

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO O LA AUSENCIA DE MIEDO.

Autoría: Carlos Alvarado Butanda, Abogado por la UNAM.

Revisión: Marco Virgilio

Publicación: SurfingLegals

Octubre 2021. CDMX.

Licencia para uso libre sin lucro ni fines políticos. Citar al autor y revisor. No modificar.

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO O LA AUSENCIA DE MIEDO.

*“... And after a while you can work on points for style
Like the club tie and a firm handshake
A certain look in the eye and an easy smile
You have to be trusted by the people that you lie to
So that when they turn their backs on you
You'll get the chance to put the knife in...”*

Roger Waters y David Gilmour

La contratación temporal, es un modelo laboral que se ha consolidado en las últimas décadas en México. Generalmente, bajo esta modalidad, los trabajadores son contratados por periodos de tiempos intermitentes e indefinidos que va de unos cuantos meses hasta algunos años. Sin embargo, en todos los casos, el empleo está condicionado por los empleadores, de forma que los trabajadores carecen de seguridad laboral, un derecho básico y demás prestaciones laborales. Esta situación trae consigo miedo e inseguridad para muchos trabajadores, sin embargo, la precariedad laboral no se limita al empleo condicionado, la contratación temporal está acompañada de varias irregularidades que vulneran los derechos básicos de los trabajadores. Este conjunto de factores, hace que los empleados nunca tengan intención de exigir sus derechos y acepten este tipo de condiciones de trabajo. Es común aceptar la precariedad laboral por miedo a perder el empleo y a cambio, muchas veces sin conocimiento, aceptar la reducción de sus derechos básicos. Así lo ejemplifica distintos testimonios de afectados que nos han confiado tales situaciones, y que no son extrañas en el eco del día a día.

«No exijo mis vacaciones, me renuevan contrato laboral cada tres meses y por lo tanto nunca cumplo el año de trabajo; trabajo horas extras sin pago extra porque mi puesto no es considerado para ello; estoy conectado para mensajería instantánea 24 horas al día porque todo el trabajo es urgente; el patrón reporta salario mínimo para mi seguridad social por cuestiones fiscales de la empresa.»

Testimonios como el anterior, son numerosos en miles de trabajadores que aceptan estos tratos indignos por temor a quedarse sin empleo. Existen agravantes que avivan estas prácticas injustas y hacen y complican avanzar en encontrar soluciones para este problema, tales como la escasa educación financiera además, las personas por lo común carecen del conocimiento mínimo de sus derechos como trabajadores; sin olvidar, que muchas personas aceptan este tipo de condiciones

laborales debido al mayor estado de necesidad económica que en ciertos sectores de la población se encuentran fuertemente fosilizado y frecuentemente heredado de sus ascendentes. También deudas, necesidad de ayuda psicológica, ser el sustento familiar, etcétera, que no permiten abandonar este tipo de empleos que generalmente permiten contrataciones con mínimos requisitos.

Uno de los principios del derecho laboral, y que se aprende muy pronto en las aulas universitarias, es el **principio de estabilidad en el empleo**, de hecho, este principio está resguardado en la Ley federal del trabajo en México.

“Este principio tiene la finalidad de proteger a los trabajadores en su puesto laboral, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio, los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedarían sin sustento.”¹

Igualdad, libertad, y dignidad. La estabilidad en el empleo es un medio para proteger estos valores necesarios en el sano desarrollo laboral, y así evitar vivir con incertidumbre, temor y subyugación a las “*políticas empresariales*” que convierten al trabajador en un objeto. Sin embargo, los trabajadores no son los únicos que se pueden beneficiar, empresas y empleadores pueden gozar de los beneficios que, sin duda, traerá consigo el dar un trato digno a sus trabajadores como la salud mental, productividad, lealtad, y un largo etcétera que trae consigo una relación laboral sana.

Contrario a las malas prácticas patronales, como las mencionadas en los testimonios anteriores, podemos imaginar al trabajador como aquel que exige sus vacaciones, cobra las horas extras de forma debida, labora horas acordadas y dignas, hace valer sus derechos de seguridad social, esto NO DEBE SER CONSIDERADO DE NINGUNA MANERA COMO UNA CAUSA O PRETEXTO PARA REMOVER AL TRABAJADOR DE SUS ACTIVIDADES O AMENAZARLO ,es decir, respetar lo estipulado por la legislación en México: el derecho de los trabajadores que tengan más de un año de servicios de gozar de vacaciones una vez al año; los derechos de seguridad social, como el derecho del trabajador a ser sujetos de crédito por el Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores y ser inscrito ante el Instituto Mexicano del Seguro Social; y el derecho a recibir remuneración por horas extras. En México, la duración máxima de la jornada es de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta, pudiendo prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

1 Dávalos, José, El Constituyente laboral. Colección INEHRM ISBN: 978-607-8507-49-8 Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/10.pdf>

Todos estos derechos son reconocidos por la Ley federal del trabajo y por la Ley del Seguro Social obligatorios por parte del patrón, irrenunciables para el trabajador, y fundamentados por nuestro máximo ordenamiento legal la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que la exigibilidad por parte del trabajador frente al patrón, de ninguna manera puede ser utilizado como argumento para poner en riesgo el empleo o despedir al trabajador.

No podemos desmenuzar una realidad social relacionada a derechos, leyes y obligaciones sin entender y estudiar ambos polos, en el caso de los derechos de los trabajadores no podemos ignorar las necesidades y derechos de las personas que también aportan un elemento constitutivo de nuestra sociedad, la generación de empleos. Sabemos que al menos en México, las necesidades de los patrones, habitualmente no permiten dar cumplimiento a las leyes o exigencias gubernamentales, pero esto no significa restar dignidad o dar tratos abusivos a los trabajadores. Es posible optar por medidas extraordinarias y supralegales como otorgar prestaciones superiores a la ley con estrategias fiscales (legales), seguros de gastos mayores mediante estrategias comerciales que permitan un beneficio también para el trabajador, reducción de horas o día de trabajo, por mencionar algunas. Este conjunto de medidas permitirá un balance, para el libre desarrollo comercial de la empresa; y para el trabajador, respeto, dignificación, desarrollo de sus habilidades y conocimientos. Es ahí donde imaginamos brillar a recursos humanos con estrategias creativas. Los empleadores pueden ayudar a cortar esta línea de abuso que se origina e incluso sufren desde las esferas más altas de la organización social.

¿Por qué patrones y en ocasiones trabajadores en posición de poder dentro de las empresas emplean las tácticas dañinas que venimos tratando? podemos visualizar dos polos. Primero, las casi obvias razones del patrón para lograr una mayor productividad, así como el posible dolo o error por cuestiones psicológicas conductuales de los humanos dueños o empleados. Pero no olvidemos el polo trabajador, también resulta habitual encontrar humanos trabajadores que violentan, entorpecen y emplean perfectamente la ley a su favor, a costa de la actividad económica de su empleador, luciendo desmerecedores al principio de estabilidad en el empleo.

Ambivalencia, el principio aquí tratado puede beneficiar y perjudicar a ambas partes. Pero sin duda, la idea general es evitar viciar la relación laboral con la amenaza al trabajador y permitir el ejercicio de los derechos laborales sin temor a perder el empleo.

CAAB.