

## Tendencias de la Estabilidad en el Empleo

Dra. Josefa Montalvo Romero\*

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Relación de Trabajo. 3. ¿Flexibilidad vs Estabilidad? 4. La Estabilidad en la experiencia Española. 5. Conclusiones: La Estabilidad en el nuevo milenio. Bibliografía.

*El principio de la estabilidad laboral, entendido como el derecho del trabajador a permanecer en el puesto de trabajo mientras subsista la materia objeto del mismo, actualmente se encuentra en crisis ante la presencia de los planteamientos flexibilizadores, que cuestionan la viabilidad actual del modelo jurídico que constituyen los contratos de trabajo típico.*

### 1. Introducción

El trabajo es un derecho y nunca una obligación, y menos aún social, desde el punto de vista jurídico y en su manifestación en la empresa. Ontológicamente, es un deber natural que se impone moralmente y mediante el cual se cumplen necesidades personales, contribuye al progreso y elevación cultural y moral de la sociedad en que se vive.

En opinión de Soto Cerbón<sup>1</sup> “el hombre trabajador dentro de la relación laboral en la empresa y para la cual debe de aplicarse el principio de estabilidad, mientras voluntariamente realiza su labor y cumple con su área de responsabilidad, tiene indudablemente derecho a ese trabajo y a las condiciones generales y particulares que corresponden al puesto que desempeña”.

No se puede desconocer que en la práctica existen artificios para que el empresario mantenga en un estado de inestabilidad al trabajador, como pueden ser los contratos por obra o tiempo determinado o los trabajos eventuales o de temporada; lo que evita mayores exigencias salariales, de prestaciones y de derechos que les otorga la ley, además permite que los costos de producción y de productividad se mantengan acordes con el mercado.

Por otro lado, cuando la falta de estabilidad en las condiciones y en los sistemas de trabajo le es impuesta a la empresa, en perjuicio de su correcto desarrollo y del

---

\* Doctora en Derecho Público por la Universidad Veracruzana. Investigadora del Instituto de Investigaciones Jurídicas y Catedrática de la Facultad de Derecho de la misma Universidad. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores.

<sup>1</sup> *Teoría General del Derecho del Trabajo*, Edit. Trillas, México, 1992, p.115.

cumplimiento de sus objetivos, en última instancia repercute también en las prestaciones, salarios y condiciones de los trabajadores<sup>2</sup>.

La estabilidad en las condiciones de trabajo genera cierta seguridad en el empresario, pues le permite prever y planear circunstancias del mercado, de competencia, de costos de la materia prima, innovaciones tecnológicas, costos de mano de obra, etc., que permitirán a su empresa el cumplimiento de sus objetivos, dentro de los cuales los trabajadores disfrutarán de sus beneficios y utilidades.

## **2. Relación de Trabajo**

La objetividad de las relaciones de trabajo se promueve y enriquece con la prestación eficiente y continua del trabajo que genera derechos en la empresa, como la estabilidad en el empleo, la antigüedad o la preferencia para los ascensos.

Los elementos de la relación de trabajo son 4: 1. Los sujetos; 2. La prestación personal del trabajo; 3. La subordinación; y 4. La remuneración.

Para preservar la estabilidad en el empleo, se reconoció el principio de que se presumen la relación y el contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal y el que lo recibe, es decir, en donde exista un trabajo personal subordinado<sup>3</sup>.

Con la finalidad de preservar la estabilidad en el empleo, se dotó a la relación y al contrato de trabajo, dentro del régimen jurídico, de un sentido social. Sin embargo, como afirma Santos Azuela<sup>4</sup>, bajo el signo de la modernidad y la flexibilización han proliferado los contratos de prestación de servicios profesionales, mediante los cuales se ocultan verdaderas relaciones de trabajo; de ahí que sea indispensable la lucha contra este tipo de contratación que lo único que busca es la supresión de la estabilidad en el empleo so pretexto del progreso utilitario de la empresa.

En este contexto, las innovaciones tecnológicas han producido también, una transformación importante en las relaciones de trabajo, un ejemplo de esto lo constituyen las relaciones intemporales e impersonales de trabajo.

Las relaciones intemporales se caracterizan porque dejan de lado parámetros clásicos, como la jornada de trabajo o el lugar de realización del trabajo. Por ejemplo, en el caso de labores intelectuales, éstas pueden efectuarse no sólo en la sede de la empresa, sino también y mayoritariamente, fuera del domicilio patronal con el apoyo de medios técnicos adecuados y la capacidad tecnológica idónea<sup>5</sup>, sin importar el horario ni el día en que se realice el trabajo.

En el caso del trabajo material, el empleador muchas veces acepta y apoya que el trabajo se adelante o realice fuera de las instalaciones de la empresa. Estos aspectos desdibujan uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, como lo es la prestación personal por parte del trabajador.

---

<sup>2</sup> *Ibíd.*

<sup>3</sup> Héctor Santos Azuela, “Relación de Trabajo, reforma y modernidad”, *Laboral*, Número 81, Año VII, Junio de 1999, p. 5-13.

<sup>4</sup> *Ibíd.*

<sup>5</sup> Rafael Forero Rodríguez, “Relaciones intemporales y relaciones impersonales de trabajo”, *Laboral*, Número 45, Año IV, Junio de 1996, p.12.

Por lo que se refiere a las relaciones impersonales, éstas se caracterizan porque tanto la prestación personal como la subordinación, que de acuerdo con nuestra legislación laboral, son elementos esenciales de la relación de trabajo, tienden a desaparecer.

Un ejemplo de esto se puede presentar con los estudios técnicos que piden los empleadores a sus trabajadores, los cuales pueden ser realizados dentro o fuera de la empresa, aunque esto puede prestarse para dudar si fue el trabajador realmente el que realizó el estudio<sup>6</sup>. Con esto, queda demostrado el grado de flexibilización que está viviendo nuestra disciplina laboral.

Todo esto está en estrecha relación con el lugar de trabajo, el cual puede variar de acuerdo a la conveniencia de la producción sin incurrir en responsabilidad el patrón, que puede cambiar al trabajador de puesto o de lugar de trabajo, provocando lo que algunos autores denominan polivalencia o multitareas.

De esta forma, el trabajador se ve en la necesidad de aceptar los cambios impuestos por la empresa y la “aplicación de nuevas técnicas en las que debe capacitarse para adquirir destreza y habilidad en su desempeño e inclusive se ha visto obligado a aceptar su traslado a talleres o departamentos distintos a los habituales, en aras de conservar el empleo”<sup>7</sup>.

En la actualidad, el trabajador que aspire a un mejor nivel de vida tendrá que convertirse en un ente productivo con mayor capacidad y adquirir la característica de multihabilidades, para que pueda encajar en los nuevos sistemas productivos.

Lo anterior, se traduce en movilidad geográfica y movilidad de la mano de obra. La primera, permite al patrón o empresario el traslado del trabajador de un puesto de trabajo a otro dentro del mismo establecimiento, comprendiendo las modificaciones parciales o totales de las tareas desarrolladas, sin embargo, el traslado puede convenirse a un establecimiento distinto, en caso necesario. La segunda, implica un cambio de funciones para el trabajador, en ocasiones totalmente distintas a las habituales, que se circunscriben a una movilidad dentro de la propia organización, que no conlleva generalmente un cambio geográfico del trabajador. Con esto, se rompen viejos moldes, donde el trabajador se limitaba a cumplir una función predeterminada con exactitud. Los tiempos marcan la necesidad de la polifuncionalidad del trabajador para aspirar a un mayor campo de trabajo.

### **3. ¿Flexibilidad vs Estabilidad?**

Actualmente, al individuo se le considera como un ente capaz de evolucionar hacia una creciente tecnicidad que lo lleve a desarrollarse por igual en las distintas fases del proceso productivo, dejando atrás el esquema del trabajador asignado a un puesto rígido para una tarea inmutable.

Para muchos autores, la flexibilidad es un término de reciente incorporación al derecho del trabajo, que ha alcanzado significación en las relaciones laborales al aplicarse a un conjunto de cuestiones de carácter económico dentro de la empresa, tanto para hacer

---

<sup>6</sup> *Ibíd.*, p.13.

<sup>7</sup> Santiago Barajas Montes de Oca, “La flexibilidad: nuevo elemento en la relación de trabajo”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Número 70, UNAM, 1993, p.15.

viable su subsistencia como para permitir una armónica composición en los factores de la producción<sup>8</sup>.

A juicio de Santos Azuela<sup>9</sup> “a través de la flexibilización, los Estados pretenden ajustar el alcance del derecho positivo del trabajo a los retos ingentes del mercado y la integración económica expansiva”.

La presencia de la flexibilidad en la contratación laboral, representa la desaparición de la rigidez de los contratos que contempla nuestra legislación.

Los planteamientos flexibilizadores, en su mayor parte, cuestionan la viabilidad actual del modelo jurídico que constituyen los contratos de trabajo típicos, donde la relación de trabajo cumple con todos sus elementos (prestación de un trabajo personal en relación directa con el patrón, mediante el pago de un salario, dentro de una empresa determinada, etc.) reforzando principios como la estabilidad en el empleo, considerados pilares del derecho laboral.

Frente a esta contratación tradicional, se opone hoy la llamada contratación “atípica o precaria” en la que los horarios y la duración del trabajo son diferentes a los regulares; pueden existir varios patrones, contratos en los que no se protege al trabajador contra el despido, el trabajo puede prestarse fuera de la empresa, etc.

Sin embargo, muchos de estos contratos son contemplados en la ley de la materia, solo que eran considerados como excepcionales; tal es el caso del contrato por obra o servicios determinados, el trabajo a domicilio, etc.

#### **4. La Estabilidad en la experiencia Española**

Ante la imposibilidad de hacer atractivas las ventajas de la economía formal, se hace inevitable el surgimiento de las formas atípicas de empleo que a la par de la flexibilización y la desregulación, han impactado las formas de contratación y pugnan por instaurar un mercado laboral libre, eliminando las medidas regulatorias y tutelares establecidas por el derecho del trabajo.

Compartimos la opinión del Dr. Lastra<sup>10</sup> cuando afirma que “las nuevas formas de organizar la producción y el fuerte impacto de las innovaciones tecnológicas, han fracturado los paradigmas y la regulación del cometido tutelar en el ámbito jurídico laboral para insertar una amplia gama de modalidades en los contratos a partir de los 80”, lo que provoca el deterioro de la estabilidad y de los derechos adquiridos.

En este sentido, es importante revisar la experiencia española que a finales de abril de 1997 introdujo el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo. Este Acuerdo tenía como objetivos articular una serie de medidas para mejorar la tasa de empleo que posibilitara una mayor flexibilidad, pero también una mayor permanencia de los trabajadores para mejorar la competitividad y el buen funcionamiento de las empresas.

---

<sup>8</sup> *Ibíd.*, p.20.

<sup>9</sup> “La flexibilización y la nueva apertura laboral”, *Laboral*, Número 55, Año V, Abril 1997, p.8.

<sup>10</sup> José Manuel Lastra Lastra, “La reforma laboral española de 1997”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Nueva serie, Año XXXI, Número 93, sep.-dic., 1998, p.753.

Para tales efectos se propusieron los contratos formativos, que en cierta medida vendrían a sustituir parcialmente al contrato de aprendizaje. Estos contratos tienen por objeto la adquisición teórica y práctica de conocimientos necesarios para el desempeño adecuado de un oficio. Éste podrá celebrarse con trabajadores mayores de 16 y menores de 21 años, que carezcan de titulación académica. La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Al finalizar el contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación y el nivel de la práctica adquirida, para que posteriormente el trabajador pueda solicitar de la administración competente, el correspondiente certificado de profesionalidad<sup>11</sup>.

En este mismo contexto se propuso especificar y delimitar los puestos de utilización de la contratación temporal causal, que incluye los contratos por obra o servicios determinados, el trabajo eventual y a tiempo parcial.

Finalmente, con el objetivo de fomentar la estabilidad laboral a través de la contratación indefinida, se propuso el establecimiento de un contrato para el fomento del empleo indefinido con una vigencia de cuatro años, con opción a prórroga.

## **5. Conclusiones: La Estabilidad en el nuevo milenio**

Sobre la estabilidad se pueden plantear diversas definiciones que han sostenido estudiosos de la materia.

Para Víctor Russomano<sup>12</sup>, la estabilidad “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”; para Deveali<sup>13</sup> “consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante su vida laboral”; para Mario de la Cueva<sup>14</sup>, la estabilidad tiene dos modalidades: “la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución”. Nosotros compartimos la opinión de Carlos Reynoso<sup>15</sup>, cuando establece que la estabilidad en el empleo “busca asegurar la protección de los trabajadores contra las rupturas injustas del contrato de trabajo”.

En la actualidad, la estabilidad está en estrecha relación con las condiciones económicas del país y de la empresa. Cuando fueron adoptadas las normas protectoras del empleo, la economía nacional estaba en pleno crecimiento, lo que permitió que las partes interesadas (trabajadores, patrones y Estado) estuvieran de acuerdo con las mismas. Sin embargo, tanto en México como en el resto de América Latina, las dificultades económicas han venido a cuestionar el principio de la estabilidad laboral<sup>16</sup>.

---

<sup>11</sup> *Ibíd.*, p.754.

<sup>12</sup> *La Estabilidad del trabajador en la empresa*, 2ª ed., UNAM, 1981, p.13.

<sup>13</sup> *Lineamientos del Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Tipográfica Editora, Buenos Aires, Argentina 1953, p.265.

<sup>14</sup> *Derecho Mexicano del Trabajo*, T.I, 11ª ed., Porrúa, México, 1969, p.755.

<sup>15</sup> *El despido individual en América Latina*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México 1990, p.95.

<sup>16</sup> *Ibíd.*, p.101.

El principio de estabilidad en el empleo lo podemos ubicar dentro de la Ley Federal del Trabajo en los siguientes artículos:

El artículo 35 establece que “las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

Por su parte, los artículos 36, 37 y 38 señalan los casos en que puede prestarse el trabajo por obra o tiempo determinado; y el artículo 39 establece que “... si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia objeto del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”.

El contrato por tiempo indeterminado, ratifica el principio de estabilidad en el empleo, ya que el trabajador tiene la posibilidad de prestar sus servicios de manera permanente, a fin de satisfacer una necesidad continua o constante en la empresa, salvo los casos señalados por la ley.

Consideramos que hoy día, la principal amenaza del principio de estabilidad laboral, lo representa el auge que está teniendo la contratación por obra o tiempo determinado, que eran considerados como casos excepcionales; en consecuencia, el trabajador muchas veces, está optando por ceder o reducir su resistencia a las innovaciones tecnológicas y se interesa por una mayor especialización, que le conduzca a una eficiencia y productividad aceptables para conservar su empleo<sup>17</sup>.

De esta forma, cabría preguntarse si estableciendo un mayor número de normas que protegieran la estabilidad ¿podrían impedirse los despidos y con ello el desempleo?.

Por último, es importante apuntar, que con los elementos hasta aquí analizados no se pretende desconocer el rol histórico que el derecho del trabajo ha desempeñado; de lo que se trata es de procurar su eficiencia y adaptabilidad al momento que vive el país.

Tampoco se pretende crear un derecho patronal, la necesidad de mantener un derecho laboral protector del trabajador es indiscutible. De lo que se trata es de defenderlo, de garantizar su eficacia, de extenderlo y universalizarlo para que se asiente en la realidad, y lograr así que lo pragmático prive sobre lo dogmático.

---

<sup>17</sup> El problema radica en que la ley no contempla el concepto de productividad, sin embargo, la OIT la ha definido como “la relación entre productos e insumos utilizados en un periodo determinado”.

## Bibliografía

- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago “La flexibilidad: nuevo elemento en la relación de trabajo”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Número 70, UNAM, 1993, p.15.
- DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, t. I, 11ª ed., Edit. Porrúa, México 1969, p.755.
- DEVEALI, *Lineamientos del Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Tipográfica Editora, Buenos Aires, Argentina 1953, p.265.
- FORERO RODRÍGUEZ, Rafael, “Relaciones intemporales y relaciones impersonales de trabajo”, *Laboral*, Número 45, Año IV, Junio 1996, p.12.
- LASTRA LASTRA, José Manuel, “La reforma laboral española de 1997”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Nueva serie, Año XXXI, Número 93, sep.-dic., 1998, p.753.
- REYNOSO, Carlos, *El despido individual en América Latina*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1990, p.95.
- RUSSOMANO, Víctor, *La Estabilidad del trabajador en la empresa*, 2ª ed., UNAM, 1981, p.13.
- SANTOS AZUELA, Héctor, “La flexibilización y la nueva apertura laboral”, *Laboral*, Número 55, Año V, Abril 1997, p.8.
- , “Relación de Trabajo, reforma y modernidad”, *Laboral*, Año VII, Número 81, Junio de 1999, p. 5-13.
- SOTO CERBÓN, *Teoría General del Derecho del Trabajo*, Edit. Trillas, México 1992, p.115.