

La Estabilidad en el Empleo amenazada con la Reforma Laboral

Óscar Aliaga*

Desde hace dos décadas, en los últimos tres gobiernos, se ha iniciado la reforma laboral sin que a la fecha la hayan logrado. Sin embargo, el gobierno actual ha llegado a presentar su iniciativa de reforma laboral en la Cámara de Diputados, por lo que vuelve a ser un tema de debate de primer orden, en diversos planos: jurídico, legislativo, social y aun político. En todos los intentos de reforma laboral se parte de los mismos supuestos y se buscan las mismas metas: una supuesta modernización de la legislación vigente, que descansa en una visión neoliberal del trabajo, anteponiendo a ésta una visión económica de la que hacen depender los derechos sociales. Más aun, las iniciativas de los tres gobiernos ni siquiera son originales, en lo fundamental repiten el modelo de reforma laboral que ya se ha aplicado en Latinoamérica y parcialmente en Europa. En todos ellos, la meta principal radica en desmontar el principio laboral de la estabilidad en el empleo, es decir, en limitar y reducir la duración de la relación de trabajo, para volverla de tipo eventual o por horas, sin garantías de estabilidad y defensa contra medidas del despido patronal. Destruir o limitar la estabilidad en el empleo, tiene automáticamente repercusión en los demás derechos laborales individuales y colectivos y, en particular, abarata el costo de la mano de obra.

Since two decades ago, in the last three governments has been initiated the labour reform without has been finished. Nevertheless, the current government has given its proposal of labour reform in the chamber of deputies, since is a motive of an important controversy in the: juridical, legislative, social and political sphere. In all the purposes of labour reform, the initial set are the same and the goals are the same too: a modernization of the current legislation, which is supported on a neoliberal view of the world, where the economical viewpoint is the more important and the social laws depends on it. Even more, the purposes of the three governments are not ñor origináis, in the bases repeat the model of labour reform applied in Latino America and mainly in Europe. In all of them, the main goal is demónstrate the labour principie of stability in the occupation, in other words, to limit and to reduce the duration of the work relation, in order to tum it in a kind of eventual or by hours, without guaranties of stability and dismissal protection. To dcstroy or to limit the stability in the work, have immediate repercussions in the other collective and personal labour laws, and get chip the cost of the work forcé.

Sumario: La estabilidad laboral en la Constitución y leyes reglamentarias. / Los cambios que propone la iniciativa de la Secretaría del Trabajo. / La Estabilidad en el Empleo en otros países.

En los tres últimos intentos de Reforma de la Legislación Laboral, los gobiernos que la han querido realizar (Salinas 1989, Zedillo 1998 y Fox 2002), han centrado su atención en la parte que corresponde a la estabilidad en el empleo. De hecho, se ha vuelto una obsesión el tema en este tipo de reformas regresivas y de

corte neoliberal. Cabría preguntarnos: ¿Por qué ese interés, qué alcance tendría tal reforma y a quiénes afectaría de llevarse a cabo?

Para intentar dar respuesta a esas preguntas, sería indispensable analizar brevemente la estabilidad en el empleo o la duración de las relaciones de trabajo, en la legislación laboral vigente, tanto para su mejor comprensión, como para saber por qué la legislación laboral mexicana, en este tema, goza de prestigio internacional,

* Director de Conciliadores de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal e integrante de la ANAD.

desde 1917 e influyó en las legislaciones de la región latinoamericana y del Caribe por décadas.

En efecto, la estabilidad en el empleo es uno de los pilares básicos del Derecho del Trabajo universal, pues así como se reconoce que el derecho colectivo es el motor o la parte más dinámica de la legislación laboral, la estabilidad en el empleo es su núcleo central, ya que consagra la seguridad en el trabajo y tiene un carácter eminentemente protector de la parte laboral; de esa norma derivan o en ella se apoyan la mayoría de los demás derechos del trabajo, de tal modo que su afectación tendría múltiples repercusiones para toda la legislación laboral. Por su importancia, la estabilidad en el empleo adquiere rango de principio del derecho, lo mismo que se incluye como uno de los fines de la sociedad, por medio de la legislación.

Para los efectos de justicia social, a los que aspira toda norma laboral (y en términos prácticos para los trabajadores), este principio fundamental, "la planta" como comúnmente los trabajadores llaman a este derecho, se consagra en la Constitución y sus leyes reglamentarias, como también en los contratos colectivos, que son en los que más fácilmente los trabajadores identifican este derecho, como la planta en el trabajo.

Respecto de la trascendencia social, laboral y económica de la estabilidad en el empleo, actualmente 85 por ciento de los trabajadores asalariados son los que tienen empleos fijos y 15% de tipo eventual, según los datos del **IMSS** del año 2001. Dando cuenta con estas cifras de la trascendencia del tema. Por ello la actual reforma que intenta la pérdida de la estabilidad en el empleo, implicaría cambiar la actual situación jurídica y laboral, al grado de que los empleos fijos bajarán y los de tipo eventual se incrementarían, como ha ocurrido en la mayoría de los países latinoamericanos y aun en España, donde los índices de empleo precario o eventual llegan al 60 y 50 por ciento en los primeros casos y al 35 por ciento en España.

Tal es la trascendencia del tema que, para Mario de la Cueva:

El problema de la duración de la relación de trabajo es una cuestión fundamental en el derecho del trabajo, pues afecta a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. En tanto este principio, *estabilidad de los trabajadores en sus empleos* no esté debidamente asegurado, la vida de los trabajadores en la empresa será

precaria, o bien, la idea de la seguridad social, de la que forma parte la seguridad del futuro del trabajador, será necesariamente precaria.¹

Para el eminente jurista brasileño Mozart Victor Russomano el tema sólo tiene una interpretación jurídica válida, no dos, como algunos pretenden, veamos:

Podemos afirmar, de manera muy amplia, que son normas de estabilidad del trabajador en la empresa todas aquellas que tienen como objeto evitar o restringirla extinción del contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades.

En este sentido, y en términos generales, la estabilidad es un freno o límite a la extinción del contrato de trabajo.

No obstante lo anterior, los juslaboralistas acostumbran dar a esa palabra otro sentido, aún más estricto, de acuerdo con el cual *la estabilidad es un obstáculo que se opone al libre despido de un trabajador por un acto unilateral del empresario*. De acuerdo con esa acepción, la estabilidad puede ser subdividida o clasificada en *estabilidad relativa o impropia* y *estabilidad absoluta o propia*. En el primer caso, el despido se traduce sólo en un obstáculo a través de la obligación del empleador de indemnizar. En el segundo caso, el despido es evitado por el reconocimiento del derecho a la reinstalación del trabajador injustamente despedido.

"Según las disposiciones de la estabilidad relativa, *el despido siempre es posible*, de acuerdo con el criterio del empleador, en tanto se someta al pago de la indemnización impuesta legalmente. En rigor, no consideramos que un sistema de derecho positivo que sancione el despido injusto y que obligue al empresario en tal caso al pago de una indemnización consagre el principio de *estabilidad*."

"Lo que nosotros llamamos *estabilidad*, y que generalmente la doctrina designa como *estabilidad absoluta o propia*, es imposible de graduar: *Es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido*. "La estabilidad es, pues, la negación, no sólo jurídicamente sino también de hecho, de la prerrogativa patronal de *despedir sin causa*. Dentro de ese concepto y en la medida exacta del término, toda estabilidad o es absoluta o no es estabilidad."²

1. Mario de la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo I, pp. 2764 y 765. Porrúa, 1949.
2. Mozart Vicor Russomano, *La Estabilidad del trabajador en la empresa*, UNAM. 1983.

La estabilidad laboral en la Constitución y leyes reglamentarias

El contrato de trabajo individual es de naturaleza jurídica obligatoria, ni su falta impide su cumplimiento, porque así lo reconoce la ley. El artículo 123 de la Constitución, en el preámbulo del Apartado A, lo establece. Del mismo modo que en las fracciones XXI y XXII lo consagran como principio y base de toda la norma. Protegido, además, como derecho irrenunciable por la fracción XXVII de la misma Ley Suprema.

La fracción XXI establece la obligación del patrón de indemnizar al trabajador en caso de despido, además de las responsabilidades que resulten del conflicto. La fracción XXII señala al patrón la prohibición del despido "sin causa justificada", por lo que en tal caso: "estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato (a reinstalarlo) o a indemnizarlo.."

La fracción XXVII, inciso h), protege los derechos adquiridos del trabajador, al establecer: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se exprese en el contrato ... Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección o auxilio a los trabajadores".

En las leyes reglamentarias, Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), además de reiterar aquellas normas, las ahondan en su carácter protector. Así, el artículo 21 de la LFT establece que la falta de contrato de trabajo será imputable al patrón, pues basta que exista la relación de trabajo, para que se presuma el contrato.

Los artículos 35 al 39 de la LFT señalan los tipos de contratos de trabajo individual que podrán celebrarse entre las partes: por obra o tiempo determinado (eventuales) o tiempo indeterminado (la planta). Artículo 35: "A falta de estipulaciones expresas, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado". Dicho tiempo de la relación de trabajo, lo determina un razonamiento jurídico impecable, en artículo 39: "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia." Es decir, será la materia de trabajo, como hecho, lo que determine la duración de la relación laboral y no un criterio arbitrario o unilateral de las partes.

La prohibición expresa del despido, sólo permite que sea por causas justificadas, y en caso que ocurra por causa injustificada, mediante un juicio laboral, la sanción será, a elección del trabajador, la indemnización o la reinstalación en su puesto de trabajo. (Ver los artículos 47 y 48 de la LFT). Estos derechos protectores del empleo afianzan su estabilidad. Asimismo, las causas del despido injustificado o justificado tendrán que ser acreditadas por su ejecutor en juicio, teniendo éste también un carácter protector para el trabajador, pues en caso de duda se estará a lo que más favorezca a la parte obrera. Las causas del despido son de tipo objetivas, no dejando a las partes interpretaciones subjetivas, (ver capítulo procesal y de pruebas de la LFT). Así, en el caso de que el despido sea injustificado, además de la reinstalación del trabajador en el puesto o la indemnización, a su elección, se le cubrirán los salarios vencidos por el tiempo que dure el juicio laboral, (artículo 48 de la LFT).

En caso de que el trabajador cuente con antigüedad de 20 años o más, la causal de despido tendrá que ser particularmente grave, para que proceda la justificación, (artículo 161 de la LFT). Teniendo mayor garantía la estabilidad en estos casos.

En la Legislación Laboral de los Trabajadores al Servicio del Estado es similar este derecho de la estabilidad en el empleo, incluso lo adelanta en cuanto a la inamovilidad del empleado en el puesto, como lo establece el artículo 6 de la LFTSE.

Para Mario de la Cueva, la estabilidad en el empleo es un principio fundamental del Derecho mexicano, en tanto que en norma la regla es el contrato individual del trabajo por tiempo indeterminado o la planta, siendo las excepciones de ésta, los contratos por obra o tiempo determinado o eventuales. Y agrega: "... dejar a la voluntad de las partes la fijación del plazo de vigencia del contrato, equivale a dejarlo en manos del patrón ..."³

Para Néstor de Buen, hasta antes de presentar el proyecto de reforma laboral del PAN de 1995, las principales características de la estabilidad en el empleo son las siguientes:

- a) Por regla general, la duración de la relación de trabajo es indefinida.
- b) Excepcionalmente podrá pactarse que se establece la relación por obra o tiempo determinados y excepcionalmente

para la inversión del capital determinado, cuando se trate de la explotación de minas (Art. 38).

c) La subsistencia de las causas que dieron origen a una relación determinada, prolonga la relación por el término necesario hasta que se cumplan los fines propuestos, independientemente de la fecha originalmente prevista para la terminación.

d) Por regla general, los trabajadores no podrán ser separados de su empleo sin causa justificada. De lo contrario podrán exigir la indemnización o la reinstalación.

e) Los patrones no podrán negarse a reinstalar a un trabajador, salvo que se trate de los casos de excepción al principio de estabilidad que marca la ley.⁴

Los cambios que propone la iniciativa de la Secretaría del Trabajo

Desde que inició el actual gobierno federal, el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) se avocó, como principal tarea, a promover la reforma laboral, convocando a los representantes de los empresarios y sindicatos del país. Finalmente en julio de 2001 establecieron las mesas de negociación, que hasta febrero de 2002 poco habían avanzado. Luego la STPS realizó una consulta pública *singular* en los meses de marzo y abril; exclusivamente para aquellos que propusieran cambios a la LFT, no para los que no estuvieran de acuerdo con la reforma o para los que simplemente quisieran que se cumpliera la ley vigente. Además, dicha consulta resultaba más confesional que pública, pues sólo por carta se enviaron las propuestas, para únicamente ser leídas y de ellas informar su resultado la STPS.

Así, resultaba que las negociaciones eran entre unos cuantos y la consulta más privada que otra cosa, al grado de que los resultados hasta la fecha se desconocen. Sólo se han dado a conocer, en diversos avances, los resultados de la negociación de cúpula, por otros medios como la prensa e investigadores, pero nunca por la STPS

Para abril, la mesa de negociaciones de la STPS ya había excluido a la UNT, la única organización que protestó tanto por la metodología de la negociación como por el procedimiento de la consulta pública. Dándose a conocer, como dijimos, por la prensa

no autorizada, la última versión del proyecto de reforma laboral con fecha 31 de julio de 2002, como "Documento de Trabajo" del Congreso del Trabajo y Sectores de los Empleadores.

El resultado de este procedimiento de la STPS ha sido que por primera vez en México, las manifestaciones del Primero de mayo en las principales ciudades del país, coincidieron en rechazar la reforma laboral, tal y como dieron cuenta los medios informativos. Vale la pena señalar que el procedimiento de la reforma laboral es tan importante como el contenido de ella, porque excluye lo mismo que incluye con métodos poco democráticos a quienes sí o no coinciden con la STPS.

En relación al tema de la estabilidad en el empleo, el proyecto de la STPS ha tenido diversos cambios, de intentar la creación de cuatro nuevos tipos de contratos de trabajo individual eventual, en la última versión sólo contiene tres, veamos:

a) "En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de 180 días, podrá establecerse un periodo de prueba, el cual no podrá exceder de treinta días" para los trabajadores de base, y de 180 días para los empleados de confianza, cualquiera de éstos "podrá ser despedido sin responsabilidad para el empleador". (Artículo 39-A del proyecto.)

b) Contrato de trabajo para capacitación inicial, hasta por tres meses para trabajadores de base y hasta por seis meses para empleados de confianza, por lo tanto, cualquiera de éstos, "podrá ser despedido sin responsabilidad alRuna por el empleador". (Artículo 39- B del proyecto.)

c) "Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo ..." (Artículo 39-F del proyecto.)

d) Asimismo, en las causales de despido justificado se agrega en el artículo 47 fracción II, que cuando el trabajador durante sus labores incurra en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos "...en contra de clientes del empleador". (Subrayados nuestros.)

Otros aspectos se modifican de la ley laboral vigente en el proyecto de la STPS, estos son los centrales en cuanto a la estabilidad en el empleo.

Con esos cambios se atenta contra el principio constitucional de la estabilidad en el empleo, en tanto que antes se concebía como la regla de la norma el contrato por tiempo indeterminado (o de planta), sien-

4. Néstor de Buen, *Derecho del trabajo*, tomo J, p. 540. Porrúa, 1977.

do las excepciones a éste, los contratos por obra o tiempo determinado (o eventuales), siempre que los últimos se justificaran. Pero ahora el proyecto de la reforma incluye tres nuevos tipos de contratos eventuales que, de aprobarse, invertirían las cosas: serían los contratos de eventuales los predominantes y la excepción de la norma, los contratos por tiempo indeterminado (o de planta).

Al abrir este tipo de contratos eventuales, que por cierto el de "prueba" ya había sido eliminado de la ley, por los abusos que se cometían en su nombre, se propician tanto los contratos precarios o eventuales, como se facilitan los despidos "justificados", tal y como lo señalan los artículos que pretenden reformar. Ya no será la materia de trabajo la que determine el carácter y duración de la relación de trabajo, sino casos especiales como el trabajo a prueba, la capacitación inicial o las labores discontinuas, además del trabajo por obra o tiempo determinado, propiciando un tipo de "justificación" unilateral y el abuso del mismo, o sea la rotación permanente de personal "a prueba" y para "capacitación", se justifique o no.

Todo ello, además, sin cambiar la parte relativa del artículo 123 de la Constitución, por lo que de aprobarse la reforma sería inconstitucional, generando así mayores problemas que los que supuestamente intenta resolver.

En otros términos, la repercusión sería abrir la puerta a la patronal para que los empleos fueran predominantemente de tipo eventual o precarios, sin seguridad en el trabajo. Lo que repercutiría en los demás derechos y prestaciones sociales de los trabajadores. En primer lugar, en los bajos salarios de este tipo de empleo; no adquirir antigüedad para alcanzar los derechos de vivienda, salud y seguridad social, de pensión y jubilación; por no cubrir la antigüedad indispensable, como está comprobado con los casos actuales de empleo eventual. Además, las prestaciones contractuales o de ley serían muy bajas, ya que éstas siempre están condicionadas a los montos del salario y a la antigüedad acumulada en el trabajo.

Debido a que la estabilidad en el empleo forma parte de los derechos básicos del trabajo, su repercusión es múltiple, por lo que también su pérdida afectaría los derechos colectivos de trabajo, de organización sindical, de contratación colectiva y de huelga. Como ha sido demostrado con los casos actuales de empleo eventual, donde el trato de éstos los vuelve trabajadores de segunda en las empresas y sindicatos, automáticamente se les excluye de los aspectos centrales de la

organización sindical, de las revisiones de los contratos colectivos y de los movimientos de huelga.

Cabe aclarar que en los proyectos de los gobiernos de Salinas de Gortari en 1989 y en el de Zedillo en 1998, se incluían estas propuestas contrarias a la estabilidad en el empleo, junto con los contratos por horas, y que en los anteproyectos anteriores de la **STPS**, la pretensión era mayor. Pero ahora, como lo señaló la **ANAD**: la **STPS** sólo se propone, como primera meta, abrir la reforma, aunque sólo sea en una de las partes de la ley, para después ir por lo demás.

La Estabilidad en el Empleo en otros países

Hemos afirmado que el actual proyecto de Reforma Laboral del gobierno federal no es original, porque los gobiernos previos la intentaron con los mismos contenidos básicos, ni es propia de nuestro país, por lo tanto, tampoco obedece a necesidades propias. En efecto, la reforma laboral forma parte de un paquete de cambios de tipo neoliberal, en boga en varios países del mundo, cuya aplicación tiene adelantos según cada caso. Lo cierto es que en ningún caso se presenta sola, por lo general va acompañada de cambios de diverso tipo: reforma educativa y de la seguridad social, privatizaciones de empresas públicas, reformas del gasto público y social, etc.

Los casos van de las reformas laborales que iniciaron en los años 80, como en Chile con la dictadura de Pinochet que borró todos los derechos humanos y, por supuesto, los laborales, a 1990 en Colombia con una brutal reforma laboral regresiva, a la que siguieron otras reformas en el mismo país hasta volver ese derecho en Mínimo Derecho del Trabajo. Luego las argentinas de 1991 a 1995 y las que continuaron por toda la región latinoamericana, hasta llegar a las de España en 1994 y 1996; ahora en 2002 de nuevo en España y la de Italia también en este último año.

Dos hechos no son casuales: que en todas esas reformas laborales el objetivo central haya sido la estabilidad en el empleo, con su secuela de afectaciones a los demás derechos y el abaratamiento de la fuerza de trabajo, creándose una brutal situación de inestabilidad en el empleo, con largas filas de trabajadores en las empresas solicitando trabajo eventual o por horas, diario, semanal o mensual. Y que en México se esté por tercera vez en el mismo intento

de tipo de reforma, pese a que en aquellos países hayan fracasado las bondades que se prometieron con las reformas, porque en todos los casos se dijo que habrían más empleos y mejores salarios, con tales reformas laborales. Antes al contrario, lo que ha sucedido en Argentina como en el resto de Latinoamérica es que el empleo precario ha substituido a la estabilidad y seguridad en el mismo.

Suele escucharse que se invoque como ejemplo para México, el caso de Estados Unidos donde nunca ha existido la figura jurídica de la estabilidad en el empleo, salvo en los casos en que el despido sea por causas de enfermedad o accidentes en el trabajo o por participar en la formación de un sindicato o en una huelga, en cuyo caso si se despide y se comprueba en el juicio, se podrá reinstalar al trabajador y pagar los salarios vencidos que se hayan generado en ese tiempo. Sin embargo, recientemente se dio el caso de un trabajador mexicano indocumentado, ante el que la Suprema Corte de Justicia de ese país resolvió en contra. Y se deja de advertir que en Estados Unidos la tradición legal es otra, como otra es la realidad en términos de empleo, salario y seguros de desempleo.

En Latinoamérica, en la mayoría de los países, en sus legislaciones laborales existió la estabilidad laboral plena, pero se perdió parcial o totalmente según el caso, con las reformas regresivas de corte neoliberal aplicadas, ya sea porque se amplió el contrato eventual o a través de terceros contratistas, o se perdiera la reinstalación o reintegro en el trabajo, dejando sólo la indemnización o porque se ampliaran las causales de despido, ocasionando en la mayoría de los casos

múltiples repercusiones en los demás derechos laborales, como ya se ha apuntado.

En España con la reforma de 1994, que ocasionó una huelga general, se ampliaron los contratos eventuales o precarios, repercutiendo en que este tipo de empleo creciera del 12 por ciento al 32 por ciento en dos años, disminuyendo casi en la misma proporción el empleo fijo lo que llevó a otra reforma en 1996, para frenar esa tendencia. En junio de 2002, de nuevo se reforma este derecho, por medio de un *decretazo* del presidente Aznar, que consiste en que se deje de pagar los salarios de tramitación o vencidos por el despido ilegal mientras dure el juicio laboral, ocasionando otra huelga general en España.

En Italia, cuya legislación laboral establece la estabilidad en el empleo plena, con la protección de la reinstalación del trabajador, en caso de despido ilegal, se intentó por Berlusconi desaparecer ese derecho, provocando en abril la movilización más grande de las últimas décadas, así como la huelga general de 11 millones de trabajadores.

Con estos casos más que ejemplares, hemos querido dar cuenta de la trascendencia que reviste este derecho laboral, por ello no creemos exagerar el alcance e impacto que tendría si se aprueba el proyecto de reforma oficial, no sólo para los trabajadores y su seguridad en el empleo, también para sus familias, para las amplias franjas en extrema pobreza del país, así como para la economía, la sociedad y la creciente polarización y desigualdad del reparto de la riqueza. Tales tendencias se llevarían a extremos desconocidos, que de más está decir su gravedad. Por ello confiamos en que los trabajadores y los sectores conscientes de la sociedad sabrán frenar esta reforma.