

# LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN EL DERECHO MEXICANO

por Alfredo SANCHEZ ALVARADO  
Profesor de Derecho del Trabajo

Los anhelos de la clase laborante que han dado la tónica del Derecho del trabajo, que se han manifestado a través de la historia de las luchas proletarias, han sido diversos. Cuando los trabajadores iniciaron su lucha emancipadora, dieron la vida por reducir la inhumana jornada que pesaba sobre su existencia, impuesta autoritariamente por el patrón; alcanzado aquel objetivo, el siguiente fué aumentar sus exiguos salarios; con posterioridad logran el reconocimiento de la Asociación profesional y el derecho de huelga. Pero la lucha no concluye ahí; los trabajadores, cuyo único patrimonio es su fuerza de trabajo, piensan y se preocupan de su futuro, por demás incierto.

Secularmente el trabajador ha vivido bajo la amenaza del desempleo, proveniente, por lo general, de los caprichos e intereses del patrón; los trabajadores han respondido organizándose colectivamente en Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, logrando el derecho escalafonario, de ascenso, jubilación, etc., con el propósito de asegurar la estabilidad y continuidad en sus empleos y rechazar las represalias patronales mediante despidos antijurídicos.

A pesar de que todos los autores progresistas están acordes en que la idea de la estabilidad es producto del Derecho del trabajo moderno, estimamos pertinente destacar que el Constituyente mexicano de 1916-1917 tuvo la enorme visión de consagrar este derecho en nuestra Carta Magna, en el artículo 123, fracción XXII, por primera vez en el mundo como garantía social, disposición que, no obstante su claridad, en cierta época se le dió una interpretación impropia, cuando se integró nuestro Máximo Tribunal con elementos retardatarios (en 1940), los que, convertidos en voceros del empresario, se encargaron de conculcar los principios rectores del Derecho del trabajo, habiéndose requerido una reforma constitucional, para evitar que se continuara con una tesis falsa sustentada y sostenida en beneficio exclusivo del patrón.

Originalmente el artículo 123 constitucional, en su fracción XXII, dispuso:

«El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una Asociación o Sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, *estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.* Igualmente tendrá esta

obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él» (1).

El dispositivo constitucional fué observado y aplicado con regularidad hasta el año 1940, y al integrarse nuestro Máximo Tribunal con nuevos funcionarios éstos, bajo fútiles argumentos, estimaron que cuando el trabajador demandara el cumplimiento de su contrato de trabajo, fundando su reclamación en la fracción XXII del artículo 123 constitucional, si el patrono invocaba la fracción XXI del propio Ordenamiento primario, para no someterse al arbitraje o para no acatar el laudo que se pronunciara por la Junta, era procedente esta última para declarar roto el contrato, siendo la Ejecutoria pronunciada en el Amparo directo 4.271/1940-Oscar Cue, de 25 de febrero de 1941, la que ceterminó que los nuevos ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con esa carta de presentación acreditasen su propósito de conculcar los principios rectores del Derecho del trabajo, como es, dentro de otros, el de la *estabilidad de los trabajadores en sus empleos*.

La fracción XXI del artículo 123 constitucional estatúa:

«Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo» (2).

El hecho de que desde el año 1941 se estuviere aplicando indebidamente la fracción XXI del artículo 123 constitucional a los casos de la fracción XXII, hizo necesario el que a la fracción XXI se le agregara una prohibición, tendiente a impedir definitivamente que se aplicase un texto constitucional diverso; así, la fracción XXI vigente (3) dispone:

«Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto (4). *Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente.* Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.»

(1) Vigente hasta el 21 de noviembre de 1962.

(2) Vigente hasta el 21 de noviembre de 1962.

(3) Vigente desde el 22 de noviembre de 1962.

(4) Lo que se encuentra de cursiva es la adición motivo de la Reforma.

Interpretando a «contrario sensu» estos preceptos, se llega a la conclusión de que el patrón sólo puede despedir a un trabajador con causa justificada, y que el trabajador tiene derecho a permanecer en su trabajo hasta en tanto en cuanto exista alguna causa que legítimamente motive la terminación del contrato de trabajo.

De la Cueva (5) sostiene, en relación con este tema: «... permitió a nuestra legislación entrar a fondo en el problema y postular la tesis de la permanencia de las relaciones de trabajo en tanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen y no surja una causa razonable de disolución...» (6). Nosotros disintimos, ya que nuestra legislación jamás ha postulado la tesis de la «permanencia de las relaciones de trabajo»; la permanencia no es ni la de relación, ni del contrato, sino del trabajador en su empleo, traduciéndose esto último en la estabilidad.

Si se pretendiera dar un alcance distinto a los preceptos constitucionales en torno a este interesante tema, o bien si se rechazan sus principios como acontece en algunas legislaciones, tendríamos que convenir en que las diversas luchas en que han participado los trabajadores han resultado estériles. Ello motivaría que el patrón pudiera deshacerse de cualquier trabajador; todo trabajador que hubiese dejado sus mejores años en beneficio del patrón, que empezase a dar muestras de agotamiento, sería desplazado inmisericordemente de su trabajo; ningún resultado práctico tendría la contratación colectiva, las mejores prestaciones para el trabajador de mayor antigüedad, los derechos escalafonarios, los de ascenso, los de jubilación, etc., si no se hubiere consagrado el derecho de los trabajadores a su estabilidad en el empleo, salvo que exista justa causa para que se les prive del trabajo.

Nuestro concepto sobre la estabilidad en el empleo expresámoslo en los términos siguientes:

*«Es el derecho que todo trabajador subordinado tiene de permanecer en su empleo hasta que se presente una causa legítima, contenida expresamente en la legislación, que autorice el que se le prive del mismo.»*

*Explicación al concepto que antecede.*—Consideramos que es un derecho para todo trabajador, sin distinción alguno por razones de edad, sexo, nacionalidad, credo, etc. El trabajador tiene el deber para con la sociedad de trabajar y producir, y correlativamente, en consecuencia, el derecho social (7) de exigir de la sociedad los medios posibilitantes al ejercicio de ese derecho, que presupone a la vez el derecho a la permanencia, continuidad y estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

Para continuar en el deslinde del concepto apuntado y su explicación sucinta, estimamos conveniente formular algunos razonamientos: La vida cotidiana nos exige una serie de actividades de diversa índole, algunas de naturaleza permanente, otras de tipo

(5) DE LA CUEVA (Mario): *Derecho Mexicano del Trabajo*, 2da ed. Porrúa, tomo I, página 757 (1954).

(6) BOGLIANO B. PALMIRO en su obra *La estabilidad en el contrato de trabajo*, coincide con DE LA CUEVA.

(7) El término Derecho procesal se aplica en orden al concepto de Justicia Social, es decir, como consecuencia del medio para lograrlo y distinguirlo al propio tiempo del derecho personal.

accidental, eventual o temporal; la voluntad del individuo que labora, o causas ajenas a su voluntad, como la fuerza mayor o el caso fortuito, pueden ser obstáculo para la prosecución del servicio, y en otros casos en que se presente *una causa legítima*, el contrato de trabajo terminará; ante esta circunstancia debe exigirse *que la causa se encuentre expresamente contenida en la legislación*, a fin de evitar el abuso frecuente del patrón, el que coludido con algún funcionario venal pretenda concluir un contrato con fraude a la ley.

Así, sólo en los casos autorizados expresamente por el legislador habrá causa legítima para suspender o concluir un contrato, debiendo preverse en las legislaciones laborales, como se establece en la mexicana, la posibilidad de que al reanudarse el trabajo se proporcione a los mismos trabajadores su empleo, ya que esta medida protectorista se ha dictado en beneficio del hombre que labora. Lo que antecede es determinante para que encontremos en el Derecho positivo una serie de medidas protectoras consignadas tanto en el Código político como en la Ley Federal del trabajo, tendientes a evitar que se prive ilegítimamente de su empleo a los trabajadores, y en última instancia, consideramos nosotros, deben ser los Organismos de seguridad social los que resuelvan el problema de los trabajadores desocupados.

El Derecho positivo mexicano resulta altamente generoso para garantizar la *estabilidad en el empleo*, y aun a riesgo de resultar prolijos vamos a señalar diversos preceptos en los que se corrobora lo anterior.

#### A) PRECEPTOS CONSTITUCIONALES

«Art. 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: «A» Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, en todo contrato de trabajo.

a) Fracción XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.»

Al consagrarse el derecho de huelga, se garantiza la suspensión de labores, sin que ello pueda servir de pretexto para dar por terminados los contratos de trabajo; queremos decir: Que mientras dure el estado de huelga los contratos estarán vigentes y sólo se suspenderán algunos de sus efectos.

«b) Fracción XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital...»

Con ello el constituyente mexicano consigna que se reputarán lícitas las huelgas cuando la suspensión de labores lleve como objetivo el conseguir el equilibrio entre los factores de la producción; es decir, se justifica el estado de huelga cuando sea un medio de presión en contra del patrón, para que éste reconozca y respete los derechos

de los trabajadores, sin que la suspensión de labores vaya en perjuicio de la estabilidad de los obreros.

«c) Fracción XIX. Los paros serán lícitos *únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender* el trabajo para mantener los precios a un límite costeable, previa aprobación de la Junta de conciliación y arbitraje.»

Aun cuando se considera el *paro* como un derecho de los patronos, aquéllos sólo serán lícitos previa aprobación de la Junta de conciliación y arbitraje, llevando implícita la suspensión de algunos efectos del contrato. Sin que pueda argumentarse exceso de producción para dar por concluido el contrato de trabajo, ya que mientras dure el *paro* aprobado por las Autoridades laborales los contratos continuarán vigentes y sólo ciertos efectos se suspenderán, garantizándose de esta forma la permanencia de los trabajadores en su trabajo.

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

Aun cuando ya hicimos el comentario del abuso que se cometió por los patronos, propiciando por una interpretación torcida que nuestras Autoridades retardatarias dieron al precepto en comentario, consideramos pertinente señalar que el insometimiento al arbitraje o la negativa para acatar el laudo pronunciado por la Junta es una excepción para casos bien determinados y específicos, y se evita que a este precepto se le dé un alcance que no le corresponde al decir expresamente: «... *esta disposición no será aplicable a los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente...*», es decir, a los derechos que se contienen a favor del trabajador en la fracción XXII del artículo 123 constitucional, apartado «A», que es el dispositivo que consagra el *derecho de los trabajadores injustamente despedidos para ejercitar la acción de cumplimiento de contrato*, que precisamente se hace consistir en la *reinstalación o reposición en el trabajo*.

«e) Fracción XXII. El patrono que *despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.* La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá...»

El texto que antecede precisa en su redacción que *todo trabajador despedido puede optar por el cumplimiento de su contrato o por una indemnización*; si el trabajador que-

da facultado para seleccionar la acción a ejercitar, es él el que en última instancia se determina por su *estabilidad* o por una indemnización, dado que al ejercitar la acción de cumplimiento de contrato, por el despido injustificado, hace consistir su acción de cumplimiento de contrato en su *reinstalación* en el trabajo que desempeñaba, reinstalación que debe llevarse a cabo en las mismas condiciones y prestaciones que regían hasta antes del despido. Resultando inadmisibles en nuestros días que para eludir esta obligación se pretexe un insometimiento al arbitraje o la negativa de acatar el laudo pronunciado por la Junta, atento a la última reforma a la fracción XXI del propio precepto constitucional.

Aun cuando la reforma a la fracción XXII permite que la reglamentaria señale los casos en los cuales el patrón puede liberarse de la obligación de cumplir el contrato, éstos son casos de excepción al principio de estabilidad de los trabajadores en sus empleos (8).

«f) Fracción XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

Inciso «g». Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.

Inciso «h». *Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores.*»

Los incisos que anteceden («g» y «h») de la fracción XXVII del artículo 123 constitucional, apartado «A», nulifican todo tipo de renuncia por parte del trabajador y específicamente por los perjuicios ocasionados por incumplimiento del contrato de trabajo o por *despido*, lo que acredita que en ningún caso se debe admitir una renuncia, aun cuando ésta sea expresa, cuando se despida a un trabajador de su empleo: en esta forma se garantiza evidentemente la *estabilidad*.

Aun cuando en este opúsculo sólo pretendemos referirnos a los trabajadores que han quedado comprendidos en el apartado «A» del artículo 123 constitucional, por la importancia y trascendencia de la institución de la estabilidad, permítasenos comentar algunas disposiciones contenidas en el apartado «B» del precepto constitucional.

«Art. 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

B. Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores.

a) Fracción VIII. Los trabajadores *gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad.*»

(8) Más adelante comentaremos las excepciones.

Hemos sostenido que por la estabilidad se generan una serie de derechos, como son los escalafonarios, de ascenso, de mejores prestaciones, de jubilación, etc., y precisamente es en la reglamentación de servicios de la burocracia en donde expresamente se consagran estos derechos, con base en esa institución.

b) Fracción IX. Los trabajadores sólo podrán ser *despedidos o cesados, por causa justificada, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de suspensión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley.*»

También los trabajadores al servicio del Estado gozan del derecho a la reinstalación, en el caso de despido injustificado (9). De esta forma el derecho a la *estabilidad* se ha hecho extensivo en México a los servidores públicos.

En la Ley Federal del trabajo reglamentaria del artículo 123 constitucional, apartado «A», se incluyen una serie de disposiciones tendientes todas ellas a garantizar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos; todo ello nos lleva a comentar algunas de ellas.

#### LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del trabajo mexicano fué promulgada el 18 de agosto de 1931 y, no obstante que ha sido reformada en diversas fechas, conserva aún su esencia y tónica rectora. atreviéndonos a decir que ciertas reformas sólo han deformado las instituciones originales.

«a) Artículos 60, 70 y 80, que garantizan el derecho del trabajador ausente, por despido, por encontrarse incapacitado o por haber apoyado un movimiento de huelga lícito, al derecho de conservar su empleo.

Art. 60. *Nadie podrá impedir el trabajo a los demás ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícitos; solamente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad podrá impedirse el trabajo, mediante resolución de las Autoridades, dictada conforme a la ley.*

Art. 70. Se atacan los derechos de tercero en los casos que señalan las demás leyes y en los siguientes:

I. Cuando se trate de *sustituir o se sustituya definitivamente* a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

(9) En este precepto se confunden la reinstalación con cumplimiento de contrato y lamentablemente se asimila el despido o la separación, cuando son dos actos distintos que provienen de sujetos diferentes del Derecho laboral, así *despido* es el acto del patrón por el cual priva del empleo al trabajador y *separación* es el acto del trabajador por el cual deja de concurrir al trabajo.

II. Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad, de fuerza mayor o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores.

Art. 80. Los derechos de la sociedad se ofenden en los casos previstos en las demás leyes y en los siguientes:

I. Cuando, declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de sustituir o se sustituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 275 de esta Ley.

II. Cuando, declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los obreros de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.»

Resulta interesante reflexionar sobre el artículo que antecede, ya que el legislador, por una parte, consigna el principio de libertad de trabajo, limitando sólo que se ataquen derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad; estas limitaciones precisamente están dictadas para garantizar la permanencia de los trabajadores en sus empleos.

Específicamente se atacan derechos de tercero cuando se atenta en contra de la estabilidad de los trabajadores que ya laboren, al contratarse definitivamente a trabajadores para que los sustituyan cuando por alguna causa justificada se encuentren ausentes.

Así cuando un trabajador hubiere sido despedido y optare por la acción de cumplimiento de contrato, si el patrono le sustituye definitivamente, encontrándose su reclamación «sub-judice», se atacan los derechos del trabajador, ya que existiendo la posibilidad de que la Autoridad del trabajo condene al patrón a cumplir el contrato, es decir, a reinstalar al trabajador, se encontraría el trabajador con una situación de «facto» de que se le había sustituido definitivamente, y esto último le obligaría a disputarle la plaza al sustituto; en estas condiciones el legislador ha considerado que se lesionan sus derechos.

De igual forma se pretende evitar que un trabajador que esté ausente de su labor por enfermedad, accidente de trabajo, fuerza mayor, licencia, etc., se le niegue el derecho de reintegrarse a su trabajo cuando las causas que motivaron su impedimento para trabajar hayan concluído, resultando el trabajador dañado si por algún medio el patrón se opone a que reanude sus actividades.

La sociedad mexicana ha consagrado el derecho de huelga como arma de los trabajadores, los que pueden hacer uso de ella, previa la satisfacción de ciertos requisitos, salvaguardándose los derechos de los huelguistas en la Ley laboral, impidiendo de esta forma que el patrón sustituya a los trabajadores, es decir, que hayan paralizado sus labores con esquirolas o rompe-huelgas. En este caso indudablemente que se ofenden los derechos de la sociedad; esta prohibición persiste hasta que las Autoridades competentes resuelvan sobre el conflicto. Situación distinta será aquella que prevé el artículo 275 de nuestro Código laboral, también relativa a los casos de huelga, cuando se trate de personal de emergencia, estrictamente indispensable a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que corresponda, para que pueda lograrse la seguridad, con-

servación y continuidad de los centros de trabajo, señalando como ejemplos: El mantenimiento de los hornos en las industrias siderúrgicas y del vidrio aun en caso de huelga, con personal de emergencia, ya que su falta de mantenimiento provocaría el derrumbe de aquéllos por falta de calor y consecuentemente la pérdida de la fuente de trabajo que precisamente se pretende conservar. En esta forma se garantiza, aun en los movimientos de huelga, la *estabilidad*.

b) En los artículos 15 y 22 se consagra el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, al consignar:

«Art. 15. En ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta Ley que favorezcan a los trabajadores.

Art. 22. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

IV. Las que constituyan renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas otorgadas por esta Ley.»

Estos preceptos sustentan el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y, por ello, en ningún caso resulta lícita la renuncia de los trabajadores de algún derecho que les favorezca; la renuncia puede ser expresa o tácita; el artículo 22 prevé al igual que la fracción XXVI del artículo 123 constitucional en su apartado «A», que las renunciaciones, aun cuando sean expresas y se contengan en el contrato, serán nulas de pleno derecho y en lugar de la cláusula o cláusulas nulas regirá la disposición relativa de la ley o las normas que le sean supletorias, atento a lo establecido en el último párrafo del propio artículo 22 (10); de esta suerte al trabajador le está vedado renunciar al derecho que tiene a su estabilidad.

c) Los artículos 24, 28, 39 y 40 de la Ley federal del trabajo contienen diversas disposiciones en relación con la *duración del contrato de trabajo*, que necesariamente se refleja en la permanencia de los trabajadores en su empleo:

«Art. 24. El contrato de trabajo escrito contendrá:

III. *La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, por obra determinada o a precio alzado. El contrato de trabajo sólo podrá celebrarse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar.*

Art. 28. El patrón que utilice trabajadores con carácter accidental y mediante contrato verbal, *deberá expedir* cada quince días, a petición del trabajador, una constancia escrita del número de días que hubiere trabajado y del salario y remuneración que éste haya recibido.

Art. 39. *El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada; si vencido el término del contrato sub-*

---

(10) El último párrafo del art. 22 dispone: «Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes aunque se expresen en el contrato». I, II, III ... XII... En todos estos casos se entenderá que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas».

*sisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias.*

Art. 40. El contrato de trabajo para la explotación de minas que carezcan de reservas minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, podrá celebrarse por tiempo determinado o para la inversión de capital determinado.»

De los preceptos antes transcritos se llega al convencimiento de que el legislador mexicano ha consignado el principio de *permanencia de los trabajadores en su empleo*; así en el contrato de trabajo escrito se debe precisar si es por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada; pero el contrato sólo puede celebrarse por tiempo determinado o fijo cuando su celebración resulte del servicio que se presta, como sería el caso de un trabajador al que se le contrata para suplir a otro que esté disfrutando de una licencia; al concluir el permiso y el trabajador titular regrese a sus labores, el contrato necesariamente concluye.

Los contratos por tiempo fijo o determinado por lo general se celebran sin estar acordes con la naturaleza del servicio que se presta, por lo que resulta nula la cláusula, ya que implica una renuncia en perjuicio del trabajador que la pacta, operando una sustitución «ipso-jure» de la cláusula nula por su correlativa de duración indefinida del contrato. Lo mismo debemos observar cuando el contrato se celebre para obra determinada; si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, el contrato se prorrogará por todo el tiempo que perduren las circunstancias que motivaron el contrato.

Lo aleatorio que resulta la explotación de las minas, sobre todo cuando se carece de reservas minerales, nos lleva al convencimiento de que es válida la celebración de contratos por tiempo determinado, para obra determinada o para la inversión de capital determinado. Aun cuando resulta pertinente observar que para el caso de la explotación de minas con reservas minerales la duración de los contratos será indefinida.

Todo lo que antecede nos permite apuntar una regla general que rige en el Derecho mexicano del trabajo:

*Todo contrato de trabajo es de duración indefinida y por excepción podrá celebrarse por tiempo fijo, para obra determinada o para la inversión de capital determinado.*

d) El artículo 51 de la Ley federal del trabajo contiene una disposición con relación a los Sindicatos, que aun cuando éstos se disuelvan los trabajadores miembros de él continuarán trabajando.

«Art. 51. En caso de disolución del Sindicato de trabajadores que haya sido parte en un contrato colectivo, los *membros continuarán prestando sus servicios* en las condiciones fijadas en dicho contrato.»

La disolución del Sindicato que es parte de un contrato colectivo de trabajo no podrá ser pretexto para que se pretenda dar por concluidos los contratos individuales de trabajo, ya que los miembros del Sindicato disuelto *continuarán prestando sus servicios*.

e) En el artículo 111 de la Ley federal del trabajo se consignan las obligaciones

de los patronos, y específicamente en las fracciones IX y XXII se contienen disposiciones tendientes a corroborar la permanencia de los trabajadores en su empleo.

«Art. 111. Son obligaciones de los patronos:

XI. Permitir a los trabajadores faltar a sus labores para desempeñar alguna comisión accidental o permanente de su Sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida a su patrón y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento... Cuando la Comisión sea de carácter permanente o desempeñen cargos públicos de elección popular, el trabajador o trabajadores *podrán volver al puesto que ocupan, conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos*, siempre y cuando regresen a sus labores dentro del término de cuatro años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos en estos casos, considerándoseles como de planta después de cuatro años.

XXII. Llevar a cabo los reajustes de acuerdo con las estipulaciones al contrato colectivo. A falta de éstas, respetarán los derechos de antigüedad y...

El derecho a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, en el Derecho mexicano se corrobora con la fracción XI del artículo en análisis, que impone la obligación a los patronos de permitir a los trabajadores faltar a sus labores para el desempeño de Comisiones sindicales o del Estado, así como para el desempeño de cargos públicos o de elección popular, hasta el término de cuatro años, debiéndoles preservar su derecho a regresar a su respectivo trabajo.

Con la fracción XII se establecen ciertas reglas a observar para llevar a cabo los reajustes, con el propósito de mantener en el empleo a los trabajadores de mayor antigüedad.

f) En el artículo 112, fracción V, se consigna una prohibición para los patronos que aun cuando es muy genérica es pertinente señalarla:

«Art. 112. Queda prohibido a los patronos:

V. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.»

Ha sido tendencia de los patronos la de conculcar todo principio o norma que beneficie a los trabajadores, sobre todo aquellas reglas que llevan como finalidad el garantizar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos; por ello el legislador mexicano ha consignado la prohibición de que el patrón realice cualquier acto que vaya en detrimento de los derechos de los trabajadores.

g) En México la permanencia de los trabajadores se hace evidente, al consagrarse en el Derecho del trabajo positivo la institución de la *sustitución de patrón*; así en la Ley federal del trabajo se dice:

«Art. 35. *La sustitución del patrón no afectará a los contratos de trabajo existentes.* El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrón por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas an-

tes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses, y concluido este plazo subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.»

La sustitución patronal, que en algunos países europeos ha sido determinante para que los contratos de trabajo concluyan, en nuestra legislación, de acuerdo con el precepto invocado, no afecta a los contratos de trabajo existentes, ya que el patrón sustituto se subroga en todas las obligaciones contraídas por el patrón sustituido; en esta otra forma se garantiza la estabilidad de los trabajadores en sus empleos; de lo contrario resultaría ilusorio este derecho si la simple sustitución patronal fuese determinante para que los contratos de trabajo se concluyeran.

h) En los artículos 116, 117, 119 y 126 de la Ley federal del trabajo se contienen diversas causas de suspensión de los efectos del contrato, así como disposiciones relativas:

«Art. 116. Son causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo...» (11).

Art. 117. La suspensión puede afectar a toda una empresa o parte de ella.

Art. 119. La suspensión no importa la terminación de los contratos de trabajo.

Art. 120. Al reanudarse los trabajos, parcial o totalmente, el patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha en que se inicien de nuevo las labores; llamará por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fué decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, y que no podrá ser menor de treinta días, contados desde la reanudación de los trabajos.»

Al consignar el legislador de 1931 diversas causas de suspensión (artículo 116, en sus nueve fracciones), se han señalado simplemente casos en los cuales se interrumpe la prestación del servicio, casos que anteriormente se pretextaban para concluir el contrato de trabajo; al extinguirse la causal que motivó la suspensión *debe reanudarse la prestación de servicios*, es decir, los efectos del contrato continuarán produciéndose.

Aun cuando aparentemente resulta redundante el artículo 119, estimamos acertado que el legislador haya consignado esta disposición, ya que tiene por objeto evitar que al presentarse una causal de suspensión se trate de dar por concluido un contrato de trabajo, garantizándose la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

En el artículo 120 se consigna la obligación a cargo del patrón de reponer a los trabajadores, una vez que concluyan las causas de suspensión, en sus respectivos puestos y bajo las mismas condiciones, evidenciándose la preocupación del legislador de que los trabajadores conserven su empleo.

---

(11) Consideramos incorrecta la expresión «Suspensión temporal», ya que toda suspensión implica temporalidad. De igual forma, observamos que al sobrevenir alguna causa se suspenden ciertos efectos del contrato y no el contrato mismo.

i) En los artículos 123 y 124 se consagra el derecho de los trabajadores *de la reinstalación obligatoria*; así se dispone:

«Art. 123. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, *a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba* o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario...

Art. 124. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo siguiente:

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

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

III. En los casos de aprendices.

IV. En los casos de los empleados de confianza.

V. En el servicio doméstico.

VI. Cuando se trate de trabajadores eventuales.»

En el artículo 123 de la Ley federal se consagra *el derecho de los trabajadores a su reinstalación* cuando no se acredite la causa del despido, *sólo que este artículo contiene una pésima redacción, siendo uno de los que resultaron modificados en las últimas reformas (12). Así, lamentablemente la Comisión de reformas confundió el momento en que el trabajador debe elegir su derecho. Mientras la fracción XXII del artículo 123 constitucional, apartado «A», previene que el trabajador debe hacer su elección en el momento en que ejercita su acción, de acuerdo con el artículo en comentario la elección la hará el trabajador si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión, lo que resulta absurdo que sea hasta que concluya el juicio cuando el trabajador se determine por cuál de sus derechos se inclina. Estimamos que la Comisión de reformas, al redactar este artículo, con gran desacierto embrolló el momento en que el trabajador debe escoger entre uno de dos derechos, ya que del ejercicio de la acción depende la defensa, cargas procesales, resultados y consecuencias, factores éstos que pasó por alto la referida Comisión.*

Por lo que se refiere a los casos de excepción, aun cuando nosotros en lo particular no estamos conformes con la serie de excluyentes, dado que algunas de ellas se pronunciaron sin la debida reflexión, a pesar de ello las excepciones vienen a confirmar la regla general. Sólo en casos específicamente determinados el patrón queda exceptuado de la obligación de reinstalar, *lo que corrobora el principio de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.*

(12) El 31 de diciembre de 1962 se publicó en el *Diario Oficial* el Decreto que reforma y adiciona la Ley Federal del Trabajo.

j) En el articulado sobre la terminación de los contratos de trabajo también se contienen disposiciones que corroboran el principio de la estabilidad, siendo dignos de mencionar los artículos 126, fracciones VII, VIII, IX, XII, y 127.

«Art. 126. El contrato de trabajo terminará:

VII. Por quiebra o liquidación judicial de la negociación si el síndico, de acuerdo con los procedimientos legales respectivos, resuelve que debe suspenderse la negociación. Si *continuare*, el síndico puede, si las circunstancias lo requieren, solicitar la modificación de los contratos.

VIII. Por cierre total de la empresa o por reducción definitiva de los trabajos.

(Penúltimo párrafo.) ... En el caso de cierre total de la empresa, si el patrón estableciere en el término de un año otra semejante, sea directamente o por interpósita persona, *estará obligado a utilizar a los mismos trabajadores que le servían* o a pagarles una indemnización de tres meses de salario, *a elección de los trabajadores...*

IX. Por incapacidad física o mental de cualquiera de las partes, inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible el cumplimiento del contrato o la continuación de la empresa.

(Penúltimo párrafo) ... En el caso de la fracción IX el patrón estará obligado a indemnizar al trabajador con el importe de un mes de salario y diez días de salario por cada año de servicios prestados o a proporcionarle, *de ser posible y si así lo desea el trabajador, otro empleo que pueda desempeñar según su capacidad física...*

X. Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; *mas si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido. Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeña un puesto de confianza solicite volver a su antiguo empleo.*

XII. Por caso fortuito o fuerza mayor. Si el patrón está asegurado al ocurrir algún siniestro, al cobrar el seguro *quedará obligado a reponer el negocio en proporción al seguro cobrado, y si no lo hace pagará a los trabajadores la indemnización correspondiente.*

Art. 127. La muerte del patrón *no trae consigo la terminación del contrato* a menos que tenga como consecuencia ineludible y forzosa la terminación del negocio.»

Antaño la liquidación judicial era determinante para dar por terminados los contratos de trabajo, pero de acuerdo con la fracción VII se prevé la posibilidad de que continúe laborando, aun cuando se modifiquen las condiciones de trabajo (13).

Con la fracción VIII se hace evidente la pretensión del legislador de que los tra-

(13) Observamos que el legislador utiliza el vocablo *suspenderse*, cuando debió decir *terminarse* o *concluirse*.

bajadores tuvieren fijeza en sus empleos y evitar que por subterfugios se les pudiera desplazar.

En el caso de incapacidad física o inhabilidad del trabajador se prevé la posibilidad de que al trabajador, si así lo desea, *se le proporcione otro empleo que esté acorde con sus aptitudes*, dado que la preocupación primaria es evitar que por subterfugios se les prive del empleo.

En relación con la fracción X, no llevamos el propósito de comentar la causal de terminación, sino que sólo haremos referencia a la segunda parte, o sea que aun cuando hubiese pérdida de la confianza en el caso de un trabajador, cuando éste hubiese escalado el puesto de confianza de otro de escalafón o de base, continuará laborando en su puesto anterior, teniendo igual derecho cuando solicite regresar a su anterior puesto. Tampoco en este supuesto se pierde de vista la estabilidad.

En la Ley federal del trabajo se tuvo extremo cuidado, al consignar diversas causales de terminación del contrato de trabajo, que las mismas no fueran instrumento para violar los derechos de los trabajadores, alcanzando a prever la posibilidad de que por caso fortuito de fuerza mayor el centro de trabajo desapareciera o resultase afectado, mas si se encontraba asegurado *deberá reponer la negociación en la proporción del seguro cobrado*.

Por otra parte, la muerte del patrón no trae aparejada la terminación del contrato, ya que la sucesión puede continuar con la empresa; en este caso no existe razón para dar por concluido el contrato. Sólo será determinante la muerte del patrón para dar por concluido el contrato cuando la empresa funciona como consecuencia inmediata y directa del fallecido, caso de un artista, artesano, etc.

k) En materia de huelga también el legislador dictó diversas medidas tendientes al aseguramiento por parte del trabajador de su empleo cuando participaren en algún movimiento de esta naturaleza; así los artículos 261, 262, 272 y 274 de la Ley federal del trabajo disponen:

«Art. 261. La huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminarlo ni extinguir los derechos y las obligaciones que emanen del mismo.

Art. 262. La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo...

Art. 272. Mientras no se declare ilícito un movimiento de huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje y las Autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender los trabajos en los establecimientos de la negociación o patrón afectado, a fin de evitar que sean violados los artículos 80 y 274.

Art. 274. Mientras una huelga no termine por alguno de los medios que establece el artículo anterior (273), ni el patrón ni sus representantes podrán celebrar nuevos contratos con los huelguistas o con cualquier otra clase de trabajadores, individual o colectivamente, para la prestación de las labores en suspenso, salvo los casos especiales determinados por esta Ley.»

Antes de la consagración del derecho de huelga como una garantía social, cualquier trabajador que apoyaba un movimiento de esta naturaleza se consideraba que incumplía su contrato y que por ello debería rescindirse, pero... una vez que se reconoce como derecho ya no puede pretextarse como causal de despido.

Con los preceptos invocados (artículos 272 y 274) no sólo se garantiza el derecho de huelga, sino que además se prohíbe la sustitución de los trabajadores huelguistas por otros trabajadores, garantizándose en esta forma la estabilidad.

1) En relación con el *paro* también se contienen algunas disposiciones tendientes al aseguramiento de la permanencia en el empleo; así se dice:

«Art. 277. *Paro de la suspensión temporal, parcial o total del trabajo como resultado de una coalición de patronos.*

Art. 279. El paro decretado de acuerdo con lo que establece este título, cesará cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, después de oír a los interesados, resuelva que ya no existen las causas que lo determinaron.

Art. 280. Al reanudarse los trabajos parcial o totalmente, *estará obligado el patrón a admitir a los mismos trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando el paro fué decretado...*

Art. 281. Todo paro que se decrete fuera de los casos y sin los requisitos de los artículos anteriores, por medio de falsedades o por creación ex profeso de las circunstancias que en estos artículos se mencionan, hará responsables a los patronos o a sus legítimos representantes que lo hayan decretado, a quienes se aplicarán las sanciones que esta Ley y la penal imponen a dichos actos de omisiones.

Art. 282. La aplicación de las sanciones a que se refiere el artículo anterior no eximirá a los patronos:

I. De la obligación que tienen de reanudar las labores indebidamente suspendidas.

II. De pagar a los trabajadores los salarios que debieran haber percibido durante el tiempo de la suspensión.»

Todos los preceptos citados en relación con el *paro* tienen por objeto garantizar a los trabajadores su estabilidad en el empleo, señalando causas, requisitos y procedimientos para llevar a cabo un paro, evitando dentro de lo posible que los patronos, en contravención a la ley, suspendan las labores en detrimento de los trabajadores; así el legislador fué acucioso, dictando diversas normas a fin de que el centro de trabajo continúe en condiciones de funcionalidad, salvo que se presente una causa justa para decretar la suspensión.

El anhelo fecundo del constituyente mexicano ha quedado plasmado en los dispositivos legales a que nos hemos venido refiriendo, a fin de lograr el aseguramiento de los trabajadores en sus empleos.

Así, la estabilidad en el trabajo, la permanencia en el empleo, la continuidad en el trabajo, mientras no sobrevenga alguna causa justa que motive la terminación del con-

trato, ha llevado a la doctrina laboral a considerar que *el trabajador tiene un verdadero derecho de propiedad en su empleo*, pero esto implica observar que el derecho de propiedad ha sufrido grandes transformaciones y algunas más que se operarán hasta que la propiedad resulte efectivamente función social.

Admitir condicionalmente que *el trabajador tiene el derecho de propiedad* en su empleo rompería con la estructura misma del Derecho del trabajo, ya que bajo el pretexto del «*jus utendi, fruendi y abutendi*» el trabajador podrá enajenar así su derecho y a la postre el empresario satisfaría su capricho de desplazar a un trabajador, ya que sólo en casos excepcionales lo hace con justificación.

Llevando al extremo esto último hasta se podría argumentar que el artículo 14 constitucional garantiza este derecho de propiedad sobre el empleo, sólo que, por la mentalidad del trabajador, resultaría utópico este derecho.

No, el sistema de trueque o venta de derechos en el Derecho del trabajo, a la usanza mercantilista, debe proscribirse y extirparse definitivamente; el despido injusto a cambio de una indemnización resulta engañoso y dañino para los trabajadores, por cuantiosas que resulten esas «compensaciones». El Estado debe preocuparse más por evitar el desempleo indebido que por fijar indemnizaciones más altas; ya señalábamos que las plumas mercenarias y los abogados al servicio de los patronos no dan punto de reposo para urdir la forma de eludir las obligaciones derivadas de los despidos injustificados; así, en México, ya empieza a germinar en la mentalidad patronal la mala semilla que se contiene en la tesis que sustentó el Procurador de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, señor Jorge Pulido Aguilar, «La consignación en pago como liberatorio en los casos de excepción a que se refiere el artículo 124 de la Ley federal del trabajo» (14), para librar a los patronos de la carga procesal del pago de los salarios que deje de percibir un trabajador cuando haya sido despedido injustificadamente de su trabajo.

Nos pronunciamos en contra de semejantes distorsiones, que sólo benefician al patrón, porque con indemnización o «transacción» en última instancia logran burlar los derechos de los trabajadores, conculcando así el principio de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

El Estado debe impedir por todos los medios a su alcance que continúe el escarnio de los derechos de los trabajadores, debiendo ser éste en última instancia el que provea la subsistencia del trabajador y los suyos mientras se encuentre impedido para laborar. Considerando más idóneo que la posible indemnización la pague el patrón al Estado, por conducto del Organismo de seguridad correspondiente, pero que fuese este último el garante de que el trabajador continúe viviendo en condiciones dignas y decorosas de todo ser humano; sólo en esta forma se satisfaría el objeto de la estabilidad y el Estado se esmeraría en impedir la burla coez que viene a ser el despido injustificado.

---

(14) Tesis que presentó en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, en 1964, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

## CONCLUSIONES

- I. La estabilidad en el empleo es una institución del Derecho laboral moderno.
- II. Consagrar el derecho a la estabilidad en el empleo en el Derecho positivo será un paso firme hacia la seguridad social.
- III. El concepto que sobre estabilidad en el empleo hemos expuesto es el siguiente:

*«Es el derecho que todo trabajador subordinado tiene de permanecer en su empleo hasta que se presente una causa legítima, contenida expresamente en la legislación, que autorice el que se le prive del mismo.»*

IV. En el Derecho mexicano del trabajo se consagra por primera vez el derecho a la estabilidad en el empleo, como garantía social, en el año de 1917.

V. El derecho a la estabilidad en el empleo en México se ha hecho extensivo a los servidores públicos.

VI. La Ley federal del trabajo mexicana es altamente generosa para garantizar la estabilidad en el empleo.

VII. En el Derecho mexicano del trabajo los contratos se celebran por tiempo indefinido por regla general, y sólo por excepción podrán celebrarse por tiempo fijo, para obra determinada o para la inversión de capital determinado.

VIII. El trabajador al laborar cumple con una obligación para con la sociedad, y ésta, a su vez, debe garantizarle, en todo momento en que el trabajador se encuentre en la posibilidad de prestar un servicio, el derecho a vivir en unión de su familia en condiciones dignas y decorosas de todo ser humano.

IX. Se debe evitar que por indemnizaciones, compensaciones o transacciones el principio de estabilidad sea conculcado.

X. Deben promoverse reformas legislativas a fin de que el Estado, por medio de los Organismos de seguridad correspondientes, provea la subsistencia del trabajador desplazado o despedido, con el derecho de repetir en contra del patrón que prive del empleo a un trabajador injustificadamente.