

Estabilidad: duración de las relaciones de trabajo

*Octavio Lóyzaga de la Cueva**

El objetivo del presente trabajo es analizar la estabilidad de los trabajadores en México, primordialmente desde el punto de vista legal, pero al mismo tiempo de manera crítica e interdisciplinaria en lo que cabe, sin perder el objetivo primeramente señalado. En este sentido se analizan sus antecedentes en el inicio y desarrollo del capitalismo. Se examina asimismo la evolución que se ha dado en la duración de las relaciones de trabajo, su regulación en la actual etapa en este país y las posiciones de diversos tratadistas en la materia, revisando diversos proyectos de ley sobre la misma, así como lo que sucede en este campo, en lo concerniente a las relaciones laborales del Estado con los trabajadores a su servicio.

The purpose of this paper is to analyze the stability of employees in Mexico from the legal point of view, but also from a critical and interdisciplinary perspective, as possible, without losing the primary objective described above. Its background in the development of capitalism is, in this sense, analyzed. Likewise, the evolution in the duration of labor relations, the current regulations for this stage in this country and the position of several authors in this matter are analyzed, considering different draft bills, as well as the reality of this field in relation to labor relations between the State and its employees.

SUMARIO: 1. Antecedentes. La estabilidad en otros sistemas de producción. 2. La constitución de 1917 y la Ley Federal del Trabajo de 1931. 3. La Ley de 1970. 4. La doctrina. 5. Los proyectos de reforma laboral del PAN y de la STPS. 6. Acciones en materia de estabilidad. 7. La estabilidad en los trabajadores al servicio del Estado. Bibliografía.

* Doctor en Derecho y Doctor en Ciencias Políticas. Investigador Nacional SIN, Profesor-investigador de tiempo completo de la UAM-A.

1. Antecedentes. La estabilidad en otros sistemas de producción

La estabilidad en el trabajo ha sido uno de los objetivos más demandados de los asalariados a través de la historia del movimiento obrero mundial. Dentro de este contexto esta garantía laboral ha sufrido avances y retrocesos, sin que haya llegado nunca a consolidarse plenamente. Debe señalarse que una de las características del moderno Derecho del trabajo hasta antes de la flexibilización de los derechos laborales era *contrario sensu*, a ésta, su rigidez, entre cuyos sustentos y bases principales, la estabilidad ocupaba un lugar primordial.

Cabe recordar que en los inicios del capitalismo la estabilidad laboral prácticamente no existía, tanto en la praxis como en la normatividad presente en aquella época. En los sistemas de producción pretéritos: el esclavismo y el feudalismo las relaciones de trabajo se daban normalmente por tiempo ilimitado. Esto debido a que éste era consustancial a aquellos modos de producción.

Lo anterior se debe a que, en caso del esclavismo, el esclavo que era considerado una *res* (cosa), pertenecía de por vida al amo, no siendo miembro de la sociedad civil y sólo bajo determinadas circunstancias previstas en el derecho podía formalmente desembarazarse de aquel estado con respecto a su propietario.¹

En el feudalismo, el siervo se encontraba vinculado jurídicamente a las ataduras feudales² a cambio de la “protección” que le otorgaba el señor feudal, formando parte de la base de la estructura social. Más adelante los estatutos gremiales atan también a los oficiales y aprendices a los maestros a relaciones normalmente de carácter indefinido y jerárquico si bien éste último iba desplazándose lentamente.

Por lo contrario en el capitalismo incipiente (el concurrencial), en donde los trabajadores fueron colocados en una de las condiciones más precarias de la historia humana, las relaciones sociales de producción en cuanto a su duración se regían por obra o tiempo determinado, teniendo los asalariados en tal sentido gran incertidumbre en cuanto a la disponibilidad de bienes de consumo para ellos y sus familias.

Un presupuesto fundamental para que el trabajador directo acudiera a vender libremente su fuerza de trabajo, fue el que quedara emancipado, como se señaló, además de las ataduras feudales, de las sujeciones gremiales.

Al desenvolvimiento del nuevo sistema de producción capitalista que despuntaba, coadyuvó de manera importante el tipo de relaciones laborales que generó, en el

¹ El esclavo pertenecía a su amo, no era solamente su fuerza de trabajo, sino él mismo de manera plena.

² Y de los yugos gremiales, hecho que aconteció al desembarazarse de los mandatos sobre los aprendices y de los oficiales, así como de “todos los estatutos que impedían la liberación de la fuerza de trabajo” Carlos Marx *El Capital*, FCE, México, 2001, p. 607; Octavio Lóyzaga de la Cueva, *Esencia apariencia y uso del derecho del trabajo. Las fases ocultas de la legislación laboral*, México, UAM-A, 1992, p. 27.

que dentro de la división social del trabajo imperante, la especialización y jerarquización resultaron fundamentales, el abaratamiento de la venta de la fuerza de trabajo y la pérdida del trabajador del control del proceso productivo, amén de que el mismo no fuera propietario de los medios de producción.

En los primeros códigos civiles que se elaboran a nivel mundial, que eran los que se encargaban de regular las relaciones laborales, así fuera de manera escueta, éstas se prescribían por día o por días, pero no por tiempo indefinido.

Dentro de este marco, el Código Civil Francés de 1804, mejor conocido como Código Napoleón dedicó únicamente dos de sus preceptos a la compra-venta de la fuerza de trabajo, bajo la denominación de “arrendamiento de servicios”. En el artículo 1780 se prescribía que los servicios podrían prestarse por obra o tiempo determinado y que en el supuesto de no haberse contemplado un término, el contrato podría ser disuelto por cualquiera de las partes. El siguiente precepto disponía que era suficiente la afirmación del patrón para probar el monto de los salarios, el pago de los mismos devengados durante el año transcurrido, y los adelantos suministrados durante el año que corría.

Como se ha señalado, una causa fundamental por lo que se daba este escenario era el argumento de que no se debía regresar a las ataduras feudales. Uno de los motivos reales era la transformación de las relaciones de producción en la que ya había concluido la llamada acumulación originaria y en tal virtud no siempre era necesario atraer y contratar fuerza de trabajo.

En el caso de México, los códigos civiles de 1870 y 1884 en su esencia no regularon en forma diferente la duración de las relaciones laborales.³ En el código civil de 1870 quedó asentado que sólo era posible prestar servicios por obra o tiempo determinado, además de que cualquiera de las partes podía dar por terminada la relación de trabajo. Sin embargo si se daba por terminado el contrato antes de lo pactado, esto daba lugar a la indemnización.

Cuando el capitalismo se va consolidando, adquiriendo su propio ritmo y los trabajadores se van especializando y dominando su actividad, al tiempo que empieza a despuntar el movimiento obrero, ante el peligro de desempleo, principalmente en épocas de crisis, los asalariados enarbolarán como una de sus banderas fundamentales la estabilidad.⁴ En México ya encontramos regulado al igual que en muchas

³ El código de 1870 es similar al Código Napoleón, en cuanto a “las disposiciones sobre la duración, terminación e incumplimiento del contrato... Tampoco en el Código Mexicano se fijan criterios respecto al monto de los salarios o la duración de la jornada respetándose, por tanto, la autonomía de la voluntad de las partes contratantes y los principios del liberalismo económico vigentes al sancionarse este cuerpo jurídico... En contra de la posición de rechazo del carácter de mercancía de la fuerza de trabajo sostenida en la exposición de motivos del Código, eran las leyes económicas las únicas que intervenían para fijar el salario, de la misma manera en que lo hacían respecto a cualquier otra mercancía.” Graciela Bensusan, *La adquisición y prescindencia de trabajo asalariado y su expresión jurídica*, México, UAM-A, 1982, p. 83.

⁴ Debe tomarse en cuenta que la estabilidad en el empleo es fuente de derechos. V. gr. Las vacaciones que se incrementan por el tiempo de servicios; prima de antigüedad que se incrementa asimismo por los años laborados; lo mismo que el reparto de utilidades, etcétera.

otras partes del mundo que sólo el incumplimiento de las partes —así únicamente fuera esto *formalmente* en muchos casos—, podía dar lugar a la rescisión. (Códigos civiles de 1870 y 1884).

2. La constitución de 1917 y la Ley Federal del Trabajo de 1931

Mas adelante y producto básicamente de los compromisos adquiridos por Carranza vía Obregón —por intermedio del Dr. At—, con los líderes de la Casa del Obrero Mundial por los cuales se crearon los memorables Batallones Rojos que lucharon al lado del llamado Ejército Constitucionalista, se plasmó el Artículo 123 de la Constitución aprobada por el constituyente de 1917;⁵ si bien este precepto fue más allá de lo que los propios líderes pensaron al acordar el pacto. En la fracc. xxii del precepto citado se prescribió:

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 la obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono 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.⁶

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 se disponía que todo contrato de trabajo debería “constar precisamente por escrito” (art. 23).⁷ Este contrato contendría entre otros requisitos (art. 24).

III La duración del contrato o la expresión por tiempo indefinido, para 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.*⁸

⁵ Véase Octavio Lóyzaga de la Cueva, *op. cit.*, p. 58.

⁶ Felipe Tena Ramírez, *Leyes fundamentales de México 1808-1994*, México, Porrúa, 1994, p. 873.

⁷ La salvedad la prescribía el art. 26 que señalaba que el contrato podría ser verbal cuando se tratara del trabajo de campo con la excepción de los peones acasillados, el servicio doméstico, los trabajos accidentales que no excedieran de 60 días, y la prestación de un trabajo para producir una obra determinada, siempre que el valor de ésta no pasara de \$100.00, aunque el plazo para concluirla excediera de los 60 días

⁸ Las cursivas son mías.

Aquí encontramos ya un adelanto importante. La estabilidad dependía de la naturaleza del trabajo realizado. Sin embargo y pese a la puntualización hecha en el art. 24, éste no tenía los alcances contenidos en la Ley de 1970, debidos a la visión de De la Cueva.

3. La Ley Federal del Trabajo de 1970

En efecto en la Ley de 1970 se ratificó lo avanzado y se fue más allá. Ya aceptada la teoría de la relación de trabajo, se precisó plenamente que sólo sería la naturaleza del trabajo prestado la que definiría el tiempo de su duración.

De la lectura aislada del art. 35 parecería desprenderse que es la voluntad de las partes la que define la duración de la relación. De ahí deviene la artimaña en la que sucumben y/o hacen sucumbir a los trabajadores legos en Derecho.

La estabilidad dependía de la naturaleza del trabajo realizado. Sin embargo y pese a la puntualización hecha en el art. 24, éste no tenía los alcances contenidos en la ley de 1970, debidos a la visión de De la Cueva.

Reza el art. 35.

Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. *A falta de estipulaciones expresas*,⁹ la relación será por tiempo indeterminado.

Es esta frase aislada que ponemos en cursivas la que ha dado lugar a la “confusión”. Si no se saca de contexto y se leen los dos artículos siguientes la duda sobre las estipulaciones expresas se desvanece.

El art. 36 prescribe:

El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Por su parte el art. 37 dispone:

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

⁹ Las cursivas y las negritas son mías.



- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por la ley.

De lo anterior se advierte que es sólo *la naturaleza del trabajo* la que determina el tiempo de su duración y que el principio o *regla de oro*, valga esta última expresión, es que las relaciones de trabajo y los contratos de trabajo se presumen y son finalmente por tiempo indeterminado, salvo que su **naturaleza** sea por obra o tiempo determinado. Incluso la sustitución temporal de otro trabajador a que hace referencia la fracción II del art. 37 y los demás casos previstos en la fracción III del mismo precepto; v. gr., los trabajos especiales consignados en el Título sexto de la Ley Federal del Trabajo: los casos de los trabajadores transportistas, deportistas y actores lo son indudablemente por tiempo determinado por su propia naturaleza. Resulta así que en realidad las fracciones II y III del precepto comentado son en realidad reiterativas.

Por otra parte el hablar de “*estipulaciones de las partes*” en el art. 35, así se hagan las precisiones en los siguientes artículos (36 y 37) resulta poco afortunado, porque lleva en principio a la confusión señalada si no, obsérvese lo que sucede en la praxis, Esto independientemente de la violaciones con dolo a la ley, a las que coadyuva la confusión mencionada.

Una excepción importante que contempla la ley es la que se encuentra en el art. 38 relativo a la forma de contratación o tiempo de relación de trabajo en la minas

Este precepto dispone:

Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado.

Como se ha señalado

Es el único caso en que la duración de la relación laboral depende de que haya capital para continuar la actividad empresarial. Es claro que de manera indirecta la falta de recursos puede generar la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo (art. 427-V) pero sólo por la vía de quiebra o concurso la terminación colectiva (art. 434-V).¹⁰

El art. 38 de la actual Ley Federal del Trabajo y su antecedente el art. 40 de la ley de 1931, han tenido como objetivo fomentar el desarrollo minero, que como consecuencia de la revolución de 1910 y sus secuelas económicas en las siguientes décadas dejaron a este sector económico en una crisis que se prolongó por varios decenios, esto independientemente de sus indudables logros en diversas zonas del país. Era necesario, a juicio de los gobiernos posrevolucionarios incentivar la inversión aunque para ello desgraciadamente se vulneraran los derechos laborales de los trabajadores.

Resulta importante hacer notar que como lo señala el art.39.

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.

Lo anterior significa llanamente que basta que subsista la materia de trabajo, o dicho de otra manera, subsistan las causas que dieron origen a la relación de trabajo para que ésta continúe, tal como lo ratifica la propia jurisprudencia. Existe una excepción fundamentada en la jurisprudencia. Esta se presenta en la industria de la construcción. Se señala que existe incertidumbre en la inversión en esta área de la economía. En todo caso este señalamiento no justifica la violación a la ley.

Por otra parte debe recordarse que el tercer párrafo del art. 5º Constitucional puntualiza:

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del art. 123 constitucional.

¹⁰ Néstor de Buen y Claudia de Buen Unna, *Compilación de normas laborales comentadas*, México, Porrúa, 2002. p 33.

Sección Doctrina

Asimismo, el artículo constitucional citado dispone en sus dos últimos párrafos:

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador sólo obligará a éste a la consiguiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

En la ley estas disposiciones se encuentran contempladas en el art. 40 que precisa:

“Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año”.

Ahora bien, la responsabilidad de que hablamos sólo se concreta si se causan daños o perjuicios, toda vez que si no se diera alguno de estos supuestos o los dos estaríamos en la presencia de un enriquecimiento sin causa. En todo caso el asalariado sólo será responsable por un año y sólo valga la repetición si se causa un daño o un perjuicio.¹¹

4. La doctrina

Cabe precisar por lo que respecta a la estabilidad en el empleo, que como ha sido señalado la doctrina con sustento en una lúcida ejecutoria de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, relativa al Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros Toca 2903/361^a del 3 de Sep de 1936¹² y tomando en cuenta los precedentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, precisó los siguientes formas de duración de las relaciones de trabajo.

- a) Trabajadores de planta. Son aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de una empresa o establecimiento. Esto tiene como consecuencia que los trabajadores de planta sean valga decirlo así permanentes lo que significa que quedan integrados a la existencia misma de la empresa.
- b) *Contrario sensu* los trabajadores eventuales serán los que carecen de las características apuntadas (temporales en la ley); las contrataciones de estos trabajadores son ocasionales no teniendo en tal virtud estabilidad en el empleo.

¹¹ Debe recordarse de acuerdo a la ley de la materia: daño es el menoscabo en el patrimonio de una persona y perjuicio la ganancia lícita que se deja de percibir.

¹² Mario De la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. 1, México, Porrúa, 1977, p. 224.

Esto siempre y cuando tal temporabilidad corresponda a la naturaleza del trabajo desarrollado.

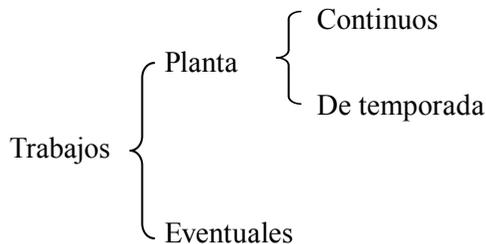
- c) Trabajadores de temporada. Debe precisarse en primer término que no deben confundirse con los eventuales. Estos asalariados laboran en épocas y/o días preestablecidos. Este arquetipo de trabajos ha motivado fuertes polémicas en relación al tipo de relación de trabajo que generan en cuanto a su temporabilidad.

Algunos ejemplos de este último tipo de duración laboral son: la zafra llevada a cabo en los ingenios azucareros, la pizca de algodón, la afluencia de turistas en los hoteles de los centros vacacionales en determinados periodos del año, incluso en mi concepto los trabajadores de los grandes almacenes en determinadas épocas del año. Estos criterios motivaron que los abogados patronales y desde luego el propio sector empresarial “consideraran” que se estaba en presencia de trabajos eventuales. Esto fue desmentido por el mismo De la Cueva que señaló que “el movimiento obrero luchó fuertemente en contra de esta interpretación hasta lograr una distinción que se generalizó en todos los contratos colectivos (puede consultarse como típico en el contrato ley de la industria azucarera en vigor en 1970).¹³ De la Cueva y De Buen han clasificado la estabilidad de los trabajadores en:

- Trabajos de planta continuos.
- Trabajos de planta de temporada.
- Trabajos de eventuales.

El argumento para designar y reconocer al segundo grupo de trabajadores es decir a los de planta de temporada estuvo sustentada en que las labores de estos asalariados constituyen una necesidad de carácter persistente e intermitente agregaríamos nosotros, para cierto tipo de empresas en diversos momentos o épocas, sin otra diferencia con los trabajos de planta continuos que los que corresponden a una actividad cíclica.

De forma esquemática se podría precisar que con respecto a su duración se puede aludir a:



¹³ *Ibid.*, p. 226.

Sección Doctrina

El término de “trabajo de planta” fue contemplado en el art. 158 de de la ley teniendo como base la definitividad de estos trabajadores, sin hacer distinción entre trabajadores continuos y de temporada. Debe reiterarse que el principio o la regla de la estabilidad en el empleo alcanza a los trabajadores de temporada, lo que lógicamente implica y trae consigo que si se presentan a laborar, anual o periódicamente dos o más veces y en una de tales ocasiones no se le quiere contratar o reiniciar la relación de trabajo esto significará que se trata de un despido injustificado. Ahora bien el reconocimiento a la antigüedad de estos asalariados será proporcional al tiempo laborado.

Cabe señalarse que en el anteproyecto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de 2008, en su art. 35 se dispone: Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, *por temporada, de capacitación inicial*¹⁴ o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. Se reconoce así el trabajo de temporada y se agrega el de capacitación inicial.

En cuanto a los demás derechos laborales como aguinaldo, vacaciones, prima de antigüedad, etcétera, deberán ser proporcionales al tiempo en el que el trabajo se haya desempeñado; sin embargo esta prestación como señala De la Cueva, se aplica también para los trabajos continuos o semicontinuos; así, quien laboró dos o tres días de la semana descansará o mejor dicho disfrutará de un día de descanso con goce de salario después de seis días de trabajo aún cuando los días laborados no sean continuos. Esto en la praxis no se contempla y su cumplimiento sólo se requiere en las demandas que se presentan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje por otras causas primarias que las originaron como el despido justificado.

Por otra parte los trabajadores eventuales, como ya se ha señalado,¹⁵ son los que realizan actividades ocasionalmente (fortuitas, casuales, imprevistas, inesperadas, agregaríamos nosotros), amén de que no constituyen una necesidad permanente. Son aquellos a quien la ley considera como trabajadores por tiempo u obra determinada. (arts. 35 y 36).

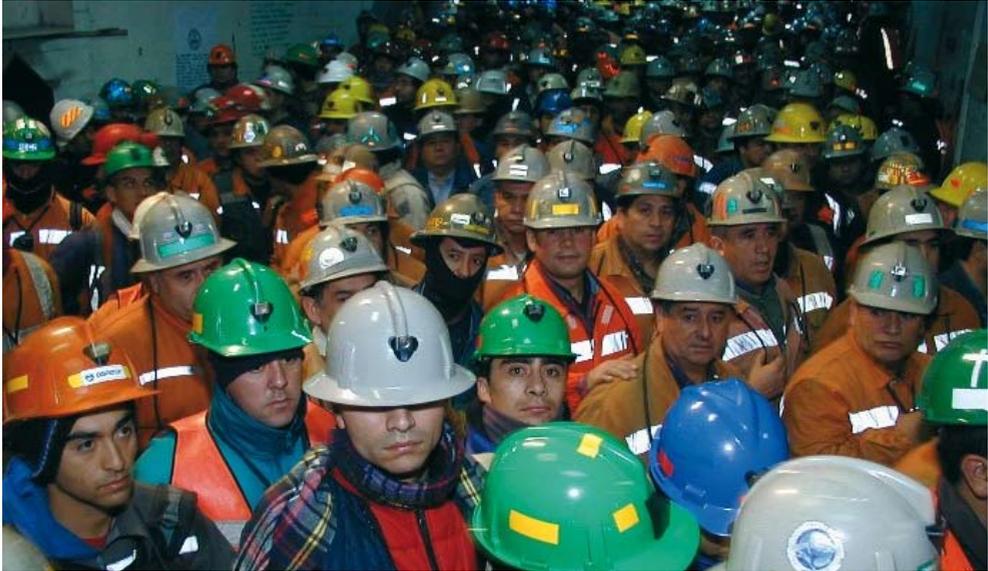
En el escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 de la ley, donde se hacen constar las condiciones de trabajo, deberá señalarse la causa de la eventualidad y si esto no se hace como recalca el coordinador de la Ley Federal del Trabajo de 1970, deberá considerarse por tiempo indeterminado.

De estos trabajadores se ocupan los artículos 49 fracción V, 127 fracción VII y 156 de la Ley Federal del Trabajo. El segundo dispone que si los mismos laboran 60 días o más tendrán derecho al reparto de utilidades.

Por su parte el art. 156 consagra un Derecho que resulta fundamental para obtener la planta. Aquí se dispone que:

¹⁴ Las cursivas son mías.

¹⁵ Mario De la Cueva, *op. cit.*, p. 227.



De no existir contrato colectivo o de no contener el celebrado la cláusula de admisión serán aplicables las disposiciones en el primer párrafo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad normal o permanente en la empresa.

5. Los proyectos de reforma laboral del PAN y de la STPS

La iniciativa del Partido Acción Nacional (PAN) presentada hace algunos años muestra retrocesos graves. El art. 35, fracción III puntualiza que será considerado como trabajo eventual el incremento temporal de la fuerza de trabajo por “exigencias circunstanciales del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.” Esta disposición podría constituir un impedimento para lograr la estabilidad a la vez que una estafa para muchos trabajadores legos en Derecho. Debe tomarse en cuenta que el mercado nunca es rectilíneo, de ahí que una norma de este tipo pueda convertirse en un auténtico fraude contra los asalariados.

En los proyectos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de 2002 y 2008 se han tratado de introducir nuevos tipos de contratos que atentan contra la estabili-

dad, laboral de los trabajadores Aquí encontramos el acatamiento a los dictados de los grandes centros financieros internacionales en este campo.¹⁶

El precepto 39-A de ambos proyectos contempla el *contrato a prueba*. Si bien este artículo se parece a lo prescrito por la fracción I del art. 47 de la ley de 1970 (como lo señala el doctor. De Buen, lo que se permite no es el contrato a prueba, sino la prueba dentro del contrato) lo considerado en los proyectos de la Secretaría del Trabajo es un acto unilateral del patrón; lo mismo que acontece en la iniciativa del PAN.

En el art. 39-A se dispone:

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 30 días con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios e indispensables para desarrollar la actividad o trabajo que solicita

En los proyectos de la STPS también se presenta como ya lo señalábamos un nuevo contrato que restringe de manera importante la estabilidad, amén de que limita otros derechos laborales:

Cabe señalar que en los puestos de dirección, administración o de carácter gerencial este periodo de prueba podrá extenderse a 180 días. Este artículo inclusive excede lo indicado en la iniciativa del PAN lo cual limita el periodo de prueba a dos meses.

En el nuevo anteproyecto de la STPS (abril de 2008) vuelve a aparecer este precepto.

En los proyectos de la STPS también se presenta como ya lo señalábamos un nuevo contrato que restringe de manera importante la estabilidad, amén de que limita otros derechos laborales: se trata del contrato para capacitación inicial, el que se define como

Aquel por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados durante un periodo determinado bajo la dirección y mando del empleador, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad a la que vaya a ser contratado. (art. 39B)

Además se determina en el párrafo siguiente que la vigencia de este contrato tendrá una duración de máxima de tres meses o hasta el doble cuando se esté en presencia de puestos gerenciales o de dirección o administración de carácter general o

¹⁶ Aunque resulte reiterativo cabe recordar que el Banco Mundial indicaba: “se deben eliminar el sistema actual de pagos por despido... las restricciones a los contratos temporales... y las obligaciones para los empleados de subcontratistas (patrón indirecto). *Una propuesta integral de desarrollo para la nueva era* (documento), diagnóstico del Banco Mundial sobre México, presentado el 21 de mayo de 2001.

“para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas”. Debe precisarse que si bien el trabajador disfrutará del salario de la categoría que corresponda, podrá ser despedido por el patrón de no acreditar a su juicio competencia. Este precepto esta inspirado en la propuesta hecha por el sector empresarial que apareció en Internet junto a la propuesta de la STPS.¹⁷

6. Acciones en materia de estabilidad

Por otra parte las violaciones a la ley en materia de estabilidad generan diversas acciones a favor de los trabajadores.

Otorgamiento de la planta. Procede esta acción cuando el trabajador es contratado por tiempo determinado, sin embargo si la realización de su trabajo es una necesidad permanente procede esta acción. Si bien deberá tomarse en cuenta lo dispuesto por el art. 154 o lo que se disponga en el contrato colectivo, es decir el mejor derecho al otorgamiento de la planta.

Prórroga del contrato. Esta acción procede en el caso de que se venza el término señalado en el contrato o en la relación de trabajo, subsistiendo la materia o las causas que dieron origen al contrato o a la relación.

Vgr., se presenta una vacante temporal por maternidad; sin embargo, esta vacante se prorroga en virtud de una licencia. Opera la acción de prórroga del contrato. En este supuesto el trabajador no tiene que demostrar que tiene mejor derecho que otros porque la acción no es la que se pretende en la del otorgamiento de planta, sino la prórroga del contrato.

Se puede presentar la posibilidad de tener una acción alternativa. Se puede demandar el otorgamiento de la planta pero si el patrón demuestra que el trabajo es de carácter ocasional, pero subsiste la materia entonces se podrá demandar la prórroga, es decir se da la opción de acción alternativa.

Por otra parte, como señala De Buen

Si un trabajador es despedido antes del vencimiento del contrato o al llegar éste se le separa además de exigir el cumplimiento en el primer caso, o la prórroga en el segundo, estará facultado para pedir que se declare que la naturaleza de la actividad para la que fue contratado es permanente y que por lo tanto debe considerarse que se trata de una relación por tiempo indeterminado, con todas las consecuencias inherentes.¹⁸

¹⁷ Véase Octavio Lóyzaga de la Cueva, *Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales*, México, UAM-A/Miguel Ángel Porrúa 2002, pp. 218 y 219, en analizamos el matiz que se dio al proyecto de 2002 y que se repite ahora en el de 2008 en los artículos 39 C, 39 D y 39 E.

¹⁸ Néstor De Buen, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1976, p. 67.

7. La estabilidad en los trabajadores al servicio del Estado

En el apartado “B” y en su ley reglamentaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado existe una orientación y aplicación substancialmente distinta en cuanto a la estabilidad. En el apartado “A” y la ley secundaria que deriva de la misma la Ley Federal del Trabajo, la regla de oro o principio fundamental como veíamos es, que salvo que su naturaleza sea distinta, la relación laboral será por tiempo indeterminado a excepción de lo dispuesto por los artículos 36, 37 y 38. Esto debido precisamente a su naturaleza. Lo anterior no ocurre en la legislación mal llamada burocrática.

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se prescribe en su art. 2° que:

Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas (art. 1°) y *los trabajadores de base a su servicio*. En el poder legislativo los órganos competentes de cada Cámara asumirán dicha relación.

El art. 6° por su parte dispone:

Son trabajadores de base los no incluidos en la enumeración anterior (art. 5°) y que, por ello, serán inamovibles. *Los de nuevo ingreso serán inamovibles... después de seis meses de servicios* sin nota desfavorable en sus expedientes.

Por su parte la fracción XIV del apartado “B” del art. 123 constitucional dispone:

La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza (Arts. 5 y 7). Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

De todo lo anterior se advierte una gran discriminación a la que están expuestos los trabajadores al servicio del Estado en relación con aquellos cuya relación laboral se encuentra regulada por el apartado “A” del Art. 123 Constitucional, es decir, los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato (o relación) de trabajo.¹⁹ En el caso de los trabajadores cuya relación laboral está regulada por el apartado “B”, la estabilidad la obtienen hasta los seis meses de servicios (lo cual resulta segregacionista) y siempre y cuando como se señaló, no

¹⁹ Con sus restricciones, algunas muy graves. Baste observar el art. 333 relativo a la jornada de los trabajadores domésticos.

tengan nota desfavorable en su expediente, lo que se puede prestar además a un acto arbitrario, sobre todo si no se especifica qué tipo de nota y en qué sentido.

Más grave resulta aún el que a los trabajadores de confianza no se les reconozca más derechos que recibir su salario y la seguridad social, dejando de lado todos los demás derechos laborales. Sin mayor comentario, se advierte la brutal discriminación de que son víctimas los trabajadores que laboran en las dependencias públicas.

De todo lo anterior se advierte el urgente cambio que requiere nuestra legislación laboral en materia de estabilidad a efecto de precisar este derecho en el apartado "A" y hacerlo efectivo en el apartado "B" del Art. 123 Constitucional.

Bibliografía

- Bensusan, Graciela, *La adquisición y prescindencia de trabajo asalariado y su expresión jurídica*, México, UAM-A, 1982.
- De Buen Néstor, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1976, p. 67.
- y Claudia De Buen Unna, *Compilación de normas laborales comentadas*, México, Porrúa, 2002.
- De la Cueva Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. 1, México, Porrúa, 1977.
- Lóyzaga de la Cueva, Octavio, *Esencia apariencia y uso del derecho del trabajo. Las fases ocultas de la legislación laboral*, México, UAM-A, 1992.
- , *Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales*, México, UAM/Miguel Ángel Porrúa, 2002.
- Marx, Carlos, *El Capital*, México, FCE, 2001.
- Tena Ramírez, Felipe, *Leyes fundamentales de México 1808-1994*, México, Porrúa, 1994.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal del Trabajo
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado
- Una propuesta integral de desarrollo para la nueva era* (documento), diagnóstico del Banco Mundial sobre México, presentado el 21 de mayo de 2001.