

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y EL REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL

por Alfonso LOPEZ APARICIO
Profesor de la Universidad Nacional
de México

1. El presente ensayo tiene por objeto señalar algunos problemas relativos a las consecuencias que tienen para el trabajador las normas que regulan la estabilidad en el empleo, frente a los servicios y prestaciones que se originan en el campo de la seguridad social, particularmente las cuestiones que derivan de la suspensión, rescisión y terminación del contrato de trabajo.

Las consideraciones siguientes están referidas al medio mexicano y a la legislación mexicana sobre trabajo y seguridad social.

2. Es un hecho palpable de nuestra época que la seguridad social, que tuvo su origen dentro del campo del Derecho del trabajo, constituye actualmente una rama autónoma de política social, tanto desde los puntos de vista legislativo y administrativo como por su campo de aplicación cada vez más amplio, que abarca no solamente a los trabajadores o personas que prestan sus servicios en virtud de un contrato de trabajo, en forma subordinada o dependiente o por cuenta ajena, sino también a numerosos sectores de la población económicamente activa que no se encuentran en las circunstancias anteriormente mencionadas.

Sin embargo, existen vinculaciones indisolubles entre el Derecho laboral y el Derecho de la seguridad social no sólo en lo que se refiere a sus bases doctrinarias y propósitos comunes, sino también en muchos casos de aplicación práctica en donde confluyen ambos ordenamientos jurídicos, ya que las prestaciones que derivan del contrato de trabajo y de las leyes laborales en favor del trabajador son las bases para la operación de prestaciones diversas de seguridad social, en particular de las que tienen un contenido económico directo, como subsidios y pensiones de todo tipo.

Lo anterior nos permite afirmar que la existencia del contrato de trabajo, su contenido —que es variable en el tiempo— y su duración afectan a la esfera de derechos

(1) Las disposiciones fundamentales en materia de trabajo están contenidas en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de 1917, y la Ley Federal del Trabajo, de 1931. En materia de Seguridad, las disposiciones fundamentales lo son las de la Ley del Seguro Social, de 1943.

e intereses de las partes contratantes, que están sujetas, en su calidad de patrono y trabajador, a las leyes y reglamentos de seguridad social.

El nacimiento del contrato de trabajo y las modificaciones del mismo hacen surgir las obligaciones y derechos de las partes frente a la institución aseguradora (2), y la extinción del contrato de trabajo altera o extingue, en perjuicio del trabajador asegurado y sus derechohabientes, los beneficios a que normalmente tienen derecho. De aquí que las normas concernientes a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos hayan de tener una necesaria consecuencia en el campo de la seguridad social. La estabilidad en el empleo no puede tener como finalidad única la continuidad o permanencia del trabajador en el puesto y la correspondiente percepción del salario como ingreso familiar, sino también el disfrute de los beneficios de la seguridad social.

3. Las consideraciones anteriores se basan en diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y sus reglamentos (3), cuyos efectos son los siguientes:

a) La celebración del contrato individual del trabajo (4) hace nacer para el patrono la obligación de afiliar al trabajador al Instituto Mexicano del Seguro Social, dentro de un término de cinco días contados a partir de la iniciación del servicio. Si el patrono no cumple con esta norma, incurre en responsabilidades. El trabajador, por su parte, está facultado para recurrir ante el Instituto y obtener su afiliación y registro en virtud del contrato celebrado. El Instituto está facultado, a su vez, para practicar inspecciones en los centros de trabajo a fin de comprobar el cumplimiento de la ley, subsanar las omisiones y determinar las responsabilidades siguientes.

b) El monto del salario fijado en el contrato —o, en su defecto, el señalado por las disposiciones legales aplicables, como contratos colectivos o salarios mínimos— es la base para la determinación del importe de las normas que deben aportar tanto el trabajador como el patrono al Instituto.

c) El salario que sirve de base a las cotizaciones del trabajador y patrono determina el grupo (5) en que queda colocado el trabajador asegurado en los registros de la institución aseguradora. De esta circunstancia se deriva el monto de los subsidios que el trabajador debe recibir durante los lapsos de incapacidad temporal debida a accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o maternidad. El mismo criterio rige para la cuantificación de las pensiones en favor del asegurado o sus derechohabientes en la rama del seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada o muerte.

(2) Las obligaciones y derechos de trabajadores y patronos frente a la institución aseguradora están señalados en la Ley del Seguro Social.

(3) Entre estos reglamentos pueden señalarse el Reglamento de la Ley del Seguro Social en lo relativo a la afiliación de patronos y trabajadores; el Reglamento de la nueva inscripción general de patronos y trabajadores y de la expedición de certificados de derechos de los asegurados; el Reglamento para el pago de cuotas y contribuciones del régimen del seguro social; el Reglamento de las ramas de riesgos profesionales y enfermedades no profesionales, maternidad, y otros.

(4) El contrato individual de trabajo es consensual; la prestación del servicio hace nacer la presunción de que se trata de un contrato de trabajo.

(5) Los trabajadores asegurados se clasifican por grupos de salarios en orden alfabético. La modificación del salario determina el cambio de grupo. Los trabajadores colocados en un grupo tienen las mismas prestaciones en subsidios y pensiones.

d) El derecho del trabajador asegurado o sus beneficiarios para obtener las pensiones señaladas en el párrafo anterior, depende del número de cotizaciones semanales aportadas al Instituto. Esto es, de la duración del contrato de trabajo que originó inicialmente la afiliación del trabajador y de los demás contratos —con el mismo patrono o patronos diversos— que en forma sucesiva hayan determinado la calidad de asegurado, y del correspondiente pago de las cuotas respectivas, depende que se actualicen los derechos para reclamar el otorgamiento de pensiones. Los períodos de cotización procedentes de diversos contratos sucesivos son acumulables para los efectos citados.

f) El aviso de baja del trabajador asegurado, que el patrono notifica al Instituto como consecuencia de la terminación del contrato, ha de cesar la obligación de pagar las cuotas obrero-patronales —salvo las ya causadas en el momento de la baja— y determina que el trabajador deje de ser asegurado. En consecuencia, la institución aseguradora queda relevada de la obligación de proporcionar los servicios y prestaciones correspondientes, excepto en los casos: 1) Durante las ocho semanas inmediatamente siguientes al aviso de baja, el trabajador asegurado y sus derechohabientes podrán gozar de los servicios médicos en la rama del seguro de enfermedades no profesionales y maternidad. 2) El asegurado que deje de estar sujeto al régimen del seguro social obligatorio —excepto que lo continúe en forma voluntaria— conservará los derechos que tuviera adquiridos en la fecha de la baja, en materia de pensiones, en las ramas de seguro de invalidez, vejez o muerte, por un período igual a la quinta parte del tiempo cubierto por sus cotizaciones. Este período de protección no puede ser menor de un año ni mayor de tres.

g) El trabajador dado de baja en el régimen del Seguro social obligatorio debe volver a inscribirse como sujeto asegurado al celebrar nuevo contrato de trabajo, sea con el mismo patrono anterior o con uno distinto. Esta circunstancia determina que el tiempo de cotización del nuevo período se acumule con el anterior y, por consecuencia, se actualicen para el Instituto todas las obligaciones legales derivadas de los períodos acumulados. Esto sucede cuando la interrupción en el pago de las cotizaciones ha sido menor de tres años. Si el lapso de interrupción ha sido mayor de tres años pero menor de cinco, habrá que esperar a que el asegurado cubra un mínimo de veintiséis semanas de cotización a partir de su reingreso para obtener el pleno derecho de disfrute de sus derechos en materia de pensiones. Si la interrupción ha sido mayor de cinco años, se requieren, para los efectos anotados, el pago de cincuenta y dos semanas accionales de cotización.

De la exposición anterior, hecha en forma sucinta, se desprende que la estabilidad del trabajador en su empleo tiene una repercusión ineludible en el campo de la seguridad social. De la continuidad, permanencia y duración del contrato de trabajo —que determina las obligaciones y derechos de los contratantes frente al régimen de seguridad social— depende que la institución aseguradora pueda proporcionar los servicios y prestaciones señalados por la ley. En cambio, la ruptura del contrato de trabajo, cualquiera que sea su causa, deja al trabajador asegurado y a sus beneficiarios en una situación de desamparo, tanto en lo que se refiere a la atención y cuidados de la salud de la familia obrera, como en lo relativo a las prestaciones que se obtienen a través de períodos de cotización a largo plazo.

4. A continuación nos permitimos seleccionar algunos casos en los que la interrupción o ruptura del contrato de trabajo provoca la discontinuidad de las prestaciones y servicios de seguridad social, al mismo tiempo que se apuntan algunas posibles soluciones.

A) *La suspensión del contrato de trabajo*

La suspensión del contrato de trabajo es una institución que permite dejar sin efecto, temporalmente, las obligaciones de las partes contenidas en el contrato, fundamentalmente las de prestar el servicio por parte del trabajador y pagar el salario por parte del patrono. Los casos de suspensión están previstos por los artículos 116 a 120 y 277 a 283 de la Ley Federal del Trabajo.

La autorización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es necesaria para que la suspensión o paro tengan validez y puedan producirse los efectos de la institución. Si se llenan los requisitos impuestos por la ley a la suspensión, el patrono no está obligado al pago de salarios durante el período de suspensión o paro.

En consecuencia, el aviso de baja de los trabajadores afectados por la suspensión o paro dado al Instituto Mexicano del Seguro Social es perfectamente admisible y cesa la obligación del pago de cuotas, con los efectos que ya han sido apuntados. Al reanudarse las labores debe producirse una reinscripción de los trabajadores en el Instituto.

Desde el punto de vista del régimen de seguridad social, la solución definitiva de este problema debe realizarse mediante la implantación del seguro de paro forzoso o desempleo, que está previsto en la fracción XXIX de la parte A) del artículo 123 de la Constitución Federal, pero que todavía no ha quedado incluido en la Ley del Seguro Social.

B) *La terminación del contrato de trabajo*

La terminación del contrato de trabajo por causas ajenas al incumplimiento de algunas de las partes contratantes, está previsto en los artículos 126 a 127 de la Ley Federal del Trabajo.

En el campo de la Seguridad Social, el aviso de baja dado por el patrono al Instituto Mexicano del Seguro Social, respecto del trabajador o trabajadores cuyos contratos han terminado, extingue también los efectos del aseguramiento, salvo las excepciones ya indicadas.

La institución del seguro del paro forzoso o desempleo puede funcionar en algunos casos de terminación del contrato, particularmente cuando la aceptación es colectiva. Entre aquéllos pueden señalarse los contenidos en las fracciones V, VII, VIII y XII del mencionado artículo 126, y la reducción de personal a que se refiere el artículo 128.

C) *La rescisión del contrato de trabajo*

La rescisión del contrato resulta del incumplimiento hecho por alguna de las partes respecto de una o varias obligaciones señaladas por la Ley Federal del Trabajo como causa eficiente para la rescisión, la cual, realizada dentro de las hipótesis previstas por

el legislador, no produce responsabilidades a cargo de las partes que la ejercitan. La rescisión se realiza mediante el despido del trabajador —acto realizado por el patrono— o la separación como acto del trabajador.

En la práctica, los problemas creados por la rescisión dan motivo a numerosos juicios laborales en que los trabajadores se oponen a la ruptura del contrato o demandan la indemnización correspondiente.

El despido del trabajador puede ser reclamado por éste mediante el ejercicio de la acción de cumplimiento del contrato, o bien la de indemnización.

El ejercicio de esta última implica la conformidad del trabajador respecto de la terminación del contrato de trabajo. En el campo de la seguridad social, el aviso de baja dado por el patrono al Instituto, respecto del trabajador cuyo contrato se considera rescindido, es perfectamente válido y debe surtir todos sus efectos, independientemente del resultado del juicio planteado, ya que la resolución definitiva que recaiga en éste sólo podrá referirse al pago de una indemnización, en caso de ser favorable al actor, o bien absolverá al patrono, en la hipótesis contraria.

En cambio, cuando el trabajador ejercita la acción de cumplimiento del contrato, el resultado del juicio sí tiene relevancia en el campo de la seguridad social, porque si la acción intentada resultó procedente y el laudo condena al patrono al cumplimiento del contrato, esto significa que el contrato ha estado vivo durante el lapso del juicio y, además, existe la obligación de hacer el pago de los salarios correspondientes al tiempo que corre desde el momento del despido al momento de la reposición del trabajador en su empleo.

Por consiguiente, las obligaciones de las partes frente a la institución aseguradora han estado «sub-judice», pero se actualizan como resultado de la resolución de la autoridad laboral.

Por tal motivo, parece interesante observar las distintas posibilidades de solución de este tipo de conflictos y sus efectos en el régimen de la seguridad social. Para tal fin deben distinguirse las siguientes hipótesis:

a) El trabajador ha intentado ante la Junta de Conciliación y de Arbitraje la acción de cumplimiento de contrato, y aquella ha emitido laudo favorable al actor, condenando al patrono a la reposición del trabajador en su empleo y al pago de los salarios correspondientes al tiempo transcurrido del momento del despido al momento de la reinstalación. El patrono deberá, dentro de los cinco días inmediatos siguientes a la readmisión en el contrato, dar aviso al Instituto para reinscribir como asegurado al trabajador. Por lo que se refiere a los salarios vencidos, creemos que el patrono está obligado a descontar la cantidad correspondiente a las cuotas obrero-patronales que deberían haber sido pagadas durante el lapso de interrupción, para entregarlas al Instituto. Sin embargo, debe hacerse notar que el descuento por notas sólo deberá hacerse respecto de las que corresponden a los ramos de invalidez, vejez, muerte y cesantía en edad avanzada. Si el trabajador o sus derechohabientes, durante el período de interrupción, han irrogado gastos por concepto de atención médica que el Instituto no ha proporcionado, creemos que el trabajador puede solicitar del Instituto el reembolso de los gastos hechos, debidamente comprobados. El Instituto, a su vez, podrá resarcirse de esta irrogación mediante la fijación de un capital constitutivo a cargo del patrono.

b) Las ideas anteriormente expuestas no podrán tener aplicación en el caso de que el juicio relativo al cumplimiento del contrato termine antes del laudo, en virtud de un desistimiento del actor o de un convenio o transacción de los que se deriven la ruptura o terminación del contrato.

c) Si el trabajador, no obstante el fallo favorable, no regresa a su empleo dentro del término señalado por la ley, el patrono no está obligado a reinscribirlo en el Instituto, pero subsistirán las obligaciones de las partes frente a éste por lo que se refiere al pago de cuotas derivadas de los salarios vencidos, con las indicaciones señaladas en el apartado a).

Para el funcionamiento del mecanismo propuesto resulta indispensable un adecuado sistema de comunicación entre las autoridades jurisdiccionales del trabajo y la institución aseguradora. Aquéllas deberán notificar a ésta de todos los juicios en que se reclame el cumplimiento del contrato de trabajo y el fallo definitivo que en ellos recaiga.

D) *La huelga*

En el Derecho mexicano del trabajo, la huelga es la suspensión temporal de los contratos de trabajo motivada por la decisión de una coalición mayoritaria de trabajadores mediante el cumplimiento de los requisitos impuestos por la ley.

La suspensión originada en la huelga implica la no prestación de los servicios por parte de los trabajadores y el no pago del salario por parte del patrón, hasta en tanto el estado de huelga no termine por alguna de las causas o medios previstos en la ley.

En el campo de la seguridad social el estado de huelga se refleja en forma negativa, contraria a los intereses de los trabajadores asegurados huelguistas, ya que el patrono notifica al Instituto los avisos de baja de su personal, con las consecuencias que ya han sido apuntadas.

Por tal motivo, nos permitimos sugerir las siguientes proposiciones:

a) El Instituto no debe aceptar los avisos de baja dados por el patrono respecto de los trabajadores huelguistas, salvo que la huelga haya sido declarada inexistente y los trabajadores no reanuden sus labores dentro del plazo que la ley fija, o bien cuando la huelga haya sido declarada ilícita, lo que tiene por consecuencia la terminación de los contratos de trabajo. Por lo tanto, no obstante el estado de huelga, deberán subsistir las obligaciones y derechos de las partes frente a la institución aseguradora, a fin de que ésta puede proporcionar sin interrupción las prestaciones y servicios a los asegurados.

b) Si la huelga termina por laudo arbitral o convenio entre las partes, en los que se modifiquen las condiciones de trabajo, en particular los salarios, o se autoricen reducciones de personal, con efectos retroactivos a la fecha de iniciación de la huelga, deberá hacerse un ajuste entre el Instituto y el patrono respecto del período de duración de la huelga. En todos los casos, al reanudarse las labores, las nuevas condiciones de trabajo deberán reflejarse en el régimen de cotizaciones obrero-patronales.

5. A manera de conclusiones de este breve trabajo, pueden apuntarse las siguientes:

I. Las disposiciones de la legislación laboral referentes a la estabilidad de los tra-

bajadores en sus empleos guardan una estrecha relación con el régimen de seguridad social.

II. La estabilidad del trabajador en el empleo se refleja en el campo de la seguridad social, particularmente en las prestaciones que se obtienen mediante el pago de cuotas durante largos períodos, los cuales dependen de la duración del contrato de trabajo.

III. Es tan importante el aseguramiento de la percepción del salario en forma continua y con la mayor permanencia posible como el disfrute de los beneficios de la seguridad social, muchos de ellos sustitutivos del salario.

IV. Las normas del Derecho laboral y las de seguridad social deben interpretarse y coordinarse para su aplicación, pues su finalidad es común.

V. Debe existir una adecuada comunicación y una estrecha colaboración entre las autoridades jurisdiccionales y administrativas del trabajo y la institución aseguradora en todos los juicios en los que puedan ser afectados los intereses y derechos de los trabajadores asegurados.

