

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Lic. Jorge OLVERA QUINTERO*

*A Lázaro Cárdenas del Río, carácter y sendero
ejemplar en el centenario de su nacimiento*

PRIMERA JORNADA : EL SOPORTE

Al pensar ahora sobre el origen, el concepto, las tendencias actuales y naturaleza jurídica de la estabilidad en el empleo, necesariamente me hacen recordar las valiosas lecciones que, de mis inolvidables maestros recibí y a quienes hoy rindo tributo merecido y homenaje modesto, por venir del que habla: los doctores que cito en el orden en que los conocí, Juan Pérez Abreu de la Torre, Rafael Rojina Villegas y Mario de la Cueva y de la Rosa, cuyos pensamientos vivirán mientras viva alguien que ame el derecho.

Curiosamente los tres grandes maestros, que en nuestros años de primera juventud no comprendíamos cabalmente, quizá coincidían en su empeño por que aprendiéramos algo del pensamiento jurídico, entre otras muchas y valiosas cuestiones, el pensamiento de Augusto Comte: "Cada cual tiene deberes y para con todos, pero nadie tiene derecho alguno propiamente dicho... En otros términos, nadie posee más derecho que el de cumplir siempre con su deber"; (*Sistema de política positiva* 1890 de Durkheim): "Los hombres de una misma sociedad están unidos unos con otros, primero porque tienen necesidades comunes, cuya satisfacción no pueden asegurar más que por la vida común"; tal es la solidaridad social llamada después por León Duguit interdependencia social o interdependencia de semejanzas. por otra parte, los hombres están unidos a otros porque tienen necesidades diferentes y al mismo tiempo aptitudes diferentes y pueden, por tanto, ayudarse en mutuos

* Profesor definitivo y por oposición de la Facultad de Derecho de la UNAM.

servicios y asegurar la satisfacción de sus necesidades diversas. En esto consiste la solidaridad o la interdependencia social por la división del trabajo. (*La división del Trabajo social* 1893; de León Duguit):

Hablemos primero de la libertad; se la define en el sistema individualista como el derecho de hacer todo lo que no daña a otro y, por lo tanto, *a fortiori* el derecho de no hacer nada. En la concepción moderna, la libertad no es eso. Todo hombre tiene una función social que llenar, y por consecuencia tiene el deber social de desempeñarla; tiene el deber de desenvolver, tan completamente como le sea posible, su individualidad física, intelectual y moral para cumplir esa función de la mejor manera y nadie puede entorpecer ese libre desenvolvimiento. pero el hombre no tiene el poder de permanecer inactivo, de entorpecer el libre desenvolvimiento de su individualidad; no tiene derecho a la inactividad, a la pereza. Los gobernantes pueden intervenir para imponerle el trabajo, pueden incluso reglamentárselo; porque los gobernantes no hacen entonces más que imponerle la obligación de realizar la función social que le incumbe.

En su obra: (*Las transformaciones generales del derecho privado, 1911*), en cuanto a la propiedad,

No es ya en el derecho moderno el derecho intangible, absoluto, que el hombre que posee riqueza tiene sobre ella. Ella *es* y ella *debe ser*, es la condición indispensable de la propiedad, y la grandeza de las sociedades y las doctrinas colectivistas son una vuelta a la barbarie. Pero la propiedad no es un derecho; es una función social. El propietario, es decir, el poseedor de una riqueza, tiene, por el hecho de poseer esta riqueza, una función social que cumplir; mientras cumple esta misión sus actos de propietario están protegidos. Si no la cumple o la cumple mal, si por ejemplo no cultiva su tierra o deja arruinarse su casa, la intervención de los gobernantes es legítima para obligarle a cumplir su función social de propietario, que consiste en asegurar el empleo de las riquezas que posee conforme a su destino.

En la concepción dialéctica de esas ideas comprendemos que el hombre, objeto y destino de las normas jurídicas todas, sólo se le concibe y entiende socialmente, descubriéndosele la esencia de ser: su hacerse, por obra propia y por trascender conscientemente hacia fines que le hacen igual y distinto a los demás: labrarse su destino, siendo por tanto el elemento diferenciador de su ser, su vocación hacia el trabajo y éste el apoyo de la elemental concepción de la dignidad humana. Concatenando esas ideas comprendo y valoro la gran contribución del

doctor De la Cueva en la redacción del borrador que presentara a Jaime Torres Bodet en la IX Conferencia Internacional Americana, celebrada en Bogotá en 1948, en la Carta de la Organización de Estados Americanos, en cuyo inciso -b- del artículo 29 hoy se lee: "El trabajo es un derecho y un deber social; no será considerado como artículo de comercio; reclama respeto para la libertad de asociación y la dignidad de quien lo presta; y ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez y cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar".

El mismo doctor De la Cueva afirma, reiterando la idea, cuando como presidente de la Comisión redactora de la Ley Federal del Trabajo inserta en el artículo 3o. hoy vigente: "El trabajo es un derecho y un deber sociales, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

La visión de León Duguit es certera (*Op. cit.*, p. 41) por cuanto su teoría del realismo jurídico, se confirmaría años más tarde en el Constituyente de Querétaro, puesto que aparece claro el fundamento estrictamente social de toda regla de derecho:

La regla jurídica, que se impone a los hombres, no tiene por fundamento el respeto y la protección de los derechos individuales que no existen, de una manifestación de voluntad individual que por sí misma no puede producir ningún efecto social. Descansa en el fundamento de la estructura social, la necesidad de mantener coherentes entre sí los diferentes elementos sociales por el cumplimiento de la función social que incumbe a cada individuo, a cada grupo. Y así es como realmente una concepción socialista del derecho sustituye a la concepción individualista tradicional.

SEGUNDA JORNADA: EL ORIGEN

El Constituyente de 1917 rompió la tradicional estructura de las normas fundamentales, puesto que de él se perfila una concepción nueva del derecho y del Estado. Carl Schmitt aparte de decir que en la Constitución están las decisiones jurídicas y políticas fundamentales, en su célebre ensayo sobre la legalidad y la legitimidad, afirma, refiriéndose

por supuesto a la Constitución alemana de Weimar de 1918, que consagra normas específicas a grupos y clases sociales para asegurar el desarrollo de sus acciones en congruencia con el papel que deben realizar en la estructura social y económica de los pueblos; por ello tal vez, el doctor De la Cueva, parafraseando a Schmitt, nos enseñó que una de las contribuciones más importantes del constitucionalismo mexicano a la cultura jurídica universal, fue expresada en la Carta Magna de 1917; las decisiones sociales fundamentales aparte de las jurídicas y políticas: el derecho a la educación, el derecho a la tierra, el derecho a la salud, el derecho del trabajo y a la seguridad social, expresiones magníficas de los derechos humanos.

De los debates en Querétaro emergió el concepto y la idea de la estabilidad de los trabajadores en su empleo. En efecto, en la sesión del 27 de diciembre de 1916, el diputado poblano, ingeniero Porfirio del Castillo, produjo conceptos muy importantes en relación a la duración del contrato de trabajo, incluso se refirió por primera vez al término estabilidad, como una institución nuclear de lo que sería el nuevo derecho, entre sus conceptos destacan los siguientes:

“...Yo no estoy de acuerdo con los contratos obligatorios, porque los estimo peligrosos. Estad seguros, señores diputados, de que si aprobáramos esa determinación que obliga a los trabajadores, forjaríamos los eslabones de una cadena que se añadirían año por año, para mantener al pueblo en una práctica esclavitud, pues esos contratos, indudablemente, sólo serían favorables para los capitalistas... Además, señores, esos trabajadores obligados a permanecer forzosamente un año en las fincas de trabajo, se les sujetaría a todas las humillaciones... Hablar de contratos entre el propietario y el jornalero, es hablar de un medio para asegurar la esclavitud”. “... no resultarían necesarios, ni resultarían equitativos esos contratos, que sólo garantizan los intereses de los capitalistas, quienes ya tienen la justicia de su mano y elementos de defensa *si se quisiera que los contratos fijen también la estabilidad del trabajador*, tampoco resultaría necesario... Yo no acepto el contrato obligatorio ni por un año, ni por un día, ni por un minuto... nuestros trabajadores siempre procuran ser constantes y ser respetuosos con sus compromisos. *En consecuencia, resultarían perfectamente inútiles e innecesarios los contratos obligatorios para los trabajadores...* si el capital, pues, quiere trabajadores que cumplan con su trabajo y con sus compromisos y que no le abandonen, el secreto consiste en tres razones: primera, en que el capitalista sepa tratar bien a sus trabajadores, que les dispense las consideraciones a que tiene derecho; que les considere como gentes, que los respete... que sepa

imponerles una jornada justa, un trabajo compatible con sus energías y no les explote como a las bestias, además, de la consideración de gente, además del trabajo justo y equitativo, encuentre la justa remuneración y encuentre que ya no se roba su trabajo, sino que de una manera equitativa se le remunera. Entonces estad seguros (que los trabajadores), nacerán y morirán en la propiedad del patrón...”

Enseguida intervino el diputado Fernández Martínez y expresó: “...Creo, señores diputados, convencido por la brillante oratoria del compañero que me ha precedido... que tiene verdadera razón, y por tal motivo, yo suplico... que en el proyecto se diga: *se declaran ilícitos todos los contratos por tiempo determinado*”.

Las ideas que expuso el diputado Del Castillo, transcritas, indudablemente que no son alardes sentimentales en relación a los problemas de los trabajadores; a no dudarle fue uno de los constituyentes, que sí comprendía el problema de la estabilidad de los trabajadores en su empleo; y de su larga intervención se desprende que concebía la enorme trascendencia que tiene la permanencia del trabajador en su empleo, pues ella importa la seguridad y la continuidad del salario, y sus conceptos los podemos entender como valiosos antecedentes de la moderna estabilidad tal y como la doctrina más aceptada la entiende y en el sentido que se le perfila en el presente trabajo.

DECLARACIÓN CONSTITUCIONAL DE ESTABILIDAD. En la sesión del 13 de enero de 1917, no fue objeto de discusión el proyecto de bases sobre legislación del trabajo, fue hasta la tarde del 23 de enero de 1917 cuando en el seno del Constituyente el C. Secretario dio lectura al dictamen de la comisión de constitución sobre el proyecto de bases de legislación sobre el trabajo, y en el cual se propone a la Asamblea que la sección correspondiente lleve por título: “Del trabajo y de la previsión Social”, proponiendo el diputado Victoria, entre otros, la dispensa del trámite sobre el dictamen y que se iniciara la discusión en forma inmediata, solicitud que aprobó el Congreso. En su turno se dio lectura a la fracción XXII, sin provocar discusión alguna, siendo aprobada en consecuencia, quedando inserta en el artículo 123 de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos publicada con fecha 5 de febrero de 1917.

El texto original de las decisiones sociales fundamentales en materia de trabajo y específicamente sobre la estabilidad en el empleo es la siguiente:

Artículo 123. El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general todo 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. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

De esta norma nace para trabajadores y patronos el derecho y deber de la estabilidad en el trabajo en el marco de las relaciones laborales y con ello el más valioso precedente a nivel universal. Conviene en consecuencia enunciar los principios que se desprenden de ella y que son rectores de todo vínculo jurídico obrero patronal:

a) La duración indefinida de las relaciones laborales enmarca la continuidad y permanencia del trabajador en su empleo:

El legislador constituyente entendió correctamente que la única manera de garantizar al trabajador una subsistencia digna era declarando la estabilidad en su empleo, pues como lo expresó el diputado Porfirio del Castillo, se desprende que de la permanencia del trabajador en su empleo importa la duración y continuidad de su salario, único patrimonio e ingreso de los trabajadores subordinados, para hacer frente a sus necesidades.

b) La indisolubilidad de la relación de trabajo por parte del patrón salvo cuando existe causa justificada: La fuerza y justificación de este principio, se encuentra en la realidad en que se desarrollaban las relaciones laborales donde prevalecía el derecho del más fuerte. Era imperativo adecuar los medios que hicieran posible el respeto a la dignidad que mutuamente se deben trabajador y patrón.

Este principio acrisola por ende, la condena a la arbitrariedad en el marco de las relaciones de trabajo.

c) La estabilidad es defensa y escudo frente a los actos arbitrarios, puesto que la Ley regulará el derecho de despido y de separación respecto de causas justificadas, estableciendo respectivamente opción al trabajador para reclamar la reinstalación o la indemnización correspondiente.

La estabilidad en el empleo no pasaría de una mera declaración, si no se hacía acompañar de los medios idóneos que la aseguraran, porque esa norma, como todas las de especie, no es que sea tutelar o protectora de una clase determinada, sino imposición de un orden social objetivo que tiende a asegurar la participación social de los hombres según la desigualdad en la que se ubiquen, haciendo factible un mínimo de armonía de conciencias, que haga posible una convivencia civilizada.

TERCERA JORNADA: LA PRESENCIA

Como se sabe, el proceso de expropiación de la realidad y de las mentes, de la concepción feudal y del peso de la tradición individualista y liberal, fue lento y penoso; la herramienta jurídica, herencia del civilismo jurídico que se puso en juego al servicio de los intereses creados, cuestionó la imperatividad normativa nueva.

Al exigir los trabajadores en defensa de su estabilidad y en presencia del despido, la reinstalación obligatoria, los patrones se negaron a acatar los laudos que los condenaban a cumplir la relación laboral, fundándose en dos argumentos principales.

El primero lo hicieron consistir en que conforme a la fracción XXI del artículo 123 constitucional, estaban autorizados para no aceptar o acatar los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que por tanto, en congruencia con los artículos 600 a 602 de la primera Ley Federal del Trabajo, sólo estaban obligados en esa hipótesis a pagar la indemnización correspondiente y la resultante por ser responsables del conflicto.

El segundo argumento del sector patronal con el que se oponían a la reinstalación obligada, lo hacían consistir en que la reinstalación pretendida era una obligación de hacer y que su falta de cumplimiento se

traducía en el correspondiente pago de daños y perjuicios, como lo disponía el artículo 600 de la Ley del Trabajo de 1931.

Es claro que con estos criterios, se hería de muerte a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos autónomos por decisión constitucional, para dirimir con plena jurisdicción especializada los conflictos de trabajo, lastimándose así a todo el nuevo derecho.

Lamentablemente para los trabajadores, los órganos encargados de conocer de sus reclamaciones aceptaron los argumentos patronales, hasta que en la era del presidente Cárdenas fueron obligados a cambiar de criterio al crearse la hoy desaparecida cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que en ejecutoria de 29 de julio de 1936, dentro del toca 6849/35, relativo a la queja de Gustavo Adolfo de la Selva y que sería el pilar de la Jurisprudencia así conocida, con razonamientos que nos dejan en deuda con sus ministros integrantes y particularmente con dos de los entonces secretarios de estudio y cuenta, los hoy fallecidos, maestros eméritos Mario de la Cueva y Eduardo García Máynez.

En tal ejecutoria se sentenció:

La fracción xxii del artículo 123, vino a resolver el grave problema de la terminación unilateral del contrato de trabajo que el derecho común admitía cuando no se fijaba plazo de duración, o no se concertaba para obra determinada, en realidad los contratos de trabajo se celebraban siempre por tiempo indefinido, existió en la gran mayoría de los casos, la posibilidad para los patronos de despedir a voluntad a sus trabajadores, por ello se determinó que los patronos no podrán despedir a sus obreros sin causa justificada y apareciendo que el espíritu del artículo 123 era corregir aquella situación que los contratos por tiempo indeterminado, la Ley al reglamentarlo, estableció que los contratos por tiempo indeterminado, no pueden darse por concluidos por voluntad del patrón, sino cuando concurren esas causas justas. Ahora bien, la fracción xxii concede al trabajador despedido, dos acciones, la de reinstalación y la de pago de tres meses de salario y la razón de esta dualidad de acciones está en que el despido puede originar, en multitud de casos, que el trabajador no se sienta ya contento o no esté de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido, con continuar trabajando en la empresa y que, entonces, en lugar de la reinstalación, opte por una indemnización. Atento a lo expuesto y al carácter imperativo del artículo 123, cuyas normas se imponen, en todo caso, de manera obligatoria, resulta evidente que todo acto o toda disposición que tienda a destruir el derecho del trabajador, es contrario

al texto y al espíritu de la repetida fracción xxii. Tanto la autoridad responsable como el, juez de Distrito, se apoyan en la fracción xxi del artículo 123, afirmando que los derechos concedidos al trabajador en la fracción xxii, se encuentran limitados por aquélla; más es indudable que este criterio es contrario al espíritu del artículo 123 y a la naturaleza misma del Derecho del Trabajo, porque si se da ese alcance a la fracción xxi, resultaría que, en multitud de casos, se harían negatorios los derechos del trabajador. Esto último se pone de manifiesto si se consideran los diferentes derechos que el repetido artículo 123 otorga a los obreros, entre ellos el relativo a la obligación de indemnizar por los riesgos de trabajo, si la fracción xxi autorizara al patrón, en todo caso a no someterse al arbitraje de la Junta o a no aceptar el laudo, cuando el trabajador exija su indemnización por accidente sufrido en el servicio o por una enfermedad profesional contraída, podrían los patronos, para eludir el cumplimiento de esta obligación manifestar que no se sometían al arbitraje de la Junta, pues en este caso, no tendrían sino una responsabilidad limitada: pago de tres meses de salario y la responsabilidad del conflicto fijada en los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo, responsabilidades que son menores a las que corresponden a los riesgos profesionales. Y lo mismo que se dice de los riesgos profesionales, ocurre a propósito de los restantes derechos, pues si un patrono deja de cubrir durante un largo período de tiempo su salario a un trabajador, podría igualmente, aludir el pago no sometiéndose al arbitraje de la Junta. Esta solución es contraria a la naturaleza del derecho del trabajo y al espíritu que informa al artículo 123 constitucional, pues no puede entenderse que el legislador hubiera querido garantizar los derechos de los obreros y, al mismo tiempo, hubiera consignado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir las obligaciones respectivas. Como consecuencia de lo expuesto debe decirse que la fracción xxi del artículo 123 constitucional, no tiene aplicación cuando los trabajadores intentan la acción de reinstalación, puesto que si se aplicará, se haría negatorio el derecho de los trabajadores en la fracción xxii, porque bastaría la negativa del patrono de someterse al arbitraje para que el derecho de la elección de los trabajadores entre las acciones de reinstalación y pago de la indemnización de tres meses de salario, dejara de producir efectos que por la misma razón tampoco pueden tener aplicación los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo.

Durante cinco años se mantuvo vigente la Jurisprudencia antes aludida, de un conflicto laboral en el que el señor Oscar Cué, se quejó de despido arbitrario y exigió la reinstalación obligatoria de su patrón la "Standard Trust and Steamship Company", que llegó hasta la Suprema Corte; la Cuarta Sala en ejecutoria de 25 de febrero de 1941, dentro del

Toca 4271/40, afirma los criterios patronales, convirtiendo, con un malabarismo jurídico y con calumnias a los constituyentes, la acción de reinstalación, propiamente de cumplimiento, en la acción de indemnización, desapareciendo la opción que el legislador otorgó a los trabajadores despedidos para la defensa de su estabilidad:

Es evidente que tratándose de una obligación de hacer, como es la reinstalación pedida, su incumplimiento se resuelve en el pago de daños y perjuicios, (...) conforme con el artículo 1949 del Código Civil, principio éste que ha sido consignado en las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional y limitado, tratándose de los conflictos entre el patrono y el trabajador, al caso en que se puede dar por terminado el contrato de trabajo sin más consecuencia para el patrono que el pago de tres meses y la responsabilidad del conflicto y sin que las fracciones constitucionales de que se trata, puedan tener aplicación para los conflictos económicos y de un orden distinto al de la pugna individual entre patrono y el obrero; no es admisible ni conveniente, por otra parte, que estando distanciados uno y otro por motivos que puedan ser múltiples y graves, continúen, sin embargo, en una relación forzosa que perjudicaría el equilibrio y armonía que deben existir para la producción entre el capital y el trabajo. por último, y aparte de lo antijurídico y hasta monstruoso que sería ejercer violencia en las obligaciones de hacer, la reinstalación pedida equivaldría a considerar al trabajador con el carácter vitalicio, cosa que conduciría a los extremos condenados por el artículo 5o. constitucional, que prohíbe contrato, acto o convenio que tenga por objeto el menoscabo o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso.

Con esta ejecutoria se operó un viraje en el Derecho mexicano del Trabajo, en el campo de la estabilidad en el empleo, parecería que de nada valió el propósito del Congreso Constituyente de 1917, expresado con particular tino por Gersayn Ugarte: de que las bases de la legislación sobre el trabajo fueran claras y precisas además de categóricas, de tal suerte que plasmaran el deber para cualquier acción legislativa futura, y vale decir de los órganos del Estado en general, de legislar sin contravenirlas, imponiéndose su absoluto respeto.

Es dable reconocer que la redacción de la fracción XXI del artículo 123 constitucional, que de origen no señaló en qué tipos de conflictos el patrón podría negarse a someter sus diferencias al arbitraje de las Juntas o a no aceptar los laudos dictados por ellas, pagando la indemnización de tres meses más la responsabilidad que le resultara del conflicto,

propició el dislate jurídico de la Cuarta Sala, la que con sus integrantes podrá inferir que esa hipótesis se refería a los conflictos colectivos y no a los individuales, derivados de un despido arbitrario o separaciones por faltas de probidad del patrono, hipótesis claramente redactada en la fracción XXII.

Para restaurar el criterio del Constituyente, el presidente de la República Adolfo López Mateos, encargó al doctor De la Cueva, redactar el proyecto de reformas a las fracciones XXI o XXII del artículo 123 constitucional y a la Ley Federal del Trabajo, de tal suerte que aprobadas previo el procedimiento legislativo conducente entraron en vigor el 22 de noviembre de 1962, así a la fracción XXI, puso en claro que la posibilidad que se otorga a los patronos de no someterse al arbitraje de las Juntas o a no aceptar el laudo que dicten, sólo se refiere a conflictos colectivos y no a los individuales, se le agrego: “Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.”

Asimismo, a la fracción XXII de todos conocida, se le intercaló en su texto original: “La Ley determinará los casos en que el patrono podría ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización”.

Consecuente con la reforma aludida la Ley Federal del Trabajo fue modificada estableciéndose en el artículo 124 el siguiente texto:

El patrono 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 desempeñaba 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 de confianza.

La Ley de 1970 modificó la fórmula de tal manera que el artículo 49 en su fracción I, el caso de la antigüedad se recortó a un año; se suprimió la fracción III, por haberse cancelado la posibilidad de concertar relaciones de trabajo con el pretexto del aprendizaje; se introdujo una afirmación de la defensa de la estabilidad al ordenar el artículo 47 *in fine* que “El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión”; aviso que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación encontró inocuo, por lo que no estableciéndose sanción en caso de incumplimiento, la omisión sería irrelevante, olvidando en primer lugar la imperatividad de la norma y pretendiendo ignorar las consecuencias procesales de tal omisión; fue necesario que en la reforma procesal de 1980 se puntualizara, corrigiendo el craso error de la Corte, que: “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.

En la afirmación de la estabilidad, el artículo 161 estableció:

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

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

Aparte de las normas que directamente establecen defensas al derecho de estabilidad, de manera indirecta el legislador estableció también disposiciones congruentes con el principio de permanencia, en las que se refieren a la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo

(artículos 42-45 LFT); las que regulan el intermediarismo en la concertación de las relaciones individuales; la solidaridad en la responsabilidad laboral; la concepción de las empresas con un claro determinismo económico, sin importar la cualidad jurídica de sociedades que la conformen y la no afectación de las condiciones laborales y por ende de la relación laboral en hipótesis de sustitución patronal.

Asimismo, las normas que se refieren a la duración de las relaciones laborales, donde se establece el principio de su duración indefinida y sus excepciones que lo confirman al sustentarse aquél en la naturaleza de la necesidad permanente o eventual, de donde es dable la clasificación que coincide con la doctrina predominante al respecto, en la que destaca el pensamiento y reflexiones del doctor De la Cueva.

a) Relaciones individuales de trabajo permanente, que se determinan por las correlativas necesidades continuas en el centro de trabajo, llamadas también de planta, permitiéndose una derivación en los llamados trabajos de temporada, en donde la necesidad es periódica, recurrente o cíclica.

b) Relaciones de trabajo eventuales, determinadas por una necesidad ocasional, que pueden ser concertadas por tiempo determinado o para obra determinada, y

c) Las relaciones de trabajo para la reexplotación de minas, predeterminándose capital específico para ello.

CUARTA JORNADA: LA PERMANENCIA

La legislación no se caracteriza por lo efímero; la vigencia de la Ley, o mejor dicho la positividad de la norma, en todo caso, depende del tino del legislador para acertar con la realidad que se pretende reglamentar. Así la Ley Federal primera rindió frutos y la de 1970 ha madurado, penetrando en el entendimiento y conciencia de los sujetos fundamentales de la regulación normativa laboral.

Es claro que existen personas interesadas en regresiones inconvenientes que harían, de hacerles caso, abdicar a nuestro derecho de sus principios fundamentales; las posiciones en esta tendencia, van desde las irresponsables que pregonan genéricamente la necesidad de que se

cambie la Ley para hacerla flexible, o las meramente egoístas, propaladas en la cómoda ignorancia de abogados que añoran el despido libre que caracterizó al capitalismo salvaje.

Cabría preguntarles a esas mentes inquietas, si han reflexionado en lo determinante que ha sido el Derecho del trabajo en la evolución del capitalismo; por ejemplo, la productividad, la eficiencia y la consecuente buena calidad de los productos alemanes que desde hace más de un siglo tienen reconocimiento universal, ¿hubiera sido posible sin los reglamentos de fábrica que lograron imponer los obreros alemanes desterrando así el feudalismo fabril, que a su vez acabó con el trabajador posturero, el que desde la madrugada formaba fila para poder conseguir el trabajo del día?; ¿se habrá meditado en la interacción de nuestro Derecho de trabajo en el crecimiento, errático si se quiere, pero evidente desarrollo industrial del país?

Es palpable que la crisis, o más bien la circunstancia crónica que venimos padeciendo todos, de ninguna manera la podemos anclar en deficiencias normativas laborales, más bien se explican en factores metajurídicos que no es dable analizar aquí.

Estamos penetrando terrenos de interdependencia económica internacional globalizantes, determinados por áreas mundiales; en ese contexto nos urge la eficiencia y la calidad, pero no es cambiando o atenuando los principios de estabilidad laboral como podremos acceder a ello, todo lo contrario, es urgente enfrentar de manera seria ese cuello de botella, la falta de capacitación y adiestramiento, lastre que es consecuencia de la falta de cultura en tal tendencia, porque no nos gusta gastar y la capacitación y el adiestramiento cuestan. Al respecto todo se reduce a papeleo y a estadísticas que de manera alguna corresponden a la realidad. Ni siquiera hay voluntad política en esa orientación, cuando soslayando ese asunto importante nos saturan desde todos los niveles en la urgente productividad y en ese objetivo, que es en sí inobjetable, muchas normas y prestaciones simplemente se encogen. No hay coherencia.

No, la productividad no es posible haciendo de los trabajadores mil usos, se accede a ella con la capacitación y el adiestramiento previos y esta premisa sólo es dable con el respeto a la estabilidad que perfila nuestra legislación, porque la inversión debe ser constante y no temporalera y el capital más importante de las empresas son precisamente sus trabajado-

res; finalmente, si se quebrantara el sistema mexicano de la estabilidad de los trabajadores en su empleo, se rompería la parte nuclear de todo el derecho de las relaciones individuales de trabajo, y aquellos, es decir los trabajadores, no entenderían jamás la importancia de colaborar a los fines de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, Manuel. *El despido*. Madrid, Ed. Inst. de Estudios políticos. 1957.

BOGLIANO, Palmiro B. *La estabilidad en el contrato de trabajo*. Buenos Aires, Ed. Abeledo Perrot. 1957.

BATTAGLIA, Felice. *Filosofía del trabajo*. Madrid, Ed. Rev. Derecho privado. 1955

COX, Archibald. *Labor law in the United States*. New York, The Harvard Law School Faculty. Ed. H.J. Berman. 1961.

CARRO IGELMO, Alberto José. *El despido justo. (Doctrina, Legislación y Jurisprudencia)*. Barcelona, Ed. Bosch. 1957.

CENTENO, Norberto O. "La estabilidad en el empleo" *Revista de política Social*, núm. 70. Inst. de estudios políticos. Madrid, 1966

DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del trabajo*, 4a. ed. México, Ed. Porrúa, 1981.

DE LA CUEVA, Mario. *Derecho mexicano del trabajo*. México, Ed. Porrúa, t. I. 1954.

Síntesis del Derecho del Trabajo. México, UNAM, 1965.

"La Estabilidad en el Empleo", en *Rev. política Social*, núm. 70. Madrid, Inst. de Estudios políticos, 1966.

"La Constitución política" en *México 50 años de la Revolución*, México, Ed. FCE t. III, 1961.

El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 7a ed., México, Ed. Porrúa, t. I, 1981.

Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917, México, Inst. Nal de Est. Históricos de la Rev. Mex. Secretaría de Gobernación, Ed. Tall. Gráficos de la Nación, Dos Tomos, 1960.

DEVEALI, Mario L. *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Ed. Tea, 1951.

"Estabilidad". *Enciclopedia Jurídica OMEBA*. Buenos Aires. t. X. 1961.

DE LA VILLA, Luis Enrique. *La extinción del contrato de trabajo*. Madrid, Consejo Superior de Investigaciones Científicas. 1960.

FAGOAGA, Miguel. "La Estabilidad en el Empleo". en *Rev. de política Social*, núm. 70, Madrid. Inst. de Estudios Políticos. 1966.

GRAHAM FERNÁNDEZ, Leonardo. "La Antigüedad en el trabajo; su naturaleza, efectos y alcances". *Rev. Mexicana del trabajo*, México, núm. 2. t. XII. 1968.

GARZÓN FERREIRA, Ignacio. "La Estabilidad en el Derecho Argentino". en *Rev. de política Social*, núm. 70. Madrid, Inst. de Estudios Políticos. 1966.

GUERRERO LÓPEZ, Euquerio. "La Estabilidad en el Empleo". en *Rev. de política Social*, núm. 70. Madrid, Inst. de Estudios Políticos. 1966.

KARTZ, Ernesto R. *La Estabilidad en el Empleo y otros estudios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, Ed. Depalma. 1957.

KROTOSCHIN, Ernesto. *Tendencias actuales en el Derecho del Trabajo*. Buenos Aires. Ed. EJEJA 1959.

LÓPEZ APARICIO, Alfonso. "La Estabilidad en el Empleo y el Régimen de Seguridad Social". en *Rev. de política Social*, núm. 70. Madrid, Inst. de Estudios Políticos. 1966.

MARTINS CATHARINO, José. *La estabilidad en el empleo*.

MARC, Jorge E. "La Estabilidad de los Representantes Sindicales". en *Rev. de política Social*, núm. 70. Madrid, I. de E.p. 1966.

MACRÍ Jorge R. "La Estabilidad en el Empleo" en *Rev. política Social*, núm. 70. Madrid. Inst. de Est. pol. 1966.

MONTENEGRO BACA, José. "Definición y Concepto de Estabilidad en el Empleo". en *Rev. de política Social*, núm. 70. Madrid, IEA 1966

NIPPERDEY HANS, Carl. *Evolución del derecho laboral en Alemania a partir de 1945*. Madrid, Ed. Reus. 1953.

PISTONE, Mateo J. *Derecho a la estabilidad de los trabajadores dependientes*. Buenos Aires, Ed. EDIAR, 1965.

PÉREZ BOTIJA, E. *Derecho del Trabajo*. Madrid, Ed. Tecnos, 1960.

RUPRECHT, Alfredo J. "La Estabilidad en el Empleo". en *Rev. de política Social*. Madrid, Inst. E.p. 1966.

ROUAIX, pastor. *Génesis de los artículos 27 y 123 constitucionales*, México, Com. de E.H. de la Rev. Mex. Secretaría de Gobernación. 1960.

TRUEBA URBINA, Alberto. *Tratado de Legislación Social*. México, Ed. Herrero. 1954.

El artículo 123, México, 1943.

El nuevo artículo 123. Ed. Porrúa.

Nuevo Derecho del Trabajo, 6a. ed., México, Ed. Porrúa, 1981.