

### **3. PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.**

#### **3.1. Estabilidad en el empleo.**

Esta figura está representada por la llamada “reinstalación obligatoria”, en base a que el Derecho del Trabajo como un conjunto de normas que protege al trabajo debe de igual forma dar derecho al trabajo, pues un punto trascendental para el obrero es tener certidumbre de que no será despedido de su empleo a menos que dé causa justificada para ello.

Una idea de esta figura laboral es la siguiente:

“La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depende su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.”<sup>1</sup>

Don Salomón González Blanco, al referirse a la estabilidad del empleo expresa

“(…) la estabilidad aplicada a los trabajadores significa, términos generales, firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y futuro --- el trabajador que cumple con sus obligaciones no debe de estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario... Los hombres, necesitan poseer confianza plena y real en el presente... necesitan mirar con seguridad el mañana inmediato y estar ciertos de que la satisfacción de sus necesidades familiares no dependerá de la arbitrariedad y del capricho de otros hombres.”<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> DE LA CUEVA, Mario; Ob. cit.; p. 219

<sup>2</sup> CAVAZOS, FLORES, Baltasar; Ob. cit.; pp. 125, 126.

Un ejemplo de esto, es que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por 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 trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.<sup>3</sup>

Se dice que la reinstalación obligatoria es antijurídica porque desnaturaliza la esencia del contrato que implica, necesariamente, acuerdo de voluntades y al obligarse al patrón a reinstalar, se desconoce y se pasa por alto su voluntad. Contrario a esto, el legislador considero en el

“Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.”<sup>4</sup>

### **3.2. Principios que la originan.**

---

<sup>3</sup> Artículo 49 Ley Federal del Trabajo

<sup>4</sup> C. D. Suprema Corte de Justicia de la Nación; Legislación Laboral 2007; México.

Los principios de la estabilidad en el empleo son básicamente los mismos del derecho laboral, sin embargo, a ellos hay que adicionar básicamente el principio de dar estabilidad en el empleo, que proporciona tranquilidad, sentimiento de pertenencia, experiencia laboral y seguridad jurídica, que difícilmente pueden ser arraigados del pensamiento del hombre trabajador. Como se dijo, la estabilidad debe de ampliarse a todas las actividades que presumen subordinación y dependencia económica.

El principio de estabilidad implica también el principio de seguridad para el trabajador. Ello es así, ya que evita que el trabajador se encuentre en un estado constante de riesgo de perder su empleo, de lo contrario, se ocasionaría en el trabajador y su familia de manera inmediata un cambio constante de su régimen de vida y, lugar de residencia. Sin estabilidad, los trabajadores vivirían con la inseguridad y la psicosis del presente y del mañana.

El principio de seguridad hace posible que el obrero posea un sentimiento de adhesión y colaboración con la empresa. A pesar de que los empleadores están facultados para introducir el *ius variandi*, consistente en aquellos cambios relativos a las formas y modalidades en el proceso de producción, el ejercicio de esta facultad tiene límites que no pueden alterar las modalidades esenciales de las condiciones de trabajo y menos aún del contrato, para causar "perjuicios materiales y morales al trabajador".

La garantía de permanencia en el empleo es unilateral, sólo favorece a los empleados, presupone la posibilidad de prestar servicios y representa "un medio para asegurar sus beneficios". La estabilidad en el empleo es una traba para el despido abusivo o injustificado, la ruptura de ésta produce efectos como la reinstalación e indemnización y evitan el despido libre.

### **3.3. Duración de la relación laboral.**

Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo fijo o por obra determinada. Ningún trabajador está obligado a trabajar por más de un año. Las relaciones individuales pueden suspenderse provisionalmente.

Si se celebra por tiempo fijo debe de establecerse de manera exacta la fecha de inicio y de terminación del mismo. Si una relación laboral celebrada por tiempo determinado continúa a pesar de haber transcurrido ese periodo, la relación laboral perdurará y se convertirá en una relación de trabajo indeterminada.

La duración de un contrato implica necesariamente el momento de su terminación. En relación a la duración de los contratos, estos se dividen en dos grandes ramas:

- a) los contratos con fecha de terminación; y
- b) los contratos con duración indefinida.<sup>5</sup>

Los primeros van a durar y por ende terminar por los siguientes motivos: a) duración por el plazo señalado; b) duración por mutuo consentimiento de las partes contratantes; c) duración hasta la muerte del trabajador y, d) duración hasta que la empresa quiebra.

El segundo tipo de contratos, los de duración indeterminada, van a durar y terminar por las siguientes causales:

- a) Por mutuo consentimiento.
- b) Muerte del trabajador.
- c) Rompimiento unilateral por una de las partes, con causa (rescisión) o sin ella (despido).

Puede darse el caso que la duración del contrato se trunque por motivos de causa de fuerza mayor o venta del establecimiento. El contrato de trabajo se haya celebrado por obra determinada, durará hasta que se termine con dicha obra. Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.<sup>6</sup>

Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.<sup>7</sup>

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

---

<sup>5</sup> Esta clasificación y su desarrollo han sido tomadas de: BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel; ob. cit.; pp. 200 a 208. Ver artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>6</sup> Artículo 40 Ley Federal del Trabajo

<sup>7</sup> Artículo 39 Ley Federal del Trabajo

- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta ley.

### **3.4. Despido y separación. Conceptos.**

Como se dijo el despido es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado. En cambio, la separación en términos laborales, viene siendo la cesación de la actividad laboral derivada de una decisión tomada por el empleado en razón de que hay de por medio una causal de rescisión de la relación laboral, que es atribuible al patrón.

Así el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo 51 y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.<sup>8</sup>

Este último precepto legal dice que las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

### **3.5. Terminación de la relación de trabajo.**

---

<sup>8</sup> Artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo.

En temas precedentes ya que analizó la figura de la terminación de la relación del trabajo, en este punto temático se adicionarán algunos temas complementarios como los siguientes:

En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.<sup>9</sup>

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48.<sup>10</sup>

Este último precepto textualmente dice así:

El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

---

<sup>9</sup> Artículo 54

<sup>10</sup> Artículo 55.