



El Cotidiano

ISSN: 0186-1840

cotid@correo.azc.uam.mx

Universidad Autónoma Metropolitana Unidad

Azcapotzalco

México

Trejo Sánchez, Karina

Estabilidad en el empleo y despido individual en la legislación laboral mexicana

El Cotidiano, núm. 170, 2011, pp. 79-87

Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco

Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32520935009>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Estabilidad en el empleo y despido individual en la legislación laboral mexicana

Karina Trejo Sánchez*

La estabilidad en el empleo así como la protección jurídica ante el despido individual son derechos básicos de los trabajadores. Ambos se encuentran regulados por diversas disposiciones en la legislación laboral mexicana. Nuestra Carta Magna establece sus principios fundamentales, y leyes federales como la del Trabajo y la de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentan dichos principios. Asimismo, a nivel internacional, existen disposiciones que también los norman. Así, en el presente estudio pretendemos dar cuenta de ello.

Generalidades

Estabilidad en el empleo

La estabilidad (RAE, 2011) es la cualidad de algo estable. Así, la palabra estable proviene del vocablo latino *stabilis*, y puede tener, entre otros, los siguientes significados:

- Que se mantiene sin peligro de cambiar, caer o desaparecer.
- Que permanece en un lugar durante mucho tiempo.

Si aplicamos estas acepciones a la estabilidad laboral, ésta se traduciría en la confianza del trabajador de permanecer en el empleo.

* Profesora-Investigadora de la UAM-Cuajimalpa.

“La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el Derecho del trabajo” (De la Cueva, 1978a). Porque si hay estabilidad en el empleo, hay seguridad en el porvenir. “Su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente a la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De estas sus dos finalidades se desprende su esencia: La estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro” (De la Cueva, 1978b).

En estos términos, la estabilidad presentaría una doble naturaleza: “Permitiría al trabajador, por un lado, conservar su empleo y, por otro, ver respetados sus derechos de antigüedad en la empresa, los cuales son la

base de un gran número de derechos y garantías ofrecidas por el derecho del trabajo” (Barbagelata, 1984a).

La doctrina distingue entre estabilidad amplia y relativa. La primera, es el “derecho a permanecer en el empleo durante toda la vida laboral” (Deveali, 1948). Y la segunda, es “la garantía de permanencia en el empleo asegurada para cierto tipo de empleados, que consiste en la imposibilidad jurídica de ser despedido, salvo si existe una causa prevista expresamente” (Catarino y Centeno, 1983).

De lo anterior se advierte la existencia de dos corrientes de pensamiento respecto a la cualidad de la estabilidad laboral. Una, en la que autores como Mario de la Cueva, la conciben como “un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo” (De la Cueva, 1978c). Y otra, en la cual, autores como Néstor de Buen

opinan que “la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija” (De Buen Lozano, 1976a).

Así, se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador. Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización (De la Cueva, 1978d).

La estabilidad en el empleo en México es un derecho relativo de los trabajadores, porque aun cuando sea de manera excepcional, la relación de trabajo puede concluir por voluntad exclusiva del patrón (De Buen Lozano, 1976b). “La estabilidad en el trabajo produce el derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo y en tanto no ocurra una causa justificada para su separación. Sin embargo, hay que señalar que muchas veces es imposible continuar con dicha relación, ya por causas en que intervenga la voluntad de una o varias partes, ya por circunstancias ajenas a esa voluntad o por la combinación de uno y otro supuesto” (Russomano, 1980a).

Despido individual

El origen etimológico del término “despedir” deriva de los vocablos latinos *de* y *expedire*, que significan soltar. A partir del siglo XII se utiliza como expulsar o lanzar (Corripo, 1984).

De ahí que, en términos generales, el despido individual sería el acto mediante el cual el patrón da por terminada la relación laboral con un trabajador. Por tanto, “el despido tiene como efectos prácticos la ruptura del vínculo jurídico” (Ortiz, 2006).

Así, se podrían señalar como elementos constitutivos del despido:

- Ejercicio de una facultad.
- Ruptura del contrato.
- Control unilateral.
- La falta del trabajador (Reynoso, 1990a).

De los elementos referidos podemos advertir que para que se actualice el despido es necesaria la potestad por parte del patrón de dar por terminado un contrato de trabajo de forma unilateral por la falta del trabajador. En esos términos,

“el régimen del despido individual traduce la existencia de un conflicto de intereses opuestos, por un lado el del trabajador para conservar su empleo y, por el otro, el del empleador para decidir sobre los elementos naturales y humanos dentro de su empresa” (Barbagelata, 1984b).

Fundamento constitucional

“La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quien fue su autor, como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera...” (De la Cueva, 1978e).

Los artículos 5° y 123 de la Norma Fundamental regulan la estabilidad en el empleo y el despido individual.

Artículo 5° constitucional

Así, la última parte del artículo 5° de nuestra Norma Fundamental advierte:

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 cualquiera 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 correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

De la transcripción antedicha se derivan varios principios:

- El contrato de trabajo sólo puede pactar la prestación de un servicio por el tiempo que determine la ley.
- El trabajador no está obligado a prestar sus servicios por más de un año.
- El incumplimiento de un contrato por parte de un trabajador sólo le acarrea a éste responsabilidad civil.

“La estabilidad en el trabajo es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él; conforme el artículo quinto de la Constitución, la estabilidad depende de la voluntad del trabajador y es un deber para el patrón, porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas” (Russomano, 1980b).

Artículo 123, apartado A

Por su parte, la fracción XXI del apartado A del artículo 123, que rige entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo, consigna:

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 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.

La disposición de referencia consigna el siguiente postulado:

– Si el patrón o el trabajador se negaran a llevar sus discrepancias ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, se dará por terminado el contrato de trabajo. Y además, en el caso del patrón, éste estará obligado a indemnizar al trabajador con tres meses de salario, a excepción de los supuestos señalados en la fracción XXII, la cual establece:

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 la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad 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.

Del precepto en cita podemos extraer las siguientes premisas:

- Se actualiza el despido injustificado si el patrón da por terminada la relación de trabajo cuando el trabajador incurre en las siguientes circunstancias: Ingresa a una asociación o sindicato o toma parte de una huelga lícita.

Ante tal circunstancia, el trabajador goza de protección constitucional al ordenar al patrón que a decisión de aquél lo indemnice con tres meses de salario o cumpla el contrato.

- Existen en la ley los casos en los que el patrón se puede reservar el derecho de cumplir el contrato.
- También hay obligación por parte del patrón de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por malos tratamientos.

Artículo 123, apartado B

Por otro lado, la fracción IX del apartado B del artículo 123, aplicable a los trabajadores al servicio del Estado, determina:

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

Lo anterior significa que:

- La suspensión o cese de los trabajadores al servicio del Estado sólo procederá por causa justificada en los casos que la ley burocrática así lo determine.
- Si la separación del empleo se lleva a cabo de forma injustificada, la Ley Fundamental otorga al trabajador el derecho de elegir entre la reinstalación a su empleo o una indemnización.

Marco Legal Nacional

Ley Federal del Trabajo

a. Estabilidad en el empleo

El capítulo segundo de la Ley Federal del Trabajo regula la duración de las relaciones de trabajo. En estos términos, distingue los siguientes tipos de contratos individuales: El contrato para obra o tiempo determinados y el contrato por tiempo indeterminado (art. 35). Asimismo, establece los casos puntuales donde únicamente pueden estipularse una

obra y un tiempo determinados. Para el primer caso, sólo se permitirá cuando lo exija su naturaleza, y para el segundo, cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar y cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador (arts. 36 y 37).

De lo anterior podemos advertir que el contrato por tiempo indeterminado es la regla general y los contratos para obra o tiempo determinados son la salvedad. Así, “el contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen la excepción, correspondiendo al patrón esta circunstancia en los casos de litigio...” (Trueba, 1972).

Dentro de la excepción para celebrar contratos por obra o tiempo determinados se encuentra una prerrogativa a favor de los trabajadores, la cual consiste en el hecho de que aún y cuando haya vencido el término que se hubiese fijado en el contrato subsistiera la materia del trabajo, éste quedará prorrogado por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia (art. 39), con lo cual se trata de impedir el uso abusivo de esta figura por parte de los empleadores en perjuicio de los trabajadores.

Por otro lado, los trabajadores cuentan con un derecho a *contrario sensu* de su derecho a la estabilidad laboral, el de decidir si prestan o no sus servicios al patrón por más de un año, ya que en ningún caso estarán obligados a ello (art. 40).

“A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. La regla general, salvo excepción expresa, considera a la relación de trabajo una relación pura y simple, no sujeta a ninguna modalidad... La regla general se funda en el principio de estabilidad. Si ésta es absoluta, el principio tendrá la misma característica” (Russomano, 1980c).

Por su parte, el artículo 46 faculta al trabajador o al patrón a rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

b. Despido individual

El capítulo segundo de la ley en cita regula las causas del llamado despido justificado a través de la figura de la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, la cual se actualiza cuando el trabajador incurre en alguno de los siguientes supuestos:

Artículo 47.- ...

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados

falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior; si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

“Las causales de rescisión se derivan de una gama de deberes que se tienen que cumplir por la naturaleza de la relación, tales como el de asiduidad, buena fe, diligencia, colaboración, moralidad, obediencia, honradez, fidelidad, discreción, prudencia, rendimiento y respeto” (Morgado, 1997).

El requisito *sine qua non* exigido por la ley para llevar a cabo la rescisión es el aviso escrito por parte del patrón al trabajador de la fecha y causa de ésta (art. 47, P. I). En este caso, “el aviso se presenta como una obligación a cargo de la parte que toma la iniciativa de ruptura del contrato, se trata de una obligación de hacer” (Guzmán, 1974a). “Una indeclinable función de certidumbre de la carta de despido, como medio de reconocibilidad del contenido de la declaración de la voluntad (hechos que los motivan), preconstituyendo su contenido, permitiendo la realización de la prueba y fijando con exactitud el propio objeto del litigio” (Molina, 1995).

De ahí que el aviso tenga un doble efecto:

1. Da al trabajador el derecho de permanecer en su puesto de trabajo hasta el término del aviso, y al empleador el derecho a recibir los resultados de la actividad durante dicho periodo.
2. El aviso produce la obligación de romper definitivamente el contrato a su término (Guzmán, 1974b).

De esta manera, el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador (art. 47, P. II).

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado (art. 47, P. III). La finalidad de este precepto es doble: “Por una parte, la existencia de una constancia auténtica del despido; y por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificarlo, lo cual además le permitirá preparar su contradefensa. Claro está que el patrono puede despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurren los hechos, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión” (De la Cueva, 1978f).

“La falta de dicho aviso, no invalida el despido del trabajador y que el patrón está en posibilidad de esgrimir la causal o las causales que estime pertinentes precisamente en la audiencia de demanda y excepciones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje” (Cabazos, 1979).

De igual manera, la ley en estudio, da al trabajador en situación de despido, la posibilidad de solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje cualquiera de estas dos opciones a su elección: Reinstalación en el trabajo desempeñado, o bien, indemnización con el importe de tres meses de salario (art. 48, P. I).

Asimismo, se otorga al trabajador la prerrogativa de que le sean pagados los salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo cuando el patrón no comprueba en el juicio la causa de la rescisión (art. 48, P. I).

No obstante lo anterior, existe la posibilidad de que el patrón quede eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de la indemnización correspondiente (art. 49), en cualquiera de los siguientes casos:

- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.
- 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.
- En los casos de trabajadores de confianza.
- En el servicio doméstico.
- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Según Russomano, las limitaciones sobre la estabilidad se encuentran previstas en el artículo 49 (Russomano, 1980d). Dichas limitaciones, “*juegan a favor del patrón, en el sentido de que, a su capricho podrá dar por terminada la relación laboral cubriendo las indemnizaciones correspondientes*” (De Buen Lozano, 1976c).

El monto de la indemnización que deberá pagar el patrón para quedar eximido de la obligación de reinstalar al trabajador depende del tipo de contrato celebrado.

En el caso de los contratos por tiempo determinado menor de un año, se pagará una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados. Y si excediera de un año, la cantidad a pagar será 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 el trabajador hubiese prestado sus servicios. Por lo que toca a los contratos por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

Aunado a lo anterior, el patrón también deberá pagar el importe de tres meses de salario y los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones (art. 50).

“*Las limitaciones de facto a la estabilidad se traducen en un verdadero derecho del empleador a prescindir del trabajador a cambio de una indemnización*” (De Buen, 1997).

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional

a. Estabilidad en el empleo

La primera parte del artículo 46 de la ley burocrática señala que ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa, lo cual indica que esta ley prevé una estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del Estado de carácter relativo.

b. Despido individual

La segunda parte del artículo 46 del ordenamiento en cita estipula que el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por varias causas, a saber:

Art. 46...

I.- Por renuncia, por abandono de empleo o por repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcio-

namiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los Reglamentos de Trabajo aplicables a la dependencia respectiva.

II.- Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;

III.- Por muerte del trabajador;

IV.- Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores;

V.- Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

b) Cuando faltare por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada.

c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

e) Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.

h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

i) Por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.

j) *Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.*

Ante el hecho del despido, la ley que rige a los trabajadores al servicio del Estado da a éstos el derecho de acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a solicitar la reinstalación en su empleo o la indemnización a que haya lugar (art. 124, fracc. I).

Marco jurídico internacional

Disposiciones de la OIT

Las principales disposiciones internacionales en materia laboral se encuentran contenidas en diversos Convenios suscritos por México y la Organización Internacional del Trabajo. “... Los convenios y recomendaciones de la Organización internacional del Trabajo (OIT) contienen los principios rectores y las normas internacionales—convenios y recomendaciones— sobre derechos laborales y de seguridad social (empleo, condiciones de trabajo..., seguridad e higiene en el trabajo)” (Sánchez, 2006).

a. *Convenio No 158, sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador*

México ha ratificado 45 convenios de la OIT¹; sin embargo, se abstuvo de ratificar el Convenio No 158, sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. “La convención 158 fue votada el 22 de junio de 1982 con 356 votos contra 9 y 54 abstenciones. La participación de los países latinoamericanos se manifestó de la siguiente manera: La totalidad de los delegados de los trabajadores votaron a favor; los delegados de los empleadores de Brasil y Chile votaron en contra, y entre aquellos que se abstuvieron estaban los de El Salvador, Argentina, Nicaragua, Colombia, Guatemala, México y Venezuela. En relación con los delegados gubernamentales, el de Chile se abstuvo” (Reynoso, 1990b).

Dicho Convenio prescribe entre sus disposiciones más importantes:

Que no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador, a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio (art. 4).

¹ Los datos pueden consultarse directamente de la Secretaría de Relaciones Exteriores en su página electrónica: <<http://portal.sre.gob.mx/oi/popups/articleswindow.php?id=237>>.

Entre los motivos señalados que no constituyen causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes: Pertener a un sindicato o participar en actividades sindicales; ser candidato a representante de los trabajadores; presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes; la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social; y la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad (art.5).

Asimismo, la ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no podrá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo (art. 6, I).

Por otro lado, se contempla un plazo de preaviso al trabajador de que la relación de trabajo va a darse por terminada, el cual debe ser razonable (art. 11).

Otra garantía para los trabajadores es la obligación prevista para el patrón de no dar por terminada la relación de trabajo por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento, antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él (art. 7).

En caso de que el trabajador considere injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a inconformarse contra la misma ante un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro (art.8, I).

Si la relación de trabajo fue dada por terminada, el trabajador tendrá derecho a prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social (art. 12, I, b).

b. *Recomendación No 119, sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador*

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 junio de 1963 en su cuadragésima séptima reunión; emitió la Recomendación No 119, sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. Dicha Recomendación fue remplazada por el Convenio No 158 referido y por la Recomendación 166, sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador de 1982.

c. *Recomendación No 166, sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador*

La Recomendación No 166, sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador fue emitida por la OIT en su sexagésima octava reunión, celebrada en Ginebra el 2 junio de 1982.

Dentro de la Recomendación en cita se prevén entre sus encomiendas más importantes las siguientes:

Primero, limitar la utilización de los contratos de duración determinada a los casos en que la relación de trabajo no pueda ser de duración indeterminada. Dichos casos son: A causa de la índole del trabajo que haya de realizarse, a causa de las condiciones en que deba realizarse, o en razón de los intereses del trabajador (Punto 3, 2, a).

Excepto en los casos mencionados, habrán de considerarse los contratos de duración determinada como contratos de trabajo de duración indeterminada (Punto 3, 2, b).

Asimismo, salvo los casos referidos, los contratos de trabajo de duración determinada, cuando se renueven una o varias veces, tendrán los mismos efectos que los contratos de duración indeterminada (Punto 3, 2, c).

Respecto a la justificación de la terminación, además de los motivos mencionados en el artículo 5 del Convenio No. 158, los siguientes tampoco deberán constituir causa justificada para la terminación de la relación de trabajo: La edad, sin perjuicio de la legislación y la práctica nacionales con respecto a la jubilación; y la ausencia del trabajo debido al servicio militar obligatorio o al cumplimiento de obligaciones cívicas de conformidad con la legislación y la práctica nacionales (Punto 5).

Otro motivo que tampoco deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo es la ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión (Punto 6, 1).

Tampoco debe darse por terminada la relación de trabajo por desempeño insatisfactorio, a menos que el empleador le haya dado las instrucciones apropiadas y le haya advertido por escrito al trabajador y éste siga realizando su labor en forma insatisfactoria después de haber transcurrido un período razonable para que la mejore (Punto 8).

Otro punto importante a cargo del empleador es el hecho de notificar por escrito al trabajador la decisión de dar por terminada su relación de trabajo (Punto 12).

Además, si el trabajador a quien se haya notificado la terminación de su relación de trabajo o cuya relación de trabajo se haya dado por terminada, deberá tener derecho a que su empleador le extienda, a su pedido, una constancia por escrito en la que se exponga el motivo o los motivos de tal terminación (Punto 13, 1).

De igual suerte, se contempla una opción contra la terminación, la cual consiste en un procedimiento de conciliación antes de interponer un recurso contra una terminación de la relación de trabajo o durante el mismo (Punto 14).

También se prevé el derecho al tiempo libre durante el período de preaviso, sin pérdida de remuneración, que el trabajador podría tomar en momentos convenientes para ambas partes, con el fin de buscar otro empleo (Punto 16).

Conjuntamente, se aconseja tratar de evitar o limitar en todo lo posible la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos (Punto 19, 1).

Dentro de las medidas señaladas para evitar o limitar al máximo las terminaciones por motivos referidos se encuentran: La restricción de la contratación de personal, el recurso a la disminución natural del personal sin reponer las bajas durante cierto período, los traslados internos, la formación y el readiestramiento de los trabajadores, el retiro anticipado voluntario con la adecuada protección de los ingresos, la disminución de las horas extraordinarias y la reducción de la duración normal del trabajo (Punto 21).

En los mismos términos se estipula la prioridad de readmisión para dichos trabajadores si el empleador vuelve a contratar a alguien con calificaciones comparables, a condición de que hubieran indicado su deseo de ser readmitidos dentro de cierto plazo a partir de la terminación (Punto 24).

Por último, se sugiere, siempre que sea posible, que el empleador ayude a los trabajadores afectados a buscar otro empleo adecuado, por ejemplo mediante contactos directos con otros empleadores (Punto 25, 2).

Protocolo de San Salvador

Otro instrumento internacional que regula la estabilidad en el empleo y el despido individual es el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, también conocido como "Protocolo de San Salvador", el cual prescribe la obligación de los Estados Partes de garantizar en sus legislaciones nacionales la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. Asimismo, señala que en casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional (art. 7, d).

Conclusiones

1. Acorde a nuestra legislación positiva, la estabilidad en el empleo es el derecho de los trabajadores a permanecer en el trabajo, siempre y cuando no exista una causa justa de separación.
2. La legislación laboral vigente protege a los trabajadores de un despido individual injustificado.
3. Nuestro país debe ratificar el Convenio 158 de la OIT, a fin de otorgar a los trabajadores mayores derechos en cuanto a estabilidad laboral y despido individual.
4. No obstante que la Recomendación 166 de la OIT, sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, no tiene un efecto vinculante, México podría incorporar sus disposiciones en nuestra legislación, y con ello, brindar mayor protección a los trabajadores.
5. La legislación laboral mexicana es susceptible de perfeccionamiento. El legislador debe considerarlo atendiendo a mejorar los derechos y las condiciones laborales, para sumar y no restar en la causa de esa lucha férrea e incansable que por años han librado nuestros trabajadores.

Bibliografía

- Barbagelata, H., Derecho del trabajo, en Ermida Uriarte, O., *La estabilidad del trabajador en la empresa ¿Protección real o ficticia?*, Acali, Montevideo, 1983, p. 12.
- Barbagelata, H., "Las nuevas dimensiones del Derecho a la estabilidad en el trabajo. El Derecho a la promoción y a la capacitación", *Revista Derecho Laboral*, núm. 136, vol. XXVII, Montevideo, 1984, p. 657.
- Cabazos Flores, Baltasar, *Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada*, 6ª Edición, Ed. Trillas, México, 1979, p. 162.
- Catarino, J.M. y Centeno N., en Ermida Uriarte, O., *La estabilidad del trabajador en la empresa ¿Protección real o ficticia?*, Acali, Montevideo, 1983, p. 17.
- Corripio, Fernando, Voz: "Despedir", *Diccionario Etimológico General de la Lengua Castellana*, 3a Edición, Bruguera, Barcelona, 1984.
- De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, tomo I, Ed. Porrúa, México, 1976, p. 547.
- De Buen, Carlos, "La extinción de la relación de trabajo", en De Buen Lozano Nestor (Coord), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, UNAM-AIADTSS, 1997, p. 517.
- De La Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1978, p. 219.
- Deveali, M., *Lineamientos del derecho del trabajo*, Buenos Aires, 1948, p. 193.

- Guzmán, R.J., *El derecho del trabajo en Venezuela*, vol. II, UNAM, México, 1974, p. 574.
- Molina Navarrete, Cristóbal, "Formalismo jurídico, democracia en la empresa y tutela de la persona: La nueva configuración legal del despido disciplinario sin forma", *Civitas, Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 70, marzo-abril, 1995, España, p. 211.
- Morgado Valenzuela, Emilio, "El despido disciplinario" en De Buen Lozano Nestor (coord.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, UNAM-AIADTSS, 1997, p. 573.
- Ortiz Porras, Carolina, "Las causas de despido en México" en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *Décimocuarto encuentro iberoamericano de derecho del trabajo*, IIJ, México, 2006, p. 93.
- Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, RAE, Vigésima Segunda Edición.
- Reynoso Castillo, Carlos, *El despido individual en América Latina*, UNAM-IIJ, México, 1990, p. 95.
- Russomano, Mozart Víctor, *La estabilidad del trabajador en la empresa*, Traductores. Fix Zamudio, Héctor y Dávalos, José, UNAM-IIJ, México, 1980, p. 34.
- Sánchez Castañeda, Alfredo, *Transformaciones del Derecho del Trabajo*, UNAM, IIJ, México, 2006.
- Trueba Urbina, Alberto y Trueba Urbina, Jorge, *Nueva Ley Federal del Trabajo, Reformada*, Ed. Porrúa, p. 32.

Legislación

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*
Ley Federal del Trabajo
Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional

Instrumentos internacionales

- Convenio No 158 de la OIT, sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.
- Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, "Protocolo de San Salvador".
- Recomendación No 119 de la OIT, sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.
- Recomendación No 166 de la OIT, sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

Páginas electrónicas

- <<http://portal.sre.gov.mx/oi/popups/articleswindow.php?id=237>>.

El Cotidiano en línea

www.elcotidianoenlinea.com.mx

Antecedentes

Números

Autores

Temas

Colaboradores

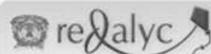
Publicaciones

BIENVENIDOS
a nuestra revista

Regístrate con nosotros de forma voluntaria para conocerte mejor; los datos proporcionados son confidenciales y nos permitirán darte un mejor servicio.

Gracias

REGISTRO



LA HEMEROTECA CIENTÍFICA EN LÍNEA

Buscar

comentarios en línea@

- directorio de la revista
- comentarios al editor
- preguntas frecuentes
- opinión de la página web



a nuestros colaboradores 