

La flexibilidad en las relaciones de trabajo: ¿La alternativa a la estabilidad en el empleo? Una visión desde el Derecho del Trabajo mexicano

Humberto Aranda

Universidad Nacional Autónoma de México, México
Correo electrónico: haranda@stps.gob.mx

RESUMEN

La estabilidad en el empleo representa uno de los aspectos puntales del Derecho del Trabajo. Sin embargo, ante una economía globalizada y mercados de trabajo más abiertos se promueve la llamada flexibilidad laboral en sus distintas vertientes, tal como se han dado en Europa y en países de América Latina. El estudio examina el tema de la flexibilidad laboral como opción a la estabilidad en el empleo, desde la experiencia del caso mexicano, en cuyo ordenamiento jurídico se consagra la estabilidad en el empleo relativa, tal como se prevé en la Constitución de 1917 y de manera, muy especial, en lo previsto en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo de México. Se demuestra en el estudio que aún sigue prevaleciendo en el marco normativo mexicano, la estabilidad relativa, aun cuando existe la pretensión de reformar la legislación laboral para introducir elementos flexibilizadores en las relaciones de trabajo. Mientras tanto, del lado de la Suprema Corte de Justicia como máximo tribunal del país, se han emitido criterios favorables a la flexibilidad que sientan jurisprudencia sobre el tema, sin que hasta ahora pueda evidenciarse una marcada tendencia sobre el particular.

Palabras clave: Estabilidad en el empleo, flexibilidad laboral, Ley Federal del Trabajo.

Flexibility in work relations: The alternative for employment stability? A view from the mexican work law

Humberto Aranda

Universidad Nacional Autónoma de México, México
Correo electrónico: haranda@stps.gob.mx

ABSTRACT

Employment stability represents one of the mainstays of the Labor Law. However, in the face of a globalized economy and more open labor markets, the so called labor flexibility is being promoted in its different manners, just as it has been done in Europe and Latin America. This study examines labor flexibility theme as an option for work stability, from the experience of the Mexican case, on whose legal system, relative employment stability is enshrined as envisaged in the 1917 Constitution, specifically as provided under section 49 of the Federal Work Law of Mexico. The analysis made shows that relative stability still prevails in Mexican legal frame, even though there exists the pretention to reform labor legislation to introduce adjustable elements within work relations. Meanwhile, from the High Supreme Court, as the highest court in the country, some favorable criteria regarding flexibility have been issued, but so far, these criteria which settle jurisprudence on the subject have not produced evidences of a strong tendency on the particular subject yet.

Key words: Employment stability, Labor flexibility, Federal Work Law

Introducción

La estabilidad en el empleo es una de las construcciones fundamentales del Derecho del Trabajo. La permanencia en el trabajo ha sido una perspectiva que ha venido acompañando a la concepción de los derechos rectores del trabajador.

Sin embargo, los últimos tiempos son muestra de que el entorno no permite que la norma permanezca incólume ante la realidad fáctica. La estabilidad en el empleo concebida ya desde el Constituyente de 1917, recibe los embates que vienen de la situación de los mercados laborales en una economía globalizada.

Puede decirse que su entramado normativo, que parte del mismo artículo 123 constitucional, sigue vigente y que, por tanto, un ensayo que pretenda tener como línea central la actualidad jurídica de la de la estabilidad en el empleo debe limitarse a los márgenes del análisis dogmático a partir de la consideración de la legislación aplicable y , cuando mucho, que pudiera contarse con el auxilio de la importante y abundante doctrina que hay sobre el tema.

A nuestro parecer, un estudio sobre la estabilidad en el empleo debe abrirse a otros enfoques. Desde luego que la construcción normativa y teórica que se ha establecido entorno de la cuestión es un pilar imprescindible,

pero para tener una visión integral del problema se requiere de situarse en los confines donde el Derecho del Trabajo se encuentra con otras disciplinas sociales.

El abordaje teórico y metodológico que se propone parte de la realización de un recorrido por los conceptos y los contenidos que la literatura de corte jurídico ha elaborado. Posteriormente, deberá describirse el entorno que, desde las aproximaciones de la sociología y la economía, ha elaborado un marco de referencia, no exento de las influencias del Derecho del Trabajo.

En este tenor resulta relevante la idea de la “flexibilidad en las relaciones de trabajo”, no desconocida para los juristas en el ámbito del trabajo. Si en sus inicios doctrinarios contemporáneos, el Derecho Laboral se ubicó en la idea del trabajo estable que acompañaba al individuo hasta su jubilación, en la actualidad este fenómeno se percibe como una excepción a las prácticas comunes en la prestación de un servicio personal y subordinado.

La “flexibilidad laboral” es presentada como la alternativa para la creación de nuevos empleos y para la permanencia de las plazas de trabajo existentes. Se dice que debe ser sustancial al nuevo esquema del vínculo laboral y que sin ella, peligrará la

existencia misma del trabajo. Lo que es cierto es que, este discurso, ha dado la pauta para que en otros sistemas jurídicos nacionales se haya limitado la primacía del principio rector de la estabilidad en el empleo.

En México, a pesar de la importante influencia que ha tenido el planteamiento “economicista” relativo a que la legislación laboral debe tener menores contenidos tutelares del trabajador como presupuesto del desarrollo y crecimiento económicos, hasta el momento, la estabilidad en el empleo y otros principios rectores del Derecho del Trabajo no han sido vulnerados desde el plano legislativo. Ello no quiere decir que en un futuro próximo esto siga siendo así, o que no existan muestras de que, por ejemplo, en el ámbito jurisdiccional se hayan establecido criterios normativos contrarios a la tendencia que, creemos, siguen marcando el artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo con respecto a la estabilidad en el empleo.

La discusión sobre la estabilidad en el empleo y la “flexibilidad laboral”, aun en países en los que su Derecho del Trabajo ha limitado el respeto a la permanencia en el trabajo, no se ha agotado. No obstante, resulta revelador que se insista en la vigencia en este principio, en ello resultan un buen ejemplo los planteamientos de los “juslaboralistas” italianos.

La estabilidad en el empleo en el derecho del trabajo mexicano

No hay duda en que la estabilidad en el empleo tiene su primer precedente en la Asamblea Constituyente de 1917. (De la Cueva:1998:219). Desde la doctrina nacional se le ha definido, con la patente que concede su origen mexicano, dándose mayor o menor relevancia a algunos de sus componentes filosóficos y normativos, sin embargo, un concepto adecuado que denota rigor técnico y a la vez concisión es el del Dr. José Dávalos, quien la define como “el derecho del trabajador a permanecer en sus funciones en tanto subsista la materia de trabajo y a percibir los beneficios consecuentes”. Dávalos (1998:62).

Este concepto resume la manera en que este principio se refleja en las normas laborales mexicanas, fundamentalmente en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, sus alcances han tomado dos derivaciones en la literatura laboralista . El Maestro Mario de la Cueva ya anunciaba que una estabilidad absoluta cierra toda posibilidad al patrón de dar por terminado el vínculo laboral en forma unilateral, salvo causa justificada que deberá ser probada ante la autoridad jurisdiccional laboral. La estabilidad relativa presupone la terminación de la relación de trabajo por voluntad del patrón, facultad que se presenta en grados variables, mediante el pago

de una indemnización. Ya desde una visión más actual, el Dr. Carlos Castillo Reynoso, insiste en las dos vertientes, denominándolas como amplia y estrecha. En la primera de ellas se considera a la estabilidad en el empleo como un obstáculo legal frente a cualquier forma de terminación de la relación laboral, en tanto, que la limitada es relacionada con el régimen relativo a los despidos individuales. (Reynoso Castillo: 2006:207). Por otro lado, este mismo autor sugiere que la estabilidad tiene dos factores preventivos: el limitar las conductas que deriven en terminaciones injustificadas de las relaciones de trabajo y el abrir las posibilidades de concluyan los vínculos laborales mediante un régimen legal amplio y diverso. Dentro del postulado de la estabilidad en el empleo, también incluye a las formas de defensa legal que se proporciona al trabajador en contra del despido y al auxilio que la misma ley le presta como consecuencia de la pérdida del empleo, con lo que introduce la idea de un contenido correctivo.

Ahora bien, es preciso remitirse a las disposiciones normativas que delimitan los alcances de la estabilidad en el empleo para estar en posibilidad de ahondar sobre qué elementos deben tomarse en cuenta para sustentar una clasificación como las mencionadas.

Las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional, comienzan

a dar la pauta de qué tan extensa es la estabilidad en el empleo en el sistema jurídico mexicano. Pero, para una mayor claridad La Ley Federal del Trabajo es la fuente normativa que proporciona mayores luces sobre el tema.

El Capítulo II del Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo, es decir, los artículos del 35 al 41, establece que las relaciones de trabajo podrán ser por tiempo indeterminado, o bien, por tiempo u obra determinados. En el caso de éstas últimas, la relación continuará hasta que subsista la materia de trabajo, radicando la diferencia entre una y otra en que en el caso del tiempo determinado se tendría conocimiento del plazo de la finitud, en tanto que en el segundo supuesto, lo determinante es la conclusión de los trabajos. Para efectos prácticos, lo relevante es la subsistencia de la materia de la materia de trabajo, tanto en uno, como en otro.

Asimismo, la eventualidad de cambio de propietario de la fuente de trabajo está garantizada mediante la figura del patrón sustituto.

Ahora bien, de los capítulos IV y V del mismo Título, se desprende que la relación de trabajo puede concluir si se dan los supuestos de la terminación, esto es, el mutuo consentimiento de las partes, la imposibilidad material de su continuación y razones de índole económico, como son la incos-

teabilidad y el agotamiento del capital y, en cierto sentido, la quiebra.

De igual manera, puede llegar a su fin si el vínculo es rescindido, ya sea por el trabajador o el patrón. La figura de la rescisión es acotada en sus dos categorías por una serie de supuestos, fuera de ellos no tendría validez dentro del ámbito legal, situación que traería como consecuencia, en el caso de que sea el trabajador quien rescinda, que quede protegido por la posibilidad de optar por los derechos consagrados por la fracción XXII del artículo 123 constitucional, es decir, que sea indemnizado o que se le reintegre en su puesto de trabajo. No obstante, esta garantía no es absoluta, por ejemplo, si se trata de un trabajador catalogado como de confianza la posibilidad de la reinstalación es anulada.

Lo anterior, nos lleva a sostener que la tendencia del sistema normativo mexicano en cuanto a la estabilidad laboral es la de “relativizar” los alcances del principio, el contenido del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo es la manifestación de ello.

Sirve como sustento de lo anterior, la observación que se puede hacer de la modificación de los criterios jurisprudenciales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con respecto a las figuras de la insumisión al arbitraje y la negativa a acatar un laudo de las Juntas de Conciliación y Arbi-

traje, previstas desde la fracción XXI del artículo 123 constitucional y en su reglamentación en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el artículo supracitado.

Sobre este último tema volveremos con posterioridad, con la precisión que la jurisprudencia es fuente del Derecho y contiene normas jurídicas.

Aun con una estabilidad en el empleo relativa o estrecha, si así se quiere, el Derecho del Trabajo sigue manteniendo en ella uno de sus principios rectores. (Dávalos, 1985:23-25). En la actualidad, desde los hechos y desde el ámbito del derecho, su pervivencia se ha constituido en tema de discusión.

El contexto del embate contra el principio de la estabilidad en el empleo

La noción de reformas estructurales no es una construcción sin importancia si se trata de vislumbrar el futuro de la normatividad laboral, particularmente del principio de la estabilidad en el empleo. Contrariamente es una idea a partir de la que surgen los argumentos en favor de la flexibilidad en los mercados y en las relaciones de trabajo.

Alrededor de los años ochenta, Latinoamérica, sin excluir a México, presenta un diagnóstico común: una

elevada deuda externa; inflación creciente; estancamiento económico y desempleo.

Con la finalidad de superar la crisis económica y retomar el crecimiento, la mayoría de los gobiernos de la región adoptan una serie de políticas macroeconómicas recomendadas bajo el marco del llamado Consenso de Washington. (Fleury, 2001:58).

El eje de estas políticas, caracterizadas también como neoliberales, estuvo en la privatización de empresas estatales; la apertura comercial; la reducción del gasto público y la contención de los incrementos salariales y del déficit fiscal.

De acuerdo con los economistas que siguieron la escuela estructuralista, la eliminación de la inflación requiere de la transformación de las instituciones económicas básicas y no de observar únicamente disciplina en el comportamiento económico gubernamental. En este entendido, las presiones inflacionarias se relacionaron con las políticas económicas que promovieron el desarrollo desde el interior y con la intervención estatal (Torre, 1998: 22-23), ubicadas en su conjunto dentro del modelo de sustitución de exportaciones o del desarrollo estabilizador.

No hay duda en que las reformas estructurales fueron adoptadas en América Latina a instancias del Banco

Mundial y del Banco Interamericano de Desarrollo, ante la ausencia de esquemas económicos alternativos que sirvieran como modelo a los gobiernos de la región para enfrentar las crisis que se les presentaron.

Se ha recorrido camino desde la implementación de las reformas estructurales conocidas como de primera generación. Hay cierto acuerdo, aun entre los organismos internacionales que promovieron las reformas derivadas del Consenso de Washington, en el punto de que éstas fracasaron al no crear condiciones para el desarrollo sostenible y la reducción de la pobreza y la desigualdad. (Fleury, op.cit:59)

Ante este panorama aparece en el discurso de los organismos financieros internacionales (BID y Banco Mundial) la propuesta de promover una serie de reformas institucionales en diversos ámbitos: la administración pública; la impartición de justicia; la legislación laboral; la seguridad social; en el mercado de capitales y el control de monopolios. Estas medidas conocidas como la segunda generación de reformas se pensaron para lograr una menor corrupción gubernamental, garantizar un mejor entorno en las transacciones comerciales, proteger a los consumidores y controlar a los capitales especulativos. Burk y Perry (1997:11-19)

Al parecer estos postulados son los que introducen en el debate nacional la discusión sobre la flexibilidad laboral, no obstante, algunos de sus contenidos parecen ser banderas previas de las organizaciones empresariales. Como dato al margen conviene referir el documento suscrito por la COPARMEX y la CTM, denominado “Principios de la Nueva Cultura Laboral”, en el que se pretende establecer bases de nuevos enfoques sobre el trabajo a efecto de promover una mayor productividad, ya que parece representar el primer intento formal de sentar bases para una reforma legal desde la postura de la flexibilidad.

Ya en el año de 1988, desde los sectores empresariales y gubernamentales, se habla de flexibilidad (De la Garza (2006:497), pero en otras latitudes la discusión había comenzado desde que iniciaba esa década.

Es notorio que en el caso europeo también hayan sido organismos internacionales los que aportaron argumentos en pro de la “ductibilidad laboral” (Brostein, 1995:245), sin embargo, al igual que en América Latina, cada experiencia al “desregular” los mercados de trabajo fue única en cada país.

En esencia, el término de “flexibilidad laboral” nos remite a mercados laborales más abiertos y relaciones de trabajo más acordes con el mercado.

Se trata de acercar a las instituciones que inciden en el fenómeno del trabajo a un mercado global, en teoría más abierto. Por otro lado, dentro de su bagaje teórico se habla de “desregular”, no obstante los hechos dicen que ello no implica necesariamente menos normas, con frecuencia, el “flexibilizar” requiere de una legislación más amplia que la preexistente.

Las experiencias en la adopción de las medidas “flexibilizadoras” son distintas en cada situación nacional. Aun dentro de las regiones geográficas con alguna identidad entre los países que las conforman, como América Latina y la Unión Europea, la concepción sobre la necesidad de asumir la “flexibilidad” en el trabajo varió de un país a otro, no obstante, la regla general es que se plasmaron en reformas normativas.

En estos momentos ya se habla de la existencia de tres formas principales de “flexibilidad”. La externa se presenta cuando son impuestos unilateralmente los cambios que buscan una mayor desregulación de las relaciones laborales; pueden partir de las reformas legales o de prácticas particulares en las empresas y tienden a mantener la “precarización” en el empleo.

La forma de “flexibilidad laboral” llamada como del paternalismo renovado, promueve el control de calidad y la polyvalencia de los trabajadores, se

basa principalmente, en la promoción de la capacitación y en la realización de consultas a los trabajadores, pero sin que esta implique su participación en la toma de decisiones. Dentro de este modelo se circunscriben los contenidos de la “Nueva Cultura Laboral”.

Finalmente, la última forma detectada en la “flexibilidad” es la interna, es decir, la que se presenta en la empresa misma. El sindicato y la empresa pactan los cambios a seguir y, tiene como presupuesto un entorno con un movimiento sindical fuerte¹.

En el medio europeo las reformas laborales que implican procesos de “flexibilidad”, desde luego se concretaron por la participación de instancias gubernamentales, aunque cada experiencia particular reflejó las condiciones económicas, políticas e institucionales particulares. En España e Italia se privilegió un marco de acuerdos tripartitas, en tanto que en Inglaterra, la imposición de las reformas derivó en un debilitamiento de las estructuras sindicales.

Recientemente en Francia, se conoció el caso del denominado contrato del primer empleo, que suscitó protestas sociales de grandes magnitudes las que concluyeron con la marcha atrás en la aplicación de las reformas laborales.

América Latina es un espacio en el que “la flexibilidad laboral” se ha

presentado en forma vertical, esto es, como parte de las políticas gubernamentales. El fenómeno en la región representa a la forma de “flexibilidad” externa, ya que no se aprecia que haya tenido como antecedente el fortalecimiento de las estructuras sindicales.

Se manifestó en los siguientes términos:

- La disminución en los costos por despidos sin justificación se presentó en Colombia, Perú y Panamá, en tanto que Argentina y Brasil disminuyó la protección legal en contra del despido en algunos casos.
- En países como Uruguay, Panamá y Argentina, la ley dejó de calificar algunos vínculos que eran considerados como de trabajo como relaciones laborales.
- En Brasil, Chile y Perú se han facilitado los procesos de “tercerización” o intermediación en la contratación de trabajo.
- Brasil, Colombia y Perú instituyeron fondos con capitalización individual para cada trabajador, pagaderos para el caso de presentarse un despido.

En los países europeos la “flexibilización en las relaciones de trabajo” se ha centrado en la contratación temporal y en el trabajo a tiempo parcial mediante la adopción de medidas

diversas en cada país, pero dando la percepción en conjunto que el trabajo, principalmente en los segmentos más jóvenes de sus poblaciones, se ha “precarizado”.

Italia y España fueron ejemplo de la promoción de agencias privadas de colocación y regulación de empresas con trabajo temporal. Estas agencias también han estado presentes en la experiencia latinoamericana, por citar los casos de Colombia, Panamá o Perú y, con anterioridad en Argentina y Brasil.

Una aportación novedosa la constituye el concepto de “flexiguridad” o “flexiseguridad” (flexicurity), que toma como modelo las experiencias holandesa y danesa. Este trata de conjugar la “flexibilidad”, que adoptan los países al regular las relaciones laborales en sus ámbitos por los factores externos que influyen en sus mercados de trabajo, con una amplia protección social sobre el individuo, ya que los cambios estructurales tienden a desproteger a los trabajadores. Bensusán (2003:13-16).

En Italia parece haber cierto consenso en torno a la necesidad de ver más allá de la “flexibilidad laboral”. Se habla de ciertos paradigmas contruidos a partir de una lectura nacional, pero que podemos extender a nuestros espacios; ya que a pesar de las circunstancias particulares de cada

nación, el trabajo ha sido siempre un suceso casi universal. Un acercamiento a estas posturas nos dice lo siguiente (Mariucci (2006:12-13):

1. Siempre ha existido la “flexibilidad” como aspiración del modelo capitalista y se realiza a partir de dos formas: la primera es la de la gran empresa que no crea riqueza real, sino que se dedica a las transacciones financieras y que no es una fuente de trabajo de grandes dimensiones (subcontratación); la segunda forma se presenta con la violación de derechos fundamentales de los trabajadores y recae, por ejemplo, en el esquema chino de relaciones de trabajo.
2. En los países industrializados con cierto grado de protección de los derechos sociales, se requiere de cierta “flexibilidad” en las relaciones laborales debido al elemento endógeno que lo constituye el propio modelo de producción prevaleciente. Por otro lado, la “flexibilidad” también es una exigencia de la competencia internacional a partir del “dumping social” expresado principalmente por las condiciones de trabajo en países asiáticos.
3. Sólo puede considerarse como un valor razonable a la estabilidad y no a la “flexibilidad” en las relaciones de trabajo.

4. La “flexibilidad” que se centra en la “precariedad”, es contraria a la naturaleza misma de la relación de trabajo al poner en discusión los derechos de los trabajadores, así como también lo es de la del mercado de trabajo, al propiciar su inestabilidad permanente.

La recomendación final es la de dar la vuelta a la página de la “flexibilidad” como valor en sí mismo.

La estabilidad en el empleo y la reforma legal anunciada, el caso mexicano

Hace casi dos décadas, en el escenario nacional, está presente en el discurso oficial la premisa de la necesidad de reformas laborales como requisito para un mejor desempeño económico y la atracción de capitales externos.

Es indudable que sectores sociales y políticos se han opuesto a las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo que otros sectores pretenden concretar en consonancia con el “proceso flexibilizador mundial”. No se ha presentado la correlación de fuerzas necesarias para que en la normatividad laboral se impriman los planteamientos “desreguladores” de la relación de trabajo, sin embargo, esta postura se ha ido construyendo y ha tomado forma en una iniciativa de

reformas a la Ley Federal del Trabajo, presentada ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados en el mes de diciembre de dos mil dos.

La tendencia que se observa es la de que las reformas propuestas tienden a influir en aspectos de la relación de trabajo que procuran dar mayor “flexibilidad” al uso de la mano de obra y a introducir nuevas formas en la contratación en detrimento de la estabilidad como principio.

Los actores detrás de la iniciativa son el Congreso del Trabajo; las organizaciones empresariales y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del sexenio anterior.

Ahora bien, el grado de afectación al principio de estabilidad en el empleo que se refleja en el proyecto, puede observarse en lo siguiente:

- A los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, determinado y por obra, se agregan los de trabajo por temporada y capacitación inicial².
- En caso de las relaciones por tiempo u obra determinada se condiciona su prórroga, no únicamente a la subsistencia de la materia de trabajo, sino a que esta sea de la “misma naturaleza”³.
- Se abre la posibilidad del contrato a prueba con periodos de hasta 30 ó 180 días, en este último caso para

los trabajadores con actividades de dirección.

Es notable que el proyecto de ley no incluyera la propuesta de figuras para disminuir directamente el costo de los despidos, no obstante, el fenómeno de la anomia en el Derecho del Trabajo –la distancia entre las normas y su observancia real- podría influir en que las nuevas formas de contratación derivaran en instrumentos para disfrazar relaciones laborales que en la realidad sean de carácter más permanente.

La jurisprudencia y la situación jurídica actual de la estabilidad en el empleo

La jurisprudencia proveniente del Poder Judicial de la Federación, principalmente la de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha incidido desde un plano normativo en la estabilidad en el empleo.

Resulta relevante referirnos a las tesis provenientes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación por las siguientes razones: es el máximo Tribunal y sus interpretaciones pueden constituir jurisprudencia y, sus tesis jurisprudenciales, son obligatorias para todos los órganos jurisdiccionales del país, entre los que se encuentran las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los tribunales de trabajo en el esquema legal nacional.

La jurisprudencia de la Corte ha ido interpretando disposiciones constitucionales y artículos de la Ley Federal del Trabajo relativos a la relación de trabajo, formulando algunos criterios proclives a que prevalezca la “flexibilidad” en los vínculos laborales. Los siguientes casos resultan representativos para mostrar una orientación, aunque si bien, puede no estar presente en otras tesis que toquen aspectos de la relación laboral, por lo que no puede hablarse de una tendencia.

- La insumisión al arbitraje y la negativa a acatar el Laudo. El artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo deja abierta la posibilidad de que el patrón se niegue a someterse a la jurisdicción de una Junta de Conciliación y Arbitraje, o bien, que no acepte el resultado de un Laudo pronunciado por estos órganos impartidores de justicia. La existencia de éstas figuras está prevista desde la fracción XXI del artículo 123 constitucional, Apartado “A” y, tanto en la Constitución, como en la Ley, se establece como condición que en el juicio no se haya ejercitado alguna de las acciones estatuidas por la fracción XXII del mismo artículo y Apartado constitucionales. Las acciones de que se trata son la de cumplimiento del contrato de trabajo, o reinstalación, y la del pago de una

indemnización, ambas derivadas de la existencia de un despido sin causa justificada.

La cuestión radica en que la fracción XXII ya citada, faculta al legislador para determinar en qué casos eximirá al patrón de reinstalar, reglamentación que se llevó a cabo en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

La posición de la Suprema Corte se ha reflejado en algunas tesis de jurisprudencia y se resume en la opinión de que si un trabajador es despedido sin causa justa y demanda el ser reinstalado en su empleo, el patrón podrá hacer valer, si se trata de un trabajador comprendido dentro de los supuestos del artículo 49 del Código Laboral, alguna de las figuras de referencia⁴.

Hace algún tiempo se observaba en los tribunales de amparo el criterio de que si el trabajador despedido demandaba el cumplimiento del contrato, en ningún caso, el patrón podría no someterse a la jurisdicción de las Juntas o negarse a acatar el Laudo.⁵

Ahora la confusión ha quedado superada a través de la jurisprudencia, la que refleja un criterio técnicamente correcto. Si tanto la insumisión al arbitraje y la negativa a acatar un laudo, por un lado, y la exención legal de la obligación de reinstalar, por el otro, tienen sustento constitucional, la interpretación que cabe es la de armonizar la existencia de ambas figuras⁶

Sin embargo, cabe la reflexión de que si el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo prevé que no hay obligación de reinstalar a los trabajadores con menos de un año de antigüedad o a los trabajadores eventuales, entre otros casos, la aspiración de reglamentar los contratos a prueba o por temporada, de concretarse las reformas ya largamente anunciadas, sólo podría tener el objeto de evitar costos por el despido.

- Los trabajadores eventuales son sujetos a la contratación por tiempo u obra determinada, no obstante, en ambos casos si subsiste la materia de trabajo de acuerdo con el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo el contrato deberá prorrogarse.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación concluyó que sí el patrón cancela la plaza, en caso de conflicto deberá entenderse que no subsiste la materia de trabajo.⁷

Al respecto es de considerarse que el criterio en sí, representa cierta ambigüedad, sin embargo podría suponerse que una cancelación de una plaza solamente podría darse en el caso de una gran empresa en la que existiera una regulación previa para la creación y cancelación de plazas, en la que se reflejaran elementos objetivos para concluir que ya no hay materia de trabajo. Fundamentalmente pare-

ciera que la tesis se originó por conflictos en las empresas paraestatales, unas de las grandes empleadoras en México.

En consecuencia, el principio de la estabilidad en el empleo ha venido siendo limitado de manera significativa por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Situación que proporciona un indicador más de la actualidad jurídica del principio de la estabilidad en el empleo en México.

El papel de los tratados internacionales

De entre los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio 158 es el más relevante y el que tiene mayor relación con la estabilidad en el empleo. Este documento normativo internacional, relativo a la terminación de las relaciones de trabajo, no ha sido ratificado por México, de ahí que no resulte una norma obligatoria en los términos del artículo 133 constitucional.

Cabría revisar la pertinencia de su ratificación y, la posterior aprobación del Senado. Dentro de sus contenidos se observa un tratamiento a la estabilidad en el empleo del mismo nivel protector que ya le da la legislación nacional, sin embargo, es notorio que en la región latinoamericana solamente

Venezuela lo ha adoptado y Brasil únicamente lo ha denunciado.⁸

Conclusiones

Es notorio que a pesar del discurso que trae aparejado el liberalismo económico en el marco del concepto de la economía globalizada, se sigue sosteniendo la vigencia del principio rector del Derecho del Trabajo de la estabilidad en el empleo. La pertinencia de su permanencia debe ser justificada no solamente desde los valores fundamentales de nuestra disciplina, sino desde la lógica misma de la economía de mercado, sin su protección la estabilidad misma de los mercados laborales está en riesgo.

La estabilidad en el empleo relativa, que caracteriza al marco jurídico laboral mexicano sigue prevaleciendo. A pesar de algunos criterios jurisprudenciales como los analizados en este trabajo, en la aplicación e interpretación de la norma, aun desde la misma suprema Corte de Justicia de la Nación, la noción de la subsistencia de la materia de la relación de trabajo sigue dando la pauta.

En el debate sobre las reformas a la Ley Federal del Trabajo como requisito para propiciar la creación de nuevos empleos y la conservación de los existentes, figuras como el contrato de trabajo a prueba, el de apren-

dizaje y la ampliación de los límites de la relación de trabajo por tiempo determinado son presentadas como alternativa, sin embargo, hay experiencias que son muestra que reducir los alcances de la estabilidad en el empleo no trae como consecuencia la existencia de más puestos de trabajo.

Notas

- ¹ Sobre el particular puede verse el texto de Graciela Bensunsán, “El modelo mexicano de regulación laboral y las estrategias de competitividad”, en Integración regional y relaciones industriales en América del Norte, México, FLACSO y UAM, 1996, pp. 93-95.
- ² Artículo 35 de la iniciativa de reformas a diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo por los grupos parlamentarios del PRI, PAN y PVEM el 12 de diciembre de 2002.
- ³ Idem, artículo 39.
- ⁴ Tesis de jurisprudencia: 2ª./J.55/95.
- ⁵ Tesis aislada 2 a. XCVII/95.
- ⁶ Al efecto pueden verse las tesis de jurisprudencia de la Segunda Sala de Justicia de la Nación, identificadas bajo los números: 2ª./J.1/2002 y 2ª./J.61/2004. Tesis de jurisprudencia: 2ª./J.55/95
- ⁷ Tesis de jurisprudencia: 2ª./J.40/96
- ⁸ Visitar portal electrónico de la OIT para ver detalles. <http://www.ilo.org/public/spanish/standars/norm>.

Referencias Bibliográficas

- ARENAS POSADAS, CARLOS. 2003. *Historia Económica del Trabajo (siglos XIX y XX)*. Madrid, Tecnos.
- BAYLOS GRAU, ANTONIO. 1991. *Derecho del Trabajo: modelo para armar*. Madrid. Trotta,
- BENSUSÁN, GRACIELA. 1996. **El modelo mexicano de regulación laboral y las estrategias de competitividad**, *Integración Regional y Relaciones Industriales en América del Norte*. México. FLACSO-UAM.
- BENSUSÁN, GRACIELA. 2006. *Diseño legal y desempeño real: Instituciones laborales en América Latina*, México, Miguel Ángel Porrúa Editor.
- BENSUSÁN, GRACIELA. 2003. **Países desarrollados y en desarrollo: ante el conservadurismo y la innovación institucional**. *Perfiles latinoamericanos*. número 22. México. FLACSO.
- BROINSTEIN, SERGIO. 1995. *Reforma Laboral en América Latina: evolución y tendencias recientes, en Reforma Laboral en América Latina*. Barquisimeto. Venezuela, Instituto Venezolano de Derecho Social.
- BURK, S. Y G. PERRY. 1997. **Más allá del Consenso de Washington**, en Estudios Latinoamericanos y del Caribe, Washington, D.C.. Banco Mundial.

- DÁVALOS, JOSÉ. 1986. *Derecho del Trabajo I*, Editorial Porrúa. México.
- DÁVALOS, JOSÉ. 1998. *Tópicos Laborales*., Editorial Porrúa, México.
- DE LA CUEVA, MARIO. 1998. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I, Décimo quinta edición, Editorial Porrúa. México.
- DE LA GARZA TOLEDO, ENRIQUE. 2006. **Los proyectos de reforma laboral de la UNT y del CT-CCE**. en la Situación del Trabajo en México. México. Plaza y Valdés.
- DE LA GARZA TOLEDO, ENRIQUE. 2000, (Coordinador). **Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo**. Fondo de Cultura Económica. México.
- FLEURY, SONIA.2001. **La reforma del Estado en América Latina**. *Nueva Sociedad*. Número 160. Caracas. Ediciones Nueva Sociedad.
- GOLDIN, ADRIÁN. **Los derechos sociales en el marco de las reformas laborales en Latinoamérica**. (documento electrónico) www.ilo.org/public/spanish/bureau.
- MARIUCCI, LUIGI.2006. *Dopo la flessibilità, cosa? Le nuove politiche del lavoro*. Bolonia, il Mulino.
- REYNOSO CASTILLO, CARLOS. 2006. *Derecho del Trabajo, panorama y tendencias*. Universidad Autónoma Metropolitana y Miguel Ángel Porrúa editor, México.
- SUPIOT, ALAIN. 1996. **Crítica de Derecho del Trabajo**. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.
- TORRE, JUAN CARLOS.1998. *El proceso político de las reformas estructurales en América Latina*. Buenos Aires, Paidós.
- WELLES, JÜRGUEN, Y MICHAEL VAL GELDEN. 2006. *Flexibilidad de los mercados de trabajo: las variables laborales frente al crecimiento económico*. Diseño legal y desempeño real, Instituciones laborales en América Latina, México, Miguel Ángel Porrúa, 2006. Justicia de la Nación, identificadas bajo los números: 2ª./J.1/2002 y 2ª./J.61/2004.