

Maribel Rivera Suárez*
Juan Francisco Rivera Suárez**

Retroceso del derecho del trabajo frente a la flexibilidad laboral

Resumen

Describimos, no analizamos, los alcances de la estabilidad en el derecho mexicano del trabajo, oponiéndola a su antítesis, la flexibilidad; desde 2012 miembro pleno de nuestra normatividad laboral. Una vez entronizada la precariedad laboral en nuestro sistema jurídico, ocasionó secuelas devastadoras en las prerrogativas de la clase trabajadora, ampliando sus efectos a otros rubros. Sin desdeñar el menoscabo que en prerrogativas supone, encuadramos el objeto de estudio entre las directrices que la economía y la sociología han planteado hace décadas, incorporando variables como la globalización, las nuevas formas de organización.

Abstrac

We describe, we do not analyze, the scope of stability in Mexican labor law, opposing it to its antithesis, the flexibility; Since 2012 full member of our labor regulations. Once the precariousness of labor in our legal system enthroned, it caused devastating consequences in the prerogatives of the working class, expanding its effects to other areas. Without disdain the impairment that it entails in prerogatives, we frame the object of study among the guidelines that economics and sociology have considered forward decades ago, incorporating variables such as globalization and new forms of organization.

Sumario: Introducción, la flexibilidad desde la economía / I. Descripción jurídica de la estabilidad / II. Principios legales complementarios de la estabilidad en el empleo, rescisión por incumplimiento patrón-trabajador, duración y terminación de la relación de trabajo / III. La flexibilidad a partir de la sociología del trabajo, el Estado disminuido y la globalización / IV. Conclusiones / Fuentes de consulta

* Lic. en Sociología por la UAM y Profesora de la Universidad Autónoma del Estado de México.

** Mtro. en Derecho y Dr. en Sociología por la UAM. Profesor-Investigador de la Universidad del Istmo de Oaxaca.

Al Vicerrector académico de la UNISTMO, M.C. Victor Manuel Martínez Rodríguez, por el apoyo para realizar esta obra.

Introducción, la flexibilidad desde la economía

Los procesos de acumulación de capital actuales, amén del recrudescimiento en el carácter transnacional de este último, han generado un nuevo paradigma en el derecho del trabajo. En tratándose de la ciencia económica, hará más de una década que cobró fuerza una corriente que postula, en aras de la eficiencia, la competencia y el cambio tecnológico; el carácter obsoleto de un principio clave del derecho laboral, la estabilidad en el empleo. Principio, valor o ideal que durante buena parte del siglo XX concibió la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo como regla y su salida en carácter de excepción.

Sin embargo, el recrudescimiento del carácter transnacional de la acumulación capitalista, amén del imparable avance tecnológico, integran dos aristas que, querámoslo o no, inciden en la formación del régimen actual de las relaciones de producción. Del lado de la economía,¹ decíamos, todo trabajador debe asumir dos presupuestos: es ya cosa del pasado la pretensión de jubilarse en la empresa donde inició su vida laboral, siendo a su vez anacrónica la condición misma y permanente de trabajador o, en otras palabras, el asalariado de hoy día debe dar por sentado que deberá rotar de un empleo a otro durante su vida laboral y que, además, habrá periodos en los que ineluctablemente se hallará en paro forzoso, desempleado. ¿Dónde ha quedado entonces el sagrado principio de la estabilidad laboral? Principio constitucional en virtud del cual el asalariado sólo podía ser despedido o cesado bajo causas previstas en la ley, es decir; bien por incumplir las obligaciones contractuales adquiridas al ser contratado, bien por haberse extinguido las condiciones que dieron origen a la relación jurídica; no por caprichos ni humores del dueño del capital. Certeza jurídica llevada al ámbito de las relaciones de trabajo. Confianza en las regularidades, seguridad que por lo demás explica el resto de facetas de la vida humana. De este modo, siendo el alquiler de su fuerza de trabajo la única fuente de ingreso del trabajador, éste sólo podía ser privado del mismo según causas previstas en la ley, específicas, concretas. A raíz de ello planeaba su consumo, por ejemplo, con la certeza de un ingreso futuro. La doctrina halló consenso alrededor del asunto: trabajador es una persona física cuya única o principal fuente de ingreso proviene del arrendamiento de su fuerza de trabajo, intelectual o física, en la insalvable necesidad de alquilarla para obtener el sustento. La estabilidad laboral se concibió así como un principio

¹ Leopoldo Solís M. y Díaz León Arturo, *Tendencias en México de los monopolios privados y prácticas monopólicas del Estado, hacia mercados genuinamente competitivos*, (prólogo) del doctor Eduardo Pérez Motta, Instituto de Investigación Económica y Social Lucas Alamán, A.C., México, 2005, pp. 161-194.

básico del derecho laboral, del cual necesariamente se desprendían otras prerrogativas: seguridad social (los cuatro seguros del régimen obligatorio que establece nuestra Ley del Seguro Social, por ejemplo, incluyendo el de salud y cesantía, edad avanzada y vejez, entre otros), *a fortiori* vinculados con la antigüedad. Y bien, el andamiaje anterior colisiona con un concepto relativamente joven y que una parte de la ciencia económica popularizó en la penúltima década, nos referimos a la denominada flexibilidad laboral, misma que Leopoldo Solís define así:

En términos simples, la flexibilidad laboral se refiere a la facilidad con que se puede entrar o salir del mercado laboral, así como los costos mínimos de transacción que lo permitan. Los elementos que implican la flexibilidad son las reducciones legales sobre los empleadores, que facilitan la negociación laboral acorde con el nuevo entorno económico mundial.²

Así pues, la flexibilidad laboral no es otra cosa que hacer añicos las ataduras que impedían entrar y salir del mercado laboral, en lenguaje liso y llano, pulverizar las sanciones hacia el empleador. Añade Solís: “En otras palabras, bajo el viejo esquema laboral fue posible que un trabajador ingresara a una organización, permaneciera trabajando en ella toda su vida, incluso haciendo el mismo trabajo y con un horario fijo, pero actualmente ya no es posible”.³ Vistas así las cosas, la flexibilidad laboral se configura como la antítesis de la estabilidad, pues mientras la primera aduce en su favor argumentos de carácter económico; —equilibrio y racionalidad económica—, la estabilidad sustenta sus razones en la ciencia jurídica. Veamos someramente los argumentos de índole económica que Leopoldo Solís M. enfila en contra de la estabilidad laboral:

Mientras, la flexibilidad laboral en países del Este de Asia mejoró la distribución del ingreso, el crecimiento de los ingresos y la productividad. Incluso, los trabajadores migrantes mexicanos en Estados Unidos, sin ley ni seguridad social que los proteja, generaron en el 2004, de acuerdo con datos oficiales de Banco de México, remesas por un valor de 16 mil millones de dólares, monto superior comparado al ingreso que se recibió por exportaciones de petróleo crudo, turismo, inversión extranjera directa y/o al superávit del sector maquilador.⁴

Así pues, el excelso economista afirma que en las naciones del sudeste asiático el crecimiento del ingreso nacional e individual (de cada trabajador) amén de la productividad, justifican la eliminación de las indemnizaciones por despido, toda vez que el ingreso del trabajador aumenta en países con leyes laborales desaparecidas, mientras decrece en naciones con leyes laborales en favor de la estabilidad y las

² *Ibidem*, p. 164.

³ *Idem*.

⁴ *Ibidem*, p. 161.

indemnizaciones. Luego, parece el haber hallado la causa de semejante asimetría entr ambas economías:

Ciertamente, el artículo 123 Constitucional, de protección laboral, es una de las causas principales que explican este comportamiento estructural, pues en la ley se encuentran elementos que perpetúan [...] fomentan la exclusividad laboral y restringen la igualdad de oportunidades. En este sentido, la ley proteccionista en materia laboral se ha convertido en un obstáculo para mejorar la situación de los trabajadores, motivo para la que fue creada.⁵

Así pues, para el economista en cuestión la principal causa del magro crecimiento del ingreso, nacional e individual, al igual que la competitividad mexicana, radican en nuestra ley laboral, siendo esta última causa tanto del bajo crecimiento económico como del exiguo nivel de vida de la mayoría de los asalariados del país. Escapa sí, a los fines del presente artículo, responder los argumentos que desde la ciencia económica Leopoldo Solís ha vertido al explicar la causa principal de nuestro nulo crecimiento económico desde hace más de tres décadas; sin embargo, es digna de mencionar la correlación que invoca, observable en los países asiáticos, donde han coincidido desempeño económico exitoso y normas jurídicas laborales flexibles, es decir, a decir del autor, en aquellas latitudes el empleador despide libremente a los trabajadores sin traer aparejado ningún costo o sanción. El dato adquiere, por sí mismo, la respetabilidad suficiente al grado de permitirnos consignarlo, a despecho de discordar o no con él. En el mismo tenor, abunda el experto:

No es suficiente garantizar por decreto el derecho al trabajo y su estabilidad, cuando las formas de su expresión han cambiado como resultado del paso de la era agrícola a la industrial y, de esta última a la economía del conocimiento y los servicios. Asimismo, la reciente globalización económica, el cambio tecnológico y las nuevas formas de organización industrial [...] aceleraron estos cambios que hacen incompatible la realidad económica con la posibilidad real de que el actual marco jurídico contribuya al bienestar y competitividad de los trabajadores.⁶

Para el autor en comento, el derecho al trabajo y la llamada estabilidad (cuya definición jurídica ampliaremos más adelante), no pueden garantizarse por decreto, debiendo privilegiarse el principio de la realidad económica por encima de la magnificencia legal, es decir, la realidad impuesta a la norma y no al revés. Esta puntualización, ontología descarnada, escapa a los fines de este artículo, mas, pese a todo, nos merece un comentario mínimo. Es innegable que las actuales estructuras económicas han generado nuevas condiciones en el mercado del trabajo y esto

⁵ *Idem.*

⁶ *Idem.*

podría hacernos concluir que el marco normativo debería también actualizarse. Sin embargo, uno podría cuestionarse a su vez si las nuevas condiciones económicas justificarían cercenar el derecho laboral heredado de 1917, o si, por lo contrario, las estructuras deberían ser puestas al servicio de los asalariados, sin soslayar este argumento económico según el cual el ingreso nacional e individual (de cada trabajador) es mayor con una ley laboral que facilite el ingreso y el despido en lugar de entorpecerlo. Asimismo, estaríamos facultados para formular una interrogante más; si vamos a considerar válidos los argumentos económicos invocados como razón suficiente para declarar el fin de las prebendas y prerrogativas de los trabajadores, ¿lo mismo debería hacerse asumiendo como falso el argumento de índole económica, la relación consumo–ingreso futuro, por ejemplo? Binomio surgido de la premisa en torno a la estabilidad del trabajador. De la respuesta dada a la disyuntiva anterior dependerá la postura esgrimida en torno a la disyuntiva estabilidad vs. flexibilidad, así como a la relación economía-derecho, pues, en nuestra óptica, asumir como ciertos los argumentos económicos de la flexibilidad laboral implicarían en última instancia declarar el divorcio absoluto entre economía y derecho, en tratándose de las relaciones de producción. Continuando con los argumentos económicos en favor de la flexibilidad, Leopoldo Solís muestra el siguiente cuadro comparativo⁷ harto

Flexibilidad laboral internacional
(Muestra de 145 economías)⁸

Dificultad para contratar ¹		Dificultad para despedir ²	
Estados Unidos	29	Singapur	19
China	51	Canadá	20
Puerto Rico	67	Estados Unidos	32
Japón	88	Chile	53
Alemania	99	Argentina	70
Sudáfrica	105	Francia	41
Indonesia	114	El Salvador	104
México	120	España	120
Venezuela	136	Brasil	133
Sierra Leona	136	Sri Lanka	138
República Central Africana	141	México	142
Nigeria	145	Túnez	145

1: Lugar entre 145 países, donde el 145 tiene menor flexibilidad para contratar;

2: Lugar entre 145 países, donde el 145 tiene menor flexibilidad para despedir.

Fuente: World Bank (2004). *Periódico Reforma*. "Acuerdo inflexible", México, sábado 12 de marzo de 2005, Secc. Nacional, 17-A.

⁷ *Ibidem*, p. 166.

⁸ *Idem*.

ilustrativo para intentar medir el grado de permisibilidad en el ingreso y egreso en el mercado de trabajo. Así, lo mostrado enseguida ejemplifica una comparación que correlaciona las variables flexibilidad laboral y peso económico a partir de una muestra representativa de naciones.

Según se desprende del cuadro anterior, Nigeria presentaría más obstáculos y Estados Unidos menos, para contratar mano de obra. Nuestro país no se hallaría muy lejos, en el lugar 120, a escasos 25 lugares del campeón obstaculizador, Nigeria, y muy lejos del país más permisible, Estados Unidos. Los costos en la contratación incluirían, en tratándose de México, la obligatoriedad de inscribir al trabajador en la seguridad social, así como la necesaria indemnización principalmente. Cabe añadir, según discutiremos en las siguientes líneas, que nuestro país eliminó las anteriores dificultades (el estudio en cuestión se elaboró en 2005) con el llamado contrato a prueba de la reforma laboral de 2012. Como fuere, de los países enlistados, Singapur, Canadá y Estados Unidos, ocuparían los primeros lugares en la flexibilidad laboral, eliminando los costos del patrón al despedir trabajadores. México (antes de 2012) y Túnez, por lo contrario, figurarían entre los países con mayores dificultades para el despido. Como fuere, es clara la intencionalidad del autor, las naciones con mayor solidez económica, Estados Unidos, Francia o Canadá, han sustituido estabilidad por flexibilidad. Desde luego, la dicotomía anterior posee hondas repercusiones deontológicas, ontológicas y epistemológicas. Afirmar que el derecho al trabajo del asalariado está por debajo de la necesidad de la empresa de ser competitiva y eficiente, es una afirmación con una carga axiológica ineluctable, pues la sola aseveración daría pie a toda una teoría científica a favor o en contra. Este artículo no obstante, no pretende verter una opinión definitiva sobre la dicotomía en comento, antes bien, intenta establecer a manera de conclusión la formulación siguiente: *el derecho mexicano del trabajo fue edificado cuando existía un Estado fuerte y un pacto patrón-trabajadores que no existe ya, además, la globalización, las nuevas formas de organización industrial y el debilitamiento del Estado mismo, colocan al derecho laboral en una encrucijada que pone en riesgo la viabilidad de los principios heredados del siglo XX, perfilándose la incertidumbre y la contradicción como las únicas certezas actuales, volviéndose antagónicos el discurso del derecho y la dupla sociología-economía.* Ante la interrogante; ¿Qué atributos caracterizarán el trabajo del futuro? Nuestro estudio no ahonda en el análisis jurídico de la estabilidad, busca, en cambio, traer a colación aspectos que incorporaron la sociología y la economía y han sido desdeñados por el derecho.

I. Descripción jurídica de la estabilidad

Así pues, amén de la bifurcación —trabajadores sujetos al apartado A (empleados del sector privado en su mayoría) y sujetos al apartado B (cuyo patrón es el Estado) prescrita por el Artículo 123 de la Constitución mexicana—, la estabilidad laboral

ha sido abordada por la doctrina a partir de dos aristas: estabildades absoluta y relativa.⁹ La primera haría suponer que la estabilidad es un derecho que permite al asalariado, contra viento y marea, conservar su fuente de trabajo, debiendo ser reinstalado en caso de despido. Hubo una época en que nuestra legislación incorporó este principio; la estabilidad absoluta del trabajador. Y existieron incluso legislaciones, sobresaliendo la de la extinta URSS,¹⁰ que defendieron la permanencia del trabajador en su empleo, obligando al Estado a reintegrárselo en caso de que el asalariado lo perdiera. Fueron los días en que connotados economistas liberales como John Keynes¹¹ pugnaban por las economías de pleno empleo, esto es, se consideraba posible ocupar toda la fuerza laboral de una economía. En otras palabras, garantizar el derecho al trabajo de los gobernados se asumía como responsabilidad estatal. Sin embargo, una vez que sobrevino la crisis del Estado benefactor, se consolidó el capitalismo trasfronterizo y se transitó de un modelo de organización industrial a otro, la mayoría de las legislaciones, incluyendo la mexicana, abandonaron el objetivo, sustituyéndolo por la denominada estabilidad relativa que sepultaría la otrora obligación estatal de proveer fuentes de empleo a todos sus habitantes. Este tipo de estabilidad amplió las excepciones a la inamovilidad del trabajador, es decir, flexibilizó la obligación patronal de mantener en su puesto de trabajo al asalariado, según veremos más adelante. De este modo, cuando hablamos de estabilidad laboral nos referimos a una figura del derecho del trabajo, presente en las legislaciones del mundo entero, que concede al trabajador el disfrute de ciertas prerrogativas. Estás fundamentales, diríamos, pues si el trabajador no tiene garantizada su permanencia en el puesto de trabajo, la condición misma de trabajador se ve disminuida, toda vez que en la práctica las prerrogativas que por un lado le otorga la ley por el otro se vuelven letra muerta en rubros como la seguridad social. Dice la ley laboral vigente mexicana en su artículo octavo que trabajador es toda persona física que presta un servicio subordinado, quedándose corta la categorización pues debería añadirse al servicio la condición de estable, de modo que el trabajador sólo pudiera perder esta condición bajo causas previstas en la ley. Sin embargo, una vez cobró auge la llamada estabilidad relativa, fue ampliada la potestad del patrón para diluir la condición permanente del trabajador, facultando al primero a indemnizar, que no reinstalar, al asalariado y, en tratándose de la Ley Federal del Trabajo (LFT) publicada en el *Diario Oficial de la Federación* en 2012, amplió aún más las causales de

⁹ Es la categoría que enumera el insigne laboralista Carlos Reynoso Castillo, estableciendo grados, la doctrina en la estabilidad relativa, propia (donde la nulidad del despido no provee la reintegración del trabajador a su empresa) y la impropia (se paga una indemnización especial), en <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/17/19-12.pdf>, consultada el 28 de marzo del 2017.

¹⁰ Ítalo Morales Hugo, *La estabilidad en el empleo*, México, Trillas, 1987, p. 48.

¹¹ John Maynard Keynes, eximio economista inglés que oxigenó la economía capitalista al impulsar la activa intervención del Estado, incentivando así la demanda agregada y con ello el empleo. Su postura colisionó con las teorías económicas ortodoxas que defendían a ultranza la nula intervención estatal en la economía, sin embargo su teoría volvió viable el capitalismo del Siglo XXI. A su muerte surgirían teorías que incorporando a medias sus principios se acogerían con el nombre de posturas neo keynesianas, referente aún en la economía política actual.

excepción del soterrado principio de la estabilidad laboral. En prueba de lo anterior debe considerarse el contrato a prueba de tres meses prorrogable a otros seis que, en la vigente ley laboral mexicana, exenta al patrón de toda responsabilidad en caso de dar por terminada la relación de trabajo, esgrimiendo la no idoneidad del trabajador puesto a prueba. Entonces, haber liberado al patrón de la obligatoriedad de pagar la indemnización prevista en el artículo 48 de la LFT, en tratándose de los trabajadores puestos a prueba, significó una negación plena de la endeble figura de la estabilidad relativa que el derecho mexicano conservaba hasta antes de la reforma de 2012.

Luego entonces, el artículo 35 de la LFT vigente sigue siendo la columna madre de nuestro régimen laboral toda vez que estipula la durabilidad de la relación de trabajo, estableciendo la duración indeterminada, permanente, como regla y la terminación anticipada en carácter de excepción. La estabilidad laboral favorece, ciertamente, a las dos partes que conforman el vínculo jurídico de toda relación de trabajo, aunque en esta, como en toda otra relación jurídica,¹² hablamos de una figura que pretendió o pretende aún, beneficiar al elemento más débil de la relación, trabajador en este caso. De este modo, en lenguaje liso y llano y para efectos prácticos, la estabilidad no es otra cosa que un conjunto de disposiciones que dificultan o encarecen el cese o despido del trabajador y fijan de manera muy precisa los casos en que la relación de trabajo adolecerá del carácter permanente, en pocas palabras, la estabilidad es

solamente el derecho del trabajador a perder su trabajo según causas previstas en la ley. Sin esta protección, jurídicamente el asalariado carecería de toda certeza en su puesto de trabajo y podría ser despedido a capricho del patrón, siendo redituable a este último despedir trabajadores en todo momento.

Por otro lado, la reinstalación, el regreso del trabajador al empleo que devengaba, en caso de haber sido despedido injustificadamente, muestra la eficacia procesal de la estabilidad, siendo loable, a su vez, que la ley fije de manera limitativa las situaciones que imposibiliten el regreso; una de ellas: la cercanía del patrón con el asalariado en el lugar de trabajo. Queda

Con las implicaciones reconocidas y a riesgo de ser considerados demasiado reduccionistas en el análisis, nos atreveríamos a afirmar que la estabilidad laboral en el México del siglo XXI ha quedado reducida, procesal y sustantivamente, al derecho del trabajador a recibir una indemnización de tres meses de salario.

¹² Luigi Ferrajoli, *Democracia y Garantismo*, 2ª ed., edición de Miguel Carbonell, (trad.) de Pascual Ibáñez y otros, Madrid, Trotta, 2010, p. 50-70. El insigne jurista italiano define al derecho como la protección jurídica al más débil en toda relación. Protegiendo al menor contra sus padres en el derecho familiar, al campesino, del agiotista en el ámbito agrario, al imputado en contra del Estado en el derecho penal o al municipio contra la Federación, en el Administrativo. Lo anterior es cierto en tratándose del derecho laboral, pues de no obrar así no podría asumir la condición misma de derecho.

sin embargo, sino como consuelo sí como instrumento legal a favor del asalariado, la indemnización legal de tres meses de sueldo, amén del resto de indemnizaciones o liquidaciones que hubiere adquirido este último en caso de que, esgrimiendo argumentos legales, el patrón se opusiera a reinstalarlo o que, el propio trabajador, por voluntad propia, asumiera como inviable la continuidad de la relación laboral. Con las implicaciones reconocidas y a riesgo de ser considerados demasiado reduccionistas en el análisis, nos atreveríamos a afirmar que la estabilidad laboral en el México del siglo XXI ha quedado reducida, procesal y sustantivamente, al derecho del trabajador a recibir una indemnización de tres meses de salario. En ciertos casos, pues la mayoría de los trabajadores del país son despedidos hoy sí y mañana también, debiendo buscar otro empleo para obtener el sustento, sin recibir de su antiguo empleador ni la sola gratitud.

También, y dado el contexto actual, una vez que la estabilidad absoluta se ha visto severamente cuestionada desde la economía (descrédito del modelo de pleno empleo keynesiano, por ejemplo) o desde el derecho, en cuyo último caso es contundente que al no persistir las condiciones que dieron pie a la vida laboral no hay razón para demandar su continuidad, siendo sensato optar por la estabilidad relativa y la indemnización. El adverso contexto económico y social conduciría a razonar de este modo, pues la indemnización significa el reconocimiento de una relación contractual que por razones insalvables o de fuerza mayor debe disolverse. Más grave nos parece aún que, en los hechos, todos los días, figuras *cuasi* laborales como el contrato de honorarios, el régimen jurídico de los trabajadores públicos de confianza y demás subterfugios legales, vuelvan nugatorio para los trabajadores el carácter permanente de su relación laboral, pudiendo el patrón darla por terminada sin incurrir en ninguna responsabilidad. La indemnización de tres meses, desde luego, no resarce al trabajador de todo el daño y perjuicio recibidos pero se ubica a años luz de las manos vacías que las relaciones laborales disfrazadas o negadas, arrojan diariamente a los trabajadores mexicanos.

Recapitemos; hemos hablado de la naturaleza jurídica de la estabilidad en el trabajo, pero el hilo conductor que guía nuestra exposición es el reconocimiento del contexto adverso que hoy día acompañan las relaciones jurídicas del factor productivo trabajo, viéndose cada día más mermada la otrora condición tutelar del derecho laboral.

I.1. La estabilidad en la Constitución Federal

La estabilidad laboral como figura jurídica se vincula, no podría entenderse en suma, sin el concurso de demás conceptos del derecho del trabajo: terminación de la relación laboral, causas de rescisión con y sin responsabilidad para el patrón y el trabajador, y despido justificado e injustificado, entre otros. Así pues, el marco primigenio de la materia que nos ocupa se origina de las fracciones XXI y XXII del apartado A del artículo 123 constitucional, amén de las fracciones IX y XIV del

apartado B del mismo precepto de la Ley Fundamental.¹³ Luego entonces, nuestra Ley Suprema introduce los conceptos: despido, despido injustificado, terminación de la relación laboral, indemnización legal de tres meses y, principalmente, las causales que eximirán al patrón de reinstalar, que no indemnizar, al trabajador. Así pues, la estabilidad laboral no puede entenderse a secas, sin invocar el resto de términos involucrados, cuestión en la que abundaremos en el apartado II.

Desde luego, nuestra ley fundamental no define de manera clara y explícita la estabilidad laboral, debiéndose recurrir al resto de preceptos legales presentes en la ley reglamentaria, LFT en tratándose del Apartado A y Ley Federal Burocrática para el caso del Apartado B. La estabilidad laboral es una figura del derecho del trabajo, sí, sin que para ello obste el involucramiento que figuras del derecho civil como el contrato y las obligaciones que juegan a su derredor. Así lo ha entendido nuestra jurisprudencia, cuyos criterios han resultado harto elocuentes al esclarecer el significado e importancia de la misma. Ciertamente es que la estabilidad laboral nunca, ni siquiera en la antigua Unión Soviética¹⁴ se asumió como un cheque en blanco en favor del trabajador, que permitiera a este último obrar a sus anchas en el lugar de trabajo, pues para la negligencia probada y manifiesta la sanción era el despido, que a su vez significaba reubicación en otro puesto de trabajo, dado que la Constitución soviética defendía el derecho humano al trabajo por sobre todas las cosas. Nuestra Ley Suprema, en cambio menos ambiciosa que la soviética en estos lares, delegó en la ley reglamentaria la regulación de la materia, fijando en nuestra ley laboral las causales de terminación de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón. De este modo, un trabajador que acudiera diariamente a sus labores bajo el influjo del alcohol no podría exigir la protección de las normas laborales mexicanas alegando despido injustificado, en cambio, sí podría hacerlo aquel otro que adujera en su descargo el menoscabo ocasionado por el patrón en su materia de trabajo. No olvidemos así que el artículo 35 de la LFT delinea el contenido de la estabilidad laboral, principio que el resto de disposiciones de la misma ley reglamentaria del 123 constitucional, apartado A y apartado B, constriñeron al enunciar las causas de excepción. Hoy día, inmersos en condiciones adversas para el trabajador, nos atreveríamos a afirmar que, en los hechos, la estabilidad laboral se reduce al derecho del trabajador a recibir la indemnización de tres meses en caso de despido injustificado y, en caso que proviniera del patrón, no del trabajador, la voluntad de rescindir la relación de trabajo.

¹³ Dice entonces la fracción XXI en comento que si el patrón se negare a dirimir sus diferencias por medio del arbitraje o rechazare el laudo a favor del trabajador, se dará por terminado el contrato de trabajo y el trabajador deberá ser indemnizado con el importe de 3 meses de salario, amén de otro tipo de responsabilidades. En el mismo tenor, la fracción XXII trae a colación el despido que, en tratándose de un despido injustificado o motivado en la defensa de derechos colectivos del trabajador, faculta a este último a demandar la restitución (cumplimiento del contrato) o la indemnización de 3 meses. Si quien presta el servicio subordinado se retirare de su empleo por recibir él, su cónyuge y parientes malos tratos, bien del patrón o de los familiares y dependientes de éste, también deberá ser indemnizado. Esta fracción constitucional remite finalmente a la ley reglamentaria la cual determinará los casos en que el patrón es eximido de reinstalar, que no indemnizar, al asalariado.

¹⁴ *Op. cit.*, nota 1, p. 48.

1.2. Estabilidad y doctrina

Del lado de la doctrina descuellan la opinión de Hugo Ítalo,¹⁵ estabilidad es un derecho, dice él, que se concede a los asalariados y se traduce en la conservación del empleo siempre que subsistan las condiciones originales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan a su vez las obligaciones adquiridas en el contrato. La definición del laboralista ayuda a decantar el concepto que nos ocupa, toda vez que en nuestra óptica nos permite concluir que la estabilidad se reduce al derecho del trabajador a ser indemnizado. Veamos. La lógica y el sentido común conducen a concluir que el trabajador, persona física cuya principalísima fuente de ingreso proviene del alquiler de su fuerza de trabajo, procurará arrendarla el mayor tiempo posible. Toda su vida, a menos, claro está, que su salud o la inevitable contingencia se lo impidan. Por tanto, para el trabajador resulta fundamental evitar la rotación en el empleo, es decir, no conviene a sus intereses cambiar de un empleo a otro; por dos razones: la búsqueda de empleo le significa de por sí una carga onerosa que a su vez le priva de una prerrogativa ligada a la antigüedad, la seguridad social. Si el trabajador ha de disfrutar de los seguros que la seguridad social supone debe simplemente realizar aportaciones o cotizaciones, pues en los modelos de seguridad social, como el mexicano actual, si el trabajador no realiza aportaciones durante un mínimo período de años, no puede acceder a los seguros, entre ellos, el más significativo, el de retiro, cesantía y vejez. Luego entonces, para el trabajador mantener el empleo, tener estabilidad en el empleo, es cuestión de vida o muerte. Y el derecho, al ser el andamiaje destinado a proteger la parte endeble de toda relación jurídica, debería favorecer al asalariado. Pues en tanto no se demuestre lo contrario, este último es la parte que requiere la protección de la ley. Evitar la rotación de trabajadores en las empresas, según la lógica y el sentido común aconsejan, es también beneficioso para el patrón, pues a este no conviene cambiar cada cinco minutos de trabajadores, constituyendo el asalariado capital humano, toda vez que cada día que este último ha dedicado al servicio del



<http://static.wixstatic.com>

Luego entonces, para el trabajador mantener el empleo, tener estabilidad en el empleo, es cuestión de vida o muerte.

¹⁵ *Ibidem*, p. 19.

patrón, le ha permitido adquirir habilidades y destrezas que en buena medida ha costeado el propio patrón. Este es el argumento racional, acorde a la lógica costo-beneficio que a las dos partes del vínculo laboral conviene. Digamos que, es el escenario ideal. En los hechos, sucede que una parte o las dos no lo consideran así (añadiéndose las variables globalización, nuevas relaciones industriales), imponiéndose la realidad a la normatividad, pues el patrón gusta de despedir y el trabajador de cambiar de puesto de trabajo. Siendo irracional, contrario a la lógica económica, las conductas de ambos.

Volviendo con la definición de Hugo Ítalo, la estabilidad es una hipótesis jurídica que requiere de dos presupuestos: subsistencia de las condiciones que crearon la necesidad patronal de contratar al trabajador y el cumplimiento por este último de las obligaciones adquiridas al ser contratado. Satisfechas ambas condiciones, la estabilidad puede y debe reconocerse en caso que el vínculo laboral se disuelva. Hasta aquí tenemos la parte sustantiva del derecho a la estabilidad, los presupuestos requeridos para que esta última surja a la vida jurídica. Cuando lo anterior se controvierte y surge la necesidad de ejercitar propiamente el derecho, en opinión nuestra quedan sólo dos alternativas: recuperar el empleo o ser indemnizado. Elementos ambos que conforman la parte adjetiva de la estabilidad laboral, misma que, hemos reiterado, finalmente se reduce a una indemnización.

I.3. Estabilidad y jurisprudencia

La jurisprudencia es, en nuestro sistema jurídico, una fuente del derecho con carácter vinculante y a la vez constituye su hermenéutica toda vez que luego de ser emitida por la Suprema Corte, en pleno, en salas, o por tribunales federales como el Agrario o el Fiscal, adquiere un carácter general que la iguala a la ley; aclarando, ampliando o dando luz, en torno a los preceptos legales de nuestro sistema jurídico. Así, con la jurisprudencia: Trabajadores, estabilidad de los. Modalidades,¹⁶ la Corte dio luz al concepto de estabilidad, misma que, por su capital importancia, reproducimos en su parte conducente:

TRABAJADORES, ESTABILIDAD DE LOS. MODALIDADES. Las disposiciones del artículo 24, fracción III de la Ley 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 la disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo.

La jurisprudencia anterior marcó la pauta en el esclarecimiento de la estabilidad, desdoblándola en dos significados, permanencia del trabajador en su empleo, por un

¹⁶ Jurisprudencia, Apéndice de 1917–1965, 5ª parte, tesis 201, pág. 188 y sigs.

lado, y exigencia de una causa razonable para su pérdida, por el otro. No obstante, la jurisprudencia que enseguida invocamos, muestra el carácter endeble de la estabilidad al volverla nugatoria para un amplio sector de asalariados, los trabajadores públicos de confianza, en cuyo beneficio ni siquiera el tan parangonado derecho convencional puede aducirse.

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. SU FALTA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO CONSTITUYE UNA RESTRICCIÓN CONSTITUCIONAL, POR LO QUE LES RESULTAN INAPLICABLES NORMAS CONVENCIONALES.¹⁷

[...] En relación con la diversa IX, del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que los trabajadores de confianza sólo disfrutarán de las medidas de protección del salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social, sobre la base de que no fue intención del Constituyente Permanente otorgarles derecho de inamovilidad en el empleo y que, por ello, representa una restricción de rango constitucional. En tal virtud, si bien el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [...], en su artículo 7, apartado d, establece el derecho de las personas a una indemnización o a la readmisión en el empleo, o a cualquier otra prestación prevista en la legislación nacional, en caso de despido injustificado, lo cierto es que esta norma de rango convencional no puede aplicarse en el régimen interno en relación con los trabajadores de confianza al servicio del Estado, porque su falta de estabilidad en el empleo constituye una restricción constitucional.

II. Principios legales complementarios de la estabilidad en el empleo, rescisión por incumplimiento patrón-trabajador, duración y terminación de la relación de trabajo

La relación de trabajo es un vínculo jurídico, generador de derechos y obligaciones para dos partes, patrón y trabajador. A despecho de lo que el resto de la doctrina considere, nosotros consideramos que este vínculo surge de la voluntad de las dos y, como tal, puede suspenderse sin responsabilidad para ninguna, terminarse y/o fincar una eventual sanción para cualquiera. La terminación puede surgir de la voluntad de ambos contratantes o de uno solo, en cuyo caso en opinión nuestra tildamos a la acción solicitada rescisión que, como en todo vínculo, penderá como una espada de Damocles determinar en cuál parte recaerán las sanciones, aparejadas al incumplimiento.

¹⁷ Tesis: 2ª/J.21/2014 (10ª.) *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, décima época, Segunda Sala, libro 4, marzo de 2014, tomo 1, p. 877, Jurisprudencia (Constitucional).

II.1. Estabilidad y rescisión contractual, su vínculo

Pese a las diferencias obvias entre el derecho del trabajo y el derecho civil, el primero tomó prestado del segundo la figura del contrato, reconociendo que el vínculo laboral también puede considerarse como un nexo que exterioriza la voluntad de dos partes, cabiendo en él, como en toda relación contractual, la rescisión. Esta última; la posibilidad de invocar la ruptura del contrato frente al incumplimiento de la contraparte, a condición de volver nugatoria para la parte que unilateralmente rompiera, toda responsabilidad. He aquí entonces un principio fundamental en tratándose de la estabilidad en el empleo, la rescisión o rotura del vínculo, estatuida por el artículo 46 de la LFT, susceptible de ser solicitada por patrones y trabajadores y que en opinión nuestra conduce en los hechos a la terminación de la relación laboral. Justamente, el artículo 47 de la ley en comento enumera las conductas antijurídicas en que pudiere incurrir el trabajador, autorizando al patrón a despedirlo tener ninguna responsabilidad, léase, indemnización constitucional de tres meses de salario o reinstalación en el puesto de trabajo.

He aquí entonces un principio fundamental en tratándose de la estabilidad en el empleo, la rescisión o rotura del vínculo, estatuida por el artículo 46 de la LFT, susceptible de ser solicitada por patrones y trabajadores y que en opinión nuestra conduce en los hechos a la terminación de la relación laboral.

II.2. Rescisión sin responsabilidad para el patrón

Son 14 las fracciones (causales) del artículo 47 de la ley laboral que eximen al patrón de toda responsabilidad en caso de dar por terminada la relación laboral *motu proprio*, alegando incumplimiento del asalariado,¹⁸ así pues, si el patrón logra probar que el trabajador fue despedido por incurrir en cualesquiera de las catorce fracciones anteriores y notificare a éste personalmente de su despido o lo comunicara a la Junta local, cualquiera de las últimas dos acciones liberan al patrón de toda responsabilidad, pudiendo rescindir unilateralmente el contrato, actualizándose un despido justificado. Asistiendo al empleador la razón, pues ningún patrón está obligado a dar trabajo a elementos indeseables. Desde luego, habría que entrar en la casuística y valorar la individualidad de cada caso, pero de entrada, en cualquiera de estos

¹⁸ Siendo estas: ostentación fraudulenta de conocimientos por el trabajador, incurrimiento durante las labores en faltas de probidad u honradez, violencia, injurias; sea contra el personal de la empresa, contra familiares de estos o contra sus compañeros, incluso fuera del lugar de trabajo, perjudicar con dolo o negligencia el capital de la empresa, comprometiendo la seguridad; actos inmorales o de acoso, revelación de secretos, acumulación de más de tres faltas injustificadas en un mes, desacato en tratándose de la materia del trabajo o de normas de seguridad e higiene, concurrir al trabajo bajo el influjo de sustancias prohibidas, sentencia ejecutoriada que impidiera al asalariado presentarse a laborar y, por último, carencia de documentos esenciales según el área y tipo de trabajo contratado.

escenarios resulta inverosímil alegar menoscabo al derecho humano y constitucional al trabajo que tiene toda persona en nuestro país. ¿Qué ocurre, sin embargo, si el despido no obedece a ninguna de estas causas o si no se realizó atendiendo el protocolo que el mismo artículo 47 prescribe? Se presumirá entonces que el despido fue injustificado y quedará a disposición del trabajador llevar a cabo las medidas que el artículo 48 constitucional establece.

II.3. Rescisión sin responsabilidad para el trabajador

De manera análoga al artículo anterior, la ley reglamentaria del apartado A establece, en su artículo 51, nueve fracciones (causas) que facultan al trabajador a rescindir unilateralmente y sin incurrir en responsabilidad alguna, el vínculo laboral;¹⁹ de este modo, si el patrón incurriera en cualquiera de las faltas anteriores, el trabajador estaría facultado a rescindir la relación laboral sin incurrir en ninguna responsabilidad. A su vez, la actualización de cualquiera de las anteriores fracciones otorga al trabajador el derecho a recibir la indemnización constitucional de tres meses, amén de otras indemnizaciones. Las nueve fracciones enlistadas resultan *sui generis* si, toda vez que facultan al trabajador a dejar el empleo por justa causa, fincándosele sanción al empleador y no a quien disuelve, por *motu proprio*, el vínculo laboral. A su vez, el artículo 52 establece que el trabajador que rescinda la relación por incumplimiento del patrón, gozará de la indemnización constitucional de tres meses. En el mismo orden de ideas, el artículo 48 de la LFT (reglamentaria del apartado A) equivale al artículo 46 de la Ley Federal Burocrática (reglamentaria del apartado B), pues precisa los medios procesales que materializan (vuelven exigible en la práctica) la estabilidad. En tratándose del artículo 48, por ejemplo, el trabajador está facultado a demandar la indemnización o la reinstalación (lo último, devolverle al asalariado el puesto de trabajo que ocupaba antes de la rotura del vínculo), amén del pago de los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses a razón del que correspondiera a la fecha en que se realizare el pago y si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no hubiere concluido el procedimiento o no se hubiere cumplimentado el laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable, es decir, conmensurable, al momento del pago. Procesalmente hablando, el párrafo del artículo 48 en cuestión significó un severo golpe a los bolsillos de los trabajadores que a partir de ahora conduzcan a tribunales su controvertida estabilidad laboral, pues, a diferencia de antaño en que el asalariado podía obtener a su favor el pago de los salarios vencidos desde el día del despido hasta el de la emisión del laudo a su favor, hoy día el período ha sido

¹⁹ Siendo estas: engaños del empleador sobre las condiciones de trabajo, faltas de probidad u honradez, injurias, bien contra el asalariado, cónyuges o parientes, sea en el lugar de trabajo o fuera, reducción del salario o su pago inoportuno, perjuicios causados maliciosamente por el patrón en las herramientas o útiles de trabajo; poner en peligro la seguridad del establecimiento, dolosa o culposamente y, por último; exigir actos o conductas que menoscaben la dignidad del trabajador.

reducido, es decir, si los tribunales demoraren más de un año en emitir su resolución, el trabajador recibirá solamente 12 meses de salarios vencidos, prorrogables a 15 en caso de no haberse emitido resolución o no haberse cumplimentado el laudo. Ambos escenarios indubitablemente significan un severo revés a las conquistas laborales de antaño. Y el menoscabo en cuestión, vendría a añadirse al resto de medidas que en los hechos vulneran un principio más elevado del derecho del trabajo: la estabilidad laboral. Asimismo, el artículo inmediato posterior, el 49 de la LFT, establece las excepciones a la obligatoriedad de reinstalar en su puesto al asalariado, cuestión que durante buena parte del siglo XX ejemplificó la estabilidad laboral relativa y liberó al patrón —vía el pago de indemnizaciones, la constitucional y las demás— de la obligación de devolver al asalariado su puesto de trabajo, mucho antes que la llamada flexibilidad laboral cobrase forma en nuestras leyes. El patrón queda eximido entonces de devolver su empleo a los trabajadores siguientes: aquellos con antigüedad menor a un año, en contacto directo y permanente con él, trabajadores de confianza, domésticos y eventuales. Cierto es, en los cinco casos quienes esto escribimos coincidimos en la sensatez de la exclusión; trabajadores de confianza por ejemplo, en contacto directo con el patrón al igual que los empleados domésticos, el sentido común nos hace suponer que la cercanía con el patrón de este tipo de trabajadores imposibilitaría la continuidad de la relación laboral, justificándose la exención del empleador a reinstalar, si bien saldando la indemnización constitucional de tres meses. No es momento aquí de ahondar la discusión en torno a este escenario, sobre todo si es invocado el derecho convencional y la aparente violación a los derechos humanos de este sector de asalariados. Pues como fuere, los derechos del patrón, así como el tipo específico de trabajo desempeñado, estarían privilegiándose por encima del derecho al trabajo de estos trabajadores. No obstante, según criterios de la Corte, una de cuyas jurisprudencias se ha mencionado, el derecho convencional no podría estar por encima de los preceptos constitucionales mismos. Así falló nuestra Corte al volver nugatoria la aparente violación al derecho humano al trabajo de los trabajadores públicos de confianza, a quienes les es negada la estabilidad.

Por otro lado, las indemnizaciones a que pudiese dar lugar la rescisión contractual con motivo del incumplimiento del patrón, las detalla el artículo 50 de la Ley Laboral, montos que deberán saldarse además de la indemnización constitucional de tres meses.²⁰

II.4. Terminación de la relación de trabajo

El artículo 53 de la Ley Laboral establece las causas de terminación de la relación individual de trabajo, un atenuante más en el acotamiento de la llamada estabilidad

²⁰ Así, para los trabajadores cuya relación de trabajo por tiempo determinado sea menor de un año, equivaldrá a una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados y si excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios. A su vez, 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.

laboral. El vínculo jurídico puede terminar, entre otras razones: por mutuo consentimiento de las partes, muerte del trabajador, terminación de la obra, vencimiento del término o inversión del capital, incapacidad física, mental o inhabilidad manifiesta del asalariado, causales todas que hicieren imposible la continuidad en la prestación del servicio, amén de la terminación colectiva del vínculo laboral. De las hipótesis anteriores, una que resulta digna de destacar es la que atañe al mutuo consentimiento de las partes, pues una renuncia firmada equivaldría a renuncia voluntaria y no a despido. Mucho podría discutirse en torno a las historias negras sobre los papeles en blanco que firma el trabajador al momento del ingreso, convertidos posteriormente en renuncia. Mucho podría decirse también sobre los subterfugios que buscan simular el despido descarado, disfrazándolo de renuncia voluntaria, menoscabo que en los hechos se añade al resto de escenarios que vuelven letra muerta el afán justicialista del Constituyente de 1917 y el espíritu laboralista de la ley entera, pues de este modo el trabajador ve cercenado su derecho a la estabilidad, impidiéndosele por un lado la continuidad de la relación de trabajo y, por el otro, volviendo nugatorio su derecho a recuperar el puesto de trabajo, al conculcar también el resarcimiento de daños y perjuicios padecidos al perder el empleo, hechos todos que tienen su clímax cuando se niega la indemnización de tres meses. Siendo una línea sinuosa y delgada que dolosamente puede hacer confundir despido injustificado con renuncia voluntaria del trabajador. Como fuere, digno es destacar lo siguiente; jurídicamente al menos, la ley debe mantener el conjunto de disposiciones que dificulten, tanto como sea posible, el rompimiento unilateral de la relación jurídica laboral por parte del patrón, la parte más poderosa de la relación, previniendo al empleador que el rompimiento generará costos, que, en caso que él persista romper por *motu proprio*, deberá sufragar a su costa.

II.5. Duración y prórroga de la relación de trabajo

Según el artículo 35 de la ley laboral, las relaciones de trabajo podrán ser por obra o tiempo determinado, por temporada o tiempo indeterminado y, en su caso, podrán estar sujetas a prueba o capacitación inicial. Asimismo, a falta de estipulación expresa, toda relación se asumirá por tiempo indeterminado, es decir, se dará por sentado que el trabajador busca la permanencia en su puesto de trabajo y, salvo disposición legal en contrario, el asalariado sólo podrá ser despojado de su empleo bajo causa prevista en la norma. Desde la primera Ley del Trabajo se concibió la existencia de fuentes de empleo irremediamente temporales, acortando el tiempo de vida de la relación laboral al establecerse este otro límite a la estabilidad laboral. En el mismo sentido, la reforma de 2012 añadió la sujeción a prueba o capacitación inicial, como períodos en que si bien el trabajador disfrutará de algunas prerrogativas en materia de seguridad social; exclusivamente el seguro de enfermedad, se le puede despedir sin responsabilidad alguna para el patrón, es decir, sin indemnización, si a juicio del empleador el asalariado no resultare apto para el empleo. Desde luego, la reforma en cuestión fue nociva a los intereses de la clase trabajadora pues significó un golpe más al principio de la estabilidad laboral e incrustó de lleno la flexibilidad o preca-

riedad laboral en nuestro sistema jurídico, conceptos que anteriormente sólo existían en las reflexiones de avanzada, económicas y sociológicas.

También, puede afirmarse que el artículo 37 de la LFT establece los requisitos para que la fuente de empleo se considere por tiempo determinado, siendo estos: la naturaleza del trabajo a prestar, la sustitución temporal de otro trabajador, así como en los demás casos previstos por la Ley laboral. Del mismo modo, según el artículo 39, si vencido el término que hubiese sido establecido subsistiere la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha subsistencia. Estamos aquí ante otro nudo ciego de la ley, pues buena parte de los trabajadores son despedidos al vencer el plazo por el que fueron contratados, sin importar si la materia de trabajo que dio pie a convocarlos subsiste o no, lo cual haría inviable el despido; sin embargo, de conformidad con el artículo 39 de la LFT lo que debería obrar de pleno derecho es una prórroga del vínculo laboral y no su terminación. Por otro lado, según el artículo 39 A de la ley en comento, si la relación de trabajo es por tiempo indeterminado o excede de 180 días, podrá establecerse un período a prueba, que no excederá de 30 días, a fin de corroborar la idoneidad del trabajador para el puesto.²¹ Sin embargo, según hemos procurado divulgar en otros foros, el legislador incurre en craso error, un trabajador en cualquiera de las circunstancias descritas,



<https://cdn.oem.com.mx>

Luego entonces, la prórroga de la relación de trabajo en cualquier escenario deriva de la subsistencia de la materia de trabajo, no permaneciendo ésta última da pie a la extinción del vínculo laboral.

no disfruta de la seguridad social, compuesta por cuatro seguros fundamentales, devenga solamente el seguro de enfermedad, no los restantes, los cuales requieren cotizaciones y, por ende, luengos, extensos, períodos de trabajo, años incluso, siendo, a su vez, incompleto el seguro de enfermedad, sólo cubre enfermedades infecto-contagiosas que pudieren ser curadas en el cortísimo plazo en que el trabajador esté a prueba, pues enfermedades que requirieran tratamientos largos no podría afrontarlas

²¹ En la ley laboral vigente aprobada en 2012, la figura de la prórroga salta a la vista toda vez que el período a prueba podrá alargarse hasta seis meses en tratándose de puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o en tratándose de labores técnicas o profesionales especializadas. Vencido el plazo, si a juicio de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, el trabajador no resultare idóneo, se dará por terminada la relación laboral sin responsabilidad alguna para el patrón, esto es, sin reinstalar ni indemnizar, aunque habrá pagado el respectivo salario al trabajador durante el período, habiéndolo inscrito también al Seguro Social para disfrutar del seguro de enfermedad, faltaba más.

el trabajador, toda vez que el Instituto Mexicano del Seguro Social lo daría de baja al poco tiempo de concluida su relación laboral.²² Luego entonces, la prórroga de la relación de trabajo en cualquier escenario deriva de la subsistencia de la materia de trabajo, no permaneciendo ésta última da pie a la extinción del vínculo laboral.

III. La flexibilidad a partir de la sociología del trabajo, el Estado disminuido y la globalización

Desde el último cuarto del siglo pasado, la economía por un lado y la sociología²³ por el otro, popularizaron un nuevo término que pretendía dar cuenta de un fenómeno, si bien adherido a múltiples aristas, al final remitido a una sola; la laboral. Acuñaron un vocablo, flexibilidad,²⁴ para referirse a un fenómeno, al que también llamaron precarización, es decir, génesis, desarrollo y terminación de la relación laboral en condiciones adversas para el asalariado e inferiores, a todas luces inferiores, a las instituidas en la norma. La herramienta conceptual no habría tenido mayor relevancia si no hubiera estado ligada a demás variables, engranes de la realidad que buscaban dar cuenta de un mundo que cambiaba a pasos agigantados. De este modo, la precarización laboral se vinculó a conceptos como: globalización, debilitamiento del Estado, emergencia de nuevas formas de acumulación, etcétera, describiendo cada uno de estos términos facetas de la realidad vinculadas al empleo. En tratándose de la globalización, no debe pasar desapercibido que no siendo objeto de estudio de esta investigación, nos resultará imposible profundizar en ella; sin embargo, someramente podemos concebirla como el acrecentamiento de la interdependencia de los vínculos económicos, sociales y culturales, que la civilización experimentó en el último cuarto del siglo pasado, siendo el caso que el grado de interconexión entre países y población escapa a cualquier comparación con toda sociedad pretérita, es decir, el grado de vinculación que conocemos hoy día ninguna generación anterior la ha experimentado. Esta interdependencia ha ocurrido, a su vez, en los ámbitos ya referidos, sobresaliendo las índoles cultural y económica. Una empresa, sabemos bien, puede instalar hoy día un establecimiento en cualquier parte del mundo y al día siguiente el resto de países competirán por atraer tal inversión; a su vez, hay patrones de consumo y estilos de vida, hoy comunes a todo el orbe. Un trabajador búlgaro en esencia anhela consumir los mismos bienes que un trabajador estadou-

²² El artículo 39 D de la ley laboral establece igualmente el carácter improrrogable de los periodos a prueba y de capacitación inicial y, en el mismo sentido, el artículo 39 E, estatuye que concluidos los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsistiendo la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado.

²³ Daniel Villavicencio, "Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI", en *Sociología del trabajo y Sociología económica*, Buenos Aires, CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 1999.

²⁴ Xavier Collier, *La empresa flexible. Estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, 1999.

nidense y, ambos, que el neozelandés. Semejante grado de conexión implica así transformaciones en la estructura geopolítica por antonomasia de la modernidad, el Estado–Nación, debitándolo, reasignando sus funciones, disminuyendo su poderío, sin obviar, claro está, el basamento de dicha institución, su sistema jurídico. A su vez, la globalización ha implicado permutaciones en los patrones de acumulación, sustituyendo el proteccionista, el enfocado al mercado interno, por uno anclado en las exportaciones, el libre comercio, uno que arroja en hombros de la clase trabajadora el peso de la acumulación. No han dejado de fluir las ganancias, pero estas han ido a parar al factor capital.²⁵ Lo anterior generó cambios en las formas de organización industrial, periclitando los modelos fordista y taylorista, amén de ciertas ramas industriales desplazadas, sustituyéndolas otras; fenómeno que también ocurrió en tratándose del tamaño de la empresa, emergiendo con sordidez insólita las grandes empresas y las transnacionales, en detrimento de las pequeñas y medianas empresas.

También, la introducción de nuevas tecnologías modificó el desempeño del conocimiento y las habilidades en sectores industriales dinámicos, al tiempo que permaneció inmutable en algunos sectores llamados tradicionales.

De manera general, la economía y la sociología se han preocupado por estudiar los fenómenos mencionados aunque con marcadas diferencias conceptuales y metodológicas. La primera se ha inclinado tradicionalmente por el estudio de las manifestaciones y modalidades del intercambio monetario, de bienes y servicios, incluyendo las estructuras sociales que sustentan dicho intercambio; mientras que la segunda se ha inclinado por estudiar el carácter y naturaleza de las relaciones entre los actores y, de éstas, aquellas que tienen manifestaciones concretas en los espacios institucionales que regulan las formas del intercambio en los mercados.²⁶

Valga un breve recuento histórico en torno a las aportaciones de la sociología del trabajo en el ámbito laboral, según de De la Garza aparecen nuevas reflexiones sociológicas sobre la estabilidad laboral, la precariedad y “en la segunda mitad de los 80 surge un enfoque que intenta rebasar los planteamientos de la economía clásica para entender las formas de comportamiento y de acción colectiva de los individuos en el contexto del intercambio económico”.²⁷

Así, las empresas dejan de ser entidades dedicadas a la maximización del beneficio y se convierten en espacios que expresan mecanismos de acción social y económica a diferentes niveles, sometidas a tensiones entre lógi-

²⁵ Pierre Bourdieu, nos dice que el neoliberalismo actual privatiza las ganancias y socializa las pérdidas, “La esencia del neoliberalismo. *Le Monde Diplomatique*”. Monográfico *Punto de Vista*, núm. 5, 2008, pp. 40-43.

²⁶ E. De la Garza, “Los estudios laborales en México”, *Ciencia* núm. 44, Academia de la Investigación Científica, México, 1993, p. 145.

²⁷ *Ibidem*, p. 148.

cas diversas: viviendo bajo el imperativo de competitividad y desempeño tecnológico de los equipos, pero obligadas a motivar la cooperación de sus miembros y responder a las exigencias del derecho social, etcétera.²⁸

En tanto, “la mirada sociológica hacia los procesos económicos en esos años estuvo marcada por el predominio de los paradigmas económicos por encima de la sociología: el rol fundamental del proceso económico en la sociedad industrial contemporánea y la acción racional y las relaciones del mercado como elementos constitutivos de dicho proceso”,²⁹ concibiéndose el rol fundamental del proceso económico en la sociedad industrial contemporánea, premisa que a la fecha se confirma según se desprende de la modificación a la ley del trabajo de 2012. Esta sociología económica puede ser definida como la perspectiva sociológica aplicada a los fenómenos económicos, o en otras palabras, el análisis de las actividades de producción, distribución, intercambio y consumo de bienes y servicios a través de los referentes teóricos, modelos y variables explicativas propias de la sociología. Es decir, categorías conceptuales económicas sirviendo de metodología al instrumental analítico sociológico.

Así, mientras para la economía el actor, tratándose principalmente de una empresa, se encuentra aislado y atomizado en un marco de acción exclusivamente mercantil (el mercado), para la sociología económica el actor es eminentemente social y siempre se le encuentra en relación con otros actores, a veces en una relación de intercambio mercantil, a veces en relaciones de otra índole. Es decir, el sistema económico y el mercado como su expresión concreta conforman solamente una parte de la sociedad, en tanto el equilibrio y la racionalidad en el mercado constituyen los principios de la teoría económica, para la sociología en cambio la acción de los individuos es diversa, contingente y llena de tensiones.³⁰

Visualizándose un puente teórico y metodológico entre sociología y economía. Llegados a este punto, nos vemos en condiciones de traer a colación una conjetura inicial de esta investigación, hay un nexo teórico y metodológico entre estas dos disciplinas, lo cual no ocurre con respecto al derecho, bien como cúmulo de normas, bien como disciplina científica, resultando evidente el carácter irreconciliable del derecho con estas dos disciplinas.

Punto y aparte:

[...] los paradigmas sobre el determinismo tecnológico, el conflicto capital-trabajo y el margen de racionalidad del comportamiento social

²⁸ Boltanski, L. y L. Thevenot, *Les économies de la Grandeur*, Paris, Cahiers du Centre d'études de l'emploi/ PUF, 1987, pp. 25-46.

²⁹ Erbès-Seguín, S., “Les frontières de la sociologie du travail”, en Durand, C. y P. Dubois, *et al.*, (Ed.), *Le travail et la sociologie*, Paris, L'Harmattan, 1985, pp. 69-91.

³⁰ *Ibidem*, nota 17, p. 150.

del individuo, limitaron el campo visual de la lectura sociológica sobre la realidad multidimensional y concreta que representan los procesos productivos.³¹ Así, de una concepción inicial como espacio cerrado de relaciones, conflictos y negociaciones alrededor del ejercicio de la actividad laboral y de la remuneración salarial, la sociología pasó a una concepción “abierta” de la empresa, siendo que en ella, como en cualquier otra institución, participan actores heterogéneos que traen consigo valores y expectativas que contribuyen a la constitución de situaciones de aprendizaje cultural.³²

Es decir, los efectos de los procesos de flexibilización sobre las relaciones laborales son, entre otros: descentralización, tercerización, subcontratación, que culminan en el denominado trabajo invisible: explotación y precarización en las redes de empresas.

Como decíamos, la globalización económica y la transformación del mundo del trabajo han venido hallando respuestas distintas de los trabajadores: vía la acción sindical. Emergiendo a su vez zonas francas: suspensión de los derechos laborales y sociales, acompañadas, en México y el mundo, de la expansión del sector de servicios: la tercerización de la economía, donde el trabajo y los trabajadores están pues en una encrucijada: el impacto de la subcontratación.³³ Es decir, los efectos de los procesos de flexibilización sobre las relaciones laborales son, entre otros: descentralización, tercerización, subcontratación, que culminan en el denominado

trabajo invisible: explotación y precarización en las redes de empresas. Rasgos que conducen a cuestionar, ¿qué atributos caracterizarán el trabajo del futuro? Desregulación, descualificación, intensificación del trabajo.

Según De la Garza,³⁴ los nuevos estudios laborales en México giran en derredor de los siguientes ejes:

- Cambio tecnológico y organización del trabajo.
- Flexibilidad laboral.
- Sindicato y reestructuración productiva.

El primer rubro se tradujo en aumento de tareas, intensificación, segmentación de las calificaciones, no de los salarios que, en general permanecieron, no importando

³¹ *Idem*, p. 152.

³² Sainsaulieu, R., *L'identité au travail*, Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1977, p. 152.

³³ Oscar Ermida Uriarte y Colotuzo Natalia, *Descentralización, tercerización, subcontratación*, Oficina Internacional del Trabajo, Uruguay, 2009, pp. 75-78.

³⁴ *Op. cit.*, nota 17, pp. 157-170.

si el sector se modernizaba o no. Es decir, la nueva clase obrera mexicana no es la de las nuevas calificaciones sino las mujeres, los jóvenes, con vida laboral corta, móvil, de bajo salario y calificaciones. Seguidamente, la etapa actual de la flexibilización laboral en México, a decir de De la Garza,³⁵ inició a principios de los ochenta con la apertura de las plantas automotrices terminales del norte y el crecimiento de la maquila en esos años. Habiéndose convertido hacia mediados de la década pasada en la palabra clave del cambio en las relaciones laborales. El autor ubica tres etapas en la actual flexibilización del trabajo:

- a) 1982-1992. Predominaron los cambios unilaterales en los contratos colectivos dejando fuera a los sindicatos en las decisiones sobre la reestructuración.
- b) 1992-diciembre de 1994. El gobierno trató de inducir la transformación del sindicato corporativo, haciéndolo participe de la modernización de las empresas, estableciéndose en dicha etapa los convenios y bonos por productividad.
- c) 1995-a la fecha. Fracaso de la política de bonos para elevar el ingreso de los trabajadores, mostrando la experiencia que la mayoría de los contratos colectivos no han cambiado, predominando la tendencia a la flexibilidad; principalmente la funcional.³⁶ Ante la flexibilidad se han observado tres estrategias sindicales:
 - a) *Resistencia*. Propia del sindicalismo independiente de izquierda y algunos sectores del corporativo.
 - b) *Sindicalismo blanco de Monterrey*. Extendido a una parte minoritaria de sindicatos a nivel empresa.
 - c) *Búsqueda de interlocución con la gerencia*. Sin someterse a ella, pero reconociendo el cambio en la negociación colectiva, ejemplificada en el Frente Auténtico del Trabajo.

En suma, la sociología del trabajo mexicano actual ha sido acaparada por los estudios sobre las consecuencias de la reestructuración productiva entre los sindicatos y sus respectivas estrategias, siendo elocuentes las derrotas sindicales de finales de los ochenta ante la reestructuración empresarial. Sin embargo, los empresarios mexicanos frente a idénticas presiones del mercado no han llevado a cabo las mismas estrategias, siendo sus respuestas al menos dos: flexibilidad con involucramiento de la fuerza de trabajo —acumulación de capital en detrimento del factor trabajo, pagando el costo la clase asalariada— y/o la reducción de costos (apostando todo a la tecnología).

³⁵ *Idem*.

³⁶ Melgoza, J. y E. De la Garza, “Los sindicatos frente a la productividad: telefonistas y electricistas”, *El Cotidiano*, núm. 41, México, UAM-Azcapotzalco, mayo – junio 1992, pp. 20-56.

IV. Conclusiones

Desde el siglo pasado, el derecho admitió límites al principio de la estabilidad laboral, desplazando la relativa a la absoluta y fijando a esta última excepciones que eximieran al patrón de la obligación de reinstalar al asalariado en su puesto, concediéndose que el vínculo patrón–trabajador podía romperse en tratándose de cierto tipo de trabajadores. Desde luego, la estabilidad relativa concedía al trabajador la indemnización, compensación que resarciera el menoscabo sufrido al perder el empleo, sin embargo, la actual flexibilidad laboral ha ido más lejos, clamando la insoslayable eliminación de los requisitos para contratar y despedir, esto es, ya en el extremo, clama aniquilar el pago de indemnizaciones a la hora del despido, sepultando así la estabilidad laboral relativa, obligación que, pese a todo, las legislaciones laborales de otras naciones conservan (Brasil, por ejemplo). Salta a la vista el carácter antagónico entre la dupla economía-sociología contra el derecho, toda vez que mientras las primeras incorporan elementos de la realidad, el último ha quedado anclado en las categorías sistémicas de sus sistema de normas edificadas en un contexto que ya no existe. Estado fuerte, interventor, garante del pacto patrón–trabajador han fenecido. Han mutado los modelos de acumulación, cambiaron las formas de organización laboral. Contra la industria en ramas, el desplazamiento de las empresas pequeñas, la subcontratación y tercerización de la economía, el derecho tiene el reto de crear normas específicas para cada uno de esos bloques o persistir en el carácter universal de sus normas y la condición sistémica de las mismas. No hay, pues, un mundo feliz, de democracia y libre mercado, la única evidencia concreta es el desconcierto absoluto y la pérdida de la brújula, pues el derecho; el mexicano en particular, da muestras de no saber qué rumbo tomar, pese a haber incorporado hace cinco años normas de precarización laboral.

Según determinó la Corte en la primera mitad del siglo XX, la estabilidad laboral comprendía dos rubros: la permanencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y exigencia de una razón suficiente para su disolución. Si pese a ello, el patrón decidiera de modo unilateral disolver el vínculo, quedaba al trabajador el derecho a ser reinstalado o, en el peor de los escenarios, indemnizado. Teniendo la estabilidad dos componentes: el sustantivo y el adjetivo. Si el trabajador careciera de estabilidad laboral en lo absoluto, podría ser despedido en cualquier momento sin poder invocar ni la recuperación del empleo ni la indemnización. Nuestro sistema jurídico, al dejar como único garante —del resarcimiento de daños y perjuicios sufridos por el asalariado al perder el empleo— a la indemnización, convierte a esta última en el elemento adjetivo por antonomasia de la estabilidad laboral al día de hoy.

La modificación vigente al artículo 53 de la LFT de 2012, sirvió entonces para sepultar el afán justicialista del Constituyente de 1917 y todo el espíritu laboralista de la ley entera, pues de este modo el trabajador puesto a prueba durante seis meses ve cercenado el derecho a la estabilidad, impidiéndosele la continuidad en la relación de trabajo, volviendo nugatorio su derecho a la reinstalación y, a su vez, el

resarcimiento de los daños y perjuicios padecidos al perder el empleo, negándosele también la indemnización de tres meses. Por otro lado, según la Tesis: 2ª/J.21/2014 (10ª), ni el derecho convencional ni el discurso de los derechos humanos, pueden ser esgrimidos para atacar el menoscabo que la Norma Suprema y las leyes reglamentarias laborales ejercen sobre los derechos de los asalariados, así ha fallado la Corte en tratándose de los trabajadores burocráticos de confianza, y el criterio se entiende extensivo al contrato de 30 días o seis meses, que libera al patrón de toda responsabilidad si decidiera terminar el vínculo laboral. Palidecemos de respuestas en torno a la contradicción irreductible entre derechos humanos y realidad económica y social, dibujándose como única solución posible la sustitución de este modo de producción económico por algún otro.

Fuentes de consulta

Bibliográficas

- Beck, Ulrich. *Un nuevo Mundo Feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Buenos Aires, Paidós, 2000.
- Boltanski, L. y L. Thevenot. *Les économies de la Grandeur*. Paris, Cahiers du Centre d'études de l'emploi/PUF, 1987.
- Coller, Xavier. *La empresa flexible. Estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo*. Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, 1999.
- Ermida Uriarte, Oscar y Colotuzzo Natalia. *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Uruguay, Oficina Internacional del Trabajo, 2009.
- Ferrajoli, Luigi. *Democracia y Garantismo*. 2ª ed., edición de Miguel Carbonell, (trad.) Pascual Ibáñez y otros, Madrid, Trotta, 2010.
- Morales, Hugo Ítalo. *La estabilidad en el empleo*. México, Trillas, 1987.
- Sainsaulieu, R. *L'identité au travail*, Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1977.
- Solís M., Leopoldo y Díaz León Arturo. *Tendencias en México de los monopolios privados y prácticas monopólicas del Estado, hacia mercados genuinamente competitivos*. (prólogo) del Dr. Eduardo Pérez Motta, México, Instituto de Investigación Económica y Social Lucas Alamán, A.C., 2005.

Genealogía

- Tesis publicada el viernes 7 de marzo de 2014, Semanario Judicial de la Federación, obligatoria a partir del lunes 10 de marzo de 2014, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.
- Jurisprudencia, Apéndice de 1917 – 1965, 5ª parte, tesis 201.
- Tesis: XXII.10. 14L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, tomo XXIII, enero de 2006, Tesis Aislada (Laboral).

Sección Artículos de Investigación

Tesis: 2ª/J.21/2014 (10ª) *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, décima época, Segunda Sala, libro 4, marzo de 2014, tomo 1, Jurisprudencia (Constitucional).

Hemerográficas

Bourdieu, Pierre. “La esencia del neoliberalismo”. *Le Monde Diplomatique*. Monográfico “Punto de Vista” núm 5, 2008.

De la Garza, E. “Los estudios laborales en México”. *Ciencia* núm. 44, México, Academia de la Investigación Científica, 1993.

Erbés-Seguín, S. “Les frontières de la sociologie du travail”. en Durand, C. y P. Dubois, et al., (Ed.), *Le travail et la sociologie*. L’Harmattan, Paris, 1985.

Melgoza, J. y E. De la Garza. “Los sindicatos frente a la productividad: telefonistas y electricistas”. *El Cotidiano*, núm. 41, México, UAM-Azcapotzalco, mayo–junio 1992.

Periodico Reforma. “Acuerdo inflexible”. México, sábado 12 de Marzo del 2005, Secc. Nacional, 17-A.

Villavicencio, Daniel. “Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI”, en *Sociología del trabajo y Sociología económica*, Buenos Aires, CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 1999.

Jurisprudencia

Ejecutorias: Amparo Directo 55/2012, TVotos.

Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *DOF*, 2017.

Ley Federal del Trabajo. *DOF*, junio del 2016.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de la Federación. *DOF*, junio del 2016.

Otras fuentes

Rivera Suarez, J. Francisco. *La discriminación al trabajador de confianza en los poderes de la Unión y el Distrito Federal, del artículo 123 de la Constitución Mexicana a la Ley Federal Burocrática. Más allá de la visión jurídica*. Tesina de Licenciatura en Derecho, México, UAM, 2011.

Reynoso Castillo, Carlos. “La flexibilidad laboral” en www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/17/19-12.pdf.