzaremos la apertura comercial de México y buscaremos suscribir nuevos acuerdos comerciales, con otros países, de modo que aseguraremos el acceso de nuestros productos a mercados más dinámicos. Este proceso dará a nuestros productores acceso a insumos en condiciones similares a las que tienen sus competidores externos y pondrá al alcance de nuestros consumidores una gama amplia de productos con precios accesibles. En todo momento aseguraremos que la competencia, tanto entre productores como con productores extranjeros.

CONCLUSIONES

PRIMERA

Mediante la estabilidad laboral, se garantiza a los trabajadores su permanencia en el puesto, la aplicación de este régimen tiene por objeto evitar la separación injustificada de los trabajadores porque subsiste durante la vida laboral del asalariado, como lo establece el artículo 123 Constitucional en su fracción XXII.

SEGUNDA

La correcta aplicación de la estabilidad laboral le permite al trabajador obtener los beneficios que se derivan de su permanencia prolongada en el puesto, que se resumen en mejores oportunidades en el trabajo, así como también, el derecho a disfrutar de la prima de antigüedad establecida en el artículo 161 de la Ley Laboral.

TERCERA

La duración de la relación de trabajo debe ser indefinida, buscando la permanencia de los trabajadores en sus empleos puesto que así lo requiere la seguridad del trabajador y del patrón. Excepcionalmente podrá pactarse que se establece la relación por obra o tiempo determinados y excepcionalmente para la inversión de capital de terminado, cuando se trate de la explotación de minas (art.38).

CUARTA

Tomando como base que la relación de trabajo hace surgir en favor de los trabajadores un derecho en su centro de labores, podemos establecer que la estabilidad en el trabajo es benéfica para ambas partes, puesto que el patrón cuenta con gente que se esforzará por desarrollar un servicio mejor, ya que esta actitud le permitirá obtener un mejoramiento en su posición dentro de la fuente de trabajo, buscar ascensos y aumento en sus ingresos independientemente del cariño que por el transcurso del tiempo le tendrá al mismo, de esta manera, es obvio que los trabajadores de mayor antigüedad deben tener beneficios diferentes a los de los trabajadores con menor antigüedad, pensando en la experiencia adquirida y en la fidelidad demostrada.

QUINTA

La garantía de estabilidad en el empleo, debe entenderse como el derecho a conservarlo no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija, si ésta es indefinida, no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello.

SEXTA

Por regla general, los trabajadores no podrán ser separados de su empleo sin causa justificada. De lo contrario podrían exigir la indemnización correspondiente o la reinstalación, En virtud de lo señalado podemos concluir que la estabilidad en el empleo es, actualmente en México, un derecho relativo de los trabajadores.

SEPTIMA

La mejoría en las condiciones de vida de los mexicanos solamente será posible con un crecimiento económico generador de empleos productivos y los ya existentes, garantizar de manera efectiva la permanencia y estabilidad de los trabajadores para que así pueda darse una recuperación de los salarios reales.

OCTAVA

Para alcanzar lo antes expuesto sobre todo en esta época de crisis hay que vencer varios obstáculos, en primer lugar, satisfacer la demanda de trabajo para la operación eficiente del aparato productivo, también debe elevarse la productividad laboral. Asimismo, debe haber una mayor capacitación laboral a efecto de evitar los despidos por falta de ésta.

NOVENA

Para garantizar la estabilidad laboral en nuestro país; se requiere de la existencia de una reunión coordinada de la política económica y social, es decir un equilibrio uniforme para poder fortalecer la creación y consecuentemente la estabilidad de empleos y aumentar los salarios reales.

DECIMA

Para proveer de empleos estables, suficientes y bien remunerados a una población económicamente activa como la

nuestra, es preciso recuperar así sea gradualmente el dinamismo de la actividad económica para satisfacer así la demanda de empleos de las generaciones que se incorporarán a la fuerza de trabajo e ir corrigiendo rezagos, para que la economía mexicana alcance tasas de crecimiento anual cada vez mayores, reflejando como resultado, más y mayores fuentes de empleo bien remunerados, elevando el nivel de vida de los trabajadores y consecuentemente mayor rendimiento de los mismos en toda su vida laboral.

BIBLIOGRAFIA

BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Décima edición. SISTA. México, 1995.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Sexta edición. Harla. México, 1985.

CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. III. Sexta edición. Tipográfica. Argentina, 1960.

CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. Séptima edición. Harla. México, 1994.

CASTILLO MARTINEZ, Heberto. La Situación Actual de México. Tercera edición. Siglo XXI. México, 1994.

DAVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Tercera edición. Porrúa. México, 1991.

DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. T. I. Octava edición. UNAM. México, 1994.

DAVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Quinta edición. UNAM. México, 1992.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Sexta edición. Porrúa. México, 1991.

DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Décima segunda edición. Porrúa. México, 1990.

DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Sexta edición. Porrúa. México, 1991.

DEVEALI, Mario. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Tercera edición. Tipográfica. Argentina, 1960.

FAYA VIESCA, Jacinto. Rectoría del Estado y Economía Mixta. Segunda edición. Porrúa. México, 1995.

FERRO, Horacio. El Derecho a la Estabilidad. Segunda edición. El Ateneo. Buenos Aires, 1960.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima sexta edición. Porrúa. México, 1994.

KATZ, Ernesto. La Estabilidad en el Empleo. Octava edición. Depalma. Argentina, 1967.

MORENO, Daniel, La Economía Mexicana. Cuarta edición. Trillas. México, 1995.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Cuarta edición. Porrúa. México, 1983.

PEREZ BOTIJA, Eugenio. El Contrato de Trabajo. Octava edición. Tecnos. Madrid, 1982.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. El Despido. Quinta edición. Pac. México, 1983.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Décima segunda edición. Porrúa. México, 1995.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada. Quinta edición. Procuraduría General de la República y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México, 1994.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 77a. edición actualizada. México, 1996.

DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA

Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, T. XX Séptima Epoca Julio-Agosto. México, 1990.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala. Tesis 284. pp. 266 y 267.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Sexta edición. Grolier. México, 1995.

PASQUINO GIAN, Franco. Diccionario de Política. T. I. Cuarta edición. Siglo XXI. México, 1995.

OTRAS FUENTES

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. T. XIX. México, 1955.

