

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

por Enrique GUERRERO L.

Miembro fundador de la Academia Mexicana
de Derecho del Trabajo

La estabilidad en el empleo se ha considerado por diversos tratadistas (1), refiriéndose al empleo privado, como la forma de excluir el poder discrecional del empleador en lo que se refiere a la disolución de la relación de trabajo. Otros autores (2) estudian más bien el ángulo del despido injustificado imputable al patrono, para desprender las consecuencias de régimen jurídico que en este caso lleva al derecho del obrero a ser readmitido por la empresa. Ernesto R. Katz (3), siguiendo al profesor Deveali, considera que por estabilidad se entiende el derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda su vida laboral.

El autor mexicano doctor Mario de la Cueva (4), a nuestro juicio con acierto, relaciona el problema de la estabilidad en el empleo con la aspiración del hombre a la seguridad social, y cita al efecto la Carta Constitutiva de la Organización de los Estados Americanos en que se dejó sentado que «el trabajo es un derecho y un deber social...; ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar».

Creemos que también es interesante, a este respecto, mencionar el contenido del artículo 23, punto 1, de la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, según el cual:

«Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la *protección contra el desempleo.*»

En realidad al hablar de estabilidad en el empleo no se ha pensado en un derecho de propiedad del trabajador a su puesto, del que no pudiera separársele ni aun con

(1) MARIO L. DEVEALI: *Enciclopedia Jurídica Omeba*, tomo X, pág. 790.

(2) EUGENIO PÉREZ BOTIJA: *Curso de Derecho del trabajo*, 5.ª edición, pág. 292.

(3) *La estabilidad en el empleo y otros estudios de Derecho del Trabajo*, pág. 3.

(4) *Derecho mexicano del trabajo*, tomo I, 7.ª edición, pág. 754.

causa justificada, pues este criterio habría sido contrario a los más elementales principios de equidad y además desnaturalizaría la relación de trabajo.

Efectivamente, por el contrato de trabajo no se adquieren derechos patrimoniales sobre el empleo; hay un convenio de ejecución continuada en que el obrero pone su energía material o intelectual al servicio del patrón, y éste la emplea para realizar el fenómeno de la producción, pagando por ello al empleado la remuneración llamada salario. El empleado lo que pretende es conservar su fuente de trabajo, en tanto que rinda el servicio que se le demanda. Puede haber cambios en la adscripción concreta de puestos, ya que naturalmente el trabajador desea progresar o, en el peor de los casos, puede pensar en que un riesgo profesional lo inhabilite para el desempeño del puesto que ocupaba, pero no para otro con labores más sencillas o en cualquier forma adecuadas a la inhabilidad que resienta.

Mientras conservemos en la mente la idea de asimilar el contrato de trabajo con los otros contratos del Derecho común, será muy difícil que entendamos el sentido de la estabilidad en el empleo. Es preciso, a nuestro modo de ver, que insistamos en que todas las consecuencias contractuales que existen en el Derecho civil no las invoquemos cuando estemos en presencia de un contrato de trabajo, pues en esta institución, como es bien sabido, el empleo de la palabra «contrato» obedece más bien a razones de inercia o de tradicionalismo.

Las ideas sobre seguridad social y la realidad laboral exhiben que la estabilidad debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo, dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral. Se llega a sostener el derecho absoluto del empleado a ser reinstalado o bien se busca algún medio compensatorio o equivalente al pago de daños y perjuicios, como es la indemnización por despido. Entre estos extremos se ha contemplado también el preaviso.

REALIDAD JURÍDICA EN MÉXICO

Es indispensable citar algunos antecedentes legislativos sobre el problema de la estabilidad en el empleo, dentro de la República Mexicana, porque sólo así se entiende, con mayor claridad, los alcances que tiene la última reforma hecha a la Constitución Política del País y a la Ley Federal del Trabajo en 1962.

En el texto original de la Constitución Política de 1917 se incluyeron las fracciones XX, XXI y XXII del artículo 123, que motivaron durante largo tiempo debates entre los jurisconsultos y la necesidad de que interviniera la Suprema Corte de Justicia de la Nación para sentar jurisprudencia que interpretara adecuadamente tales preceptos.

La fracción XX estableció:

«Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros, de los patronos y uno del Gobierno.»

La fracción XXI:

«Si un patrón se negase 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. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.»

La fracción XXII:

«El patrono que despidiera 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 esta 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.»

La Ley Federal del Trabajo, por su parte, enumeró en el artículo 121 las causas de rescisión del contrato individual de trabajo por parte del patrón, en cuyos casos no incurría éste en responsabilidad alguna.

El artículo 122 siguiente estipuló:

«El patrón que despidiera a un trabajador por alguna o algunas de las causas a que se refiere el artículo anterior, no incurre en responsabilidad.»

«Si posteriormente no se comprueba la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha en que presentó su reclamación hasta que termine el plazo que esta ley señala a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente para que pronuncie su resolución definitiva, sin perjuicio de las acciones que le competan por haber sido despedido sin causa justificada.»

«En el caso de que el laudo no hubiere sido dictado dentro del plazo legal y hubiere necesidad de plazos adicionales, de acuerdo con lo que dispone el artículo 42, el trabajador tendrá derecho a los salarios correspondientes a los días adicionales a que se refiere el mencionado artículo.»

Por otra parte, en sus artículos 601 y 602, establecía, respectivamente, que si el patrón se negara a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, ésta:

- I. Dará por terminado el contrato de trabajo.
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario.
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que al patrón resulte del conflicto.»

El artículo 602 fijó la responsabilidad del conflicto en los términos siguientes:

«Cuando el contrato fuera por tiempo definido y éste no excediere de un año, en una cantidad igual al importe de salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados.»

«Si el contrato por tiempo definido excediere de un año, en una cantidad igual a la mitad de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiera prestado sus servicios. Si el contrato fuere por tiempo indefinido, la responsabilidad se considera en veinte días por cada uno de los años de servicios prestados.»

«Se computarán, para fijar el salario efectivo del trabajador, las primas, participaciones en las utilidades y ventajas económicas pactadas en su favor.»

«En ninguno de los casos a que se contrae este artículo la indemnización excederá de la que podría corresponder al trabajador en el caso de fallecimiento por accidente de trabajo.»

El 31 de diciembre de 1955 se reformó el artículo 122, modificando su segunda parte en los siguientes términos:

«Si posteriormente no se comprueba la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice con tres meses de salario y a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, sin perjuicio de las demás acciones que le competen por haber sido despedido sin causa justificada.»

También se modificó en la misma fecha el artículo 602, que quedó redactado de la siguiente manera:

«Cuando el contrato fuere por tiempo definido y éste no excediera de un año, en una cantidad igual al importe de salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si el contrato por tiempo definido excediera de un año, en una cantidad 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 hubiere prestado sus servicios; si el contrato fuere por tiempo indefinido, la responsabilidad consistirá en veinte días por cada uno de los años de servicios prestados.

Se computarán para fijar el salario efectivo del trabajador las primas, participaciones en las utilidades y ventajas económicas pactadas en su favor.

Ante la redacción de los textos anteriores, se marcaron dos corrientes ideológicas perfectamente definidas: según la primera, el patrón no tenía derecho de despedir al trabajador sino cuando existiere causa justificada para ello; si el patrón, sin que se registrare causa, despedía al trabajador, quedaba obligado a someterse, a elección del propio trabajador, a reinstalarlo en su puesto o pagarle la indemnización constitucional a que se refieren los artículos precitados.

Otra corriente sostuvo que los patronos tenían expresamente garantizada la libertad de someterse o no al arbitraje de la Junta y de acatar o no el laudo que ella dictara. Si procedían en tal forma deberían dar por terminado el contrato de trabajo y pagar al obrero una indemnización de tres meses de salario y la responsabilidad del conflicto. Consecuentemente, mantuvieron por largos años la postura de que si el patrón decidía rescindir el contrato de un trabajador sin causa justificada, a lo único que quedaba obligado era a pagar la indemnización constitucional.

Durante algunas épocas imperó el primer criterio, hasta que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tras de un largo debate en que presentó un meditado estudio uno de los ministros, cambió su criterio y sostuvo la siguiente jurisprudencia (5):

«Reinstalación de trabajadores. Los patronos pueden negarse a ella, pagando daños y perjuicios.—Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho, y en esta clase de obligaciones la ejecución forzosa es imposible. La reinstalación en el tra-

(5) Apéndice al *Semanario Judicial de la Federación de 1955*, pág. 1649.

bajo es una obligación de este tipo y, por lo mismo, su ejecución forzosa es imposible; por eso es que un patrono puede negarse a cumplirla pagándole al trabajador daños y perjuicios, según el espíritu de la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal, que estatuye que si el patrón 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; y dicha fracción XXI, con la XXII del mismo precepto constitucional, se complementan entre sí y no se refieren a casos diversos, toda vez que cuando conceden al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o bien el pago de los daños y perjuicios, y, por otra parte, cuando se dice que el patrono puede negarse a acatar el laudo de la Junta o a someter sus diferencias al arbitraje, en los casos de cumplimiento del contrato de trabajo, se está subordinando el derecho del trabajador a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exija, y es claro que ni el legislador ni el juzgador pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización, ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación por la negativa del dador del trabajo a cumplir con la obligación de hacer, ya contraída.»

El 21 de noviembre de 1962 se publicó la reforma al texto constitucional, que incluyó las fracciones XXI y XXII del artículo 123, las cuales quedaron en los siguientes términos:

«XXI. Si el patrono se negase a someter sus diferencias al arbitraje o 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.»

«XXII. El patrono que despide 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 patrón no podrá ser eximido 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 hubiera retirado del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir 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.»

El 31 de diciembre del mismo año de 1962 se reformó también la Ley Federal del Trabajo, siendo importante, para el objeto de nuestro estudio, las reformas de los artículos 123 y 124, cuyo texto quedó consignado de la siguiente manera:

«Artículo 123. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho, cualquiera que sea la acción intentada, a que se le

paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.»

«Artículo 124. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el artículo siguiente:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años.
- II. 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
- III. En los casos de aprendizaje.
- IV. En los casos de los empleados de confianza.
- V. En el servicio doméstico.
- VI. Cuando se trate de trabajadores eventuales.»

CONSIDERACIONES CRÍTICAS Y DOCTRINALES

Es indudable que la Legislación del Trabajo en México, desde su origen, consideró como primordial la celebración del contrato por tiempo indefinido, pues limita las contrataciones a plazo fijo o por obra determinada a los casos específicamente señalados o en los que fuere evidente la naturaleza transitoria de la obra materia del contrato.

Nuestra ley, además, desde el principio, consiguió la estabilidad relativa, pues, apartándose de los conceptos civilistas que permiten la rescisión de los contratos de tracto sucesivo, como el de arrendamiento, por el simple preaviso de cualquiera de las partes, limitó a motivos verdaderamente graves la posibilidad de que unilateralmente alguna de las partes pudiera dar por concluido el contrato de trabajo.

En el caso de que los trabajadores rompan la relación de trabajo sin causa justificada, la sanción para el que proceda en esa forma solamente la limitó a la correspondiente responsabilidad civil, pero en el caso de los patrones estipuló una dualidad de acciones para el ofendido: optar por la reinstalación o pedir la indemnización constitucional.

Se presentaron situaciones de hecho difíciles en la época en que la Suprema Corte de Justicia de la Nación no había fijado la jurisprudencia que anteriormente transcribimos y en que sostenía la preeminencia del derecho del obrero para elegir entre su reinstalación o su indemnización.

Además, consideraciones netamente jurídicas, como era la distinción entre las obligaciones de hacer y las obligaciones de dar, llevaron posiblemente a nuestro más alto Tribunal a sentar la tesis a que antes nos referimos. Entonces apareció el otro aspecto del problema, o sea la situación difícil para los trabajadores que habiendo llegado a una edad en que difícilmente podían encontrar trabajo en otra negociación, eran despedidos de sus puestos, concretándose los patrones a pagar una indemnización que, aunque pudiera representar en ocasiones un año o más de salarios, dejaba en pie, de todos modos, la grave incógnita para el futuro del trabajador.

Nosotros hemos considerado que el criterio seguido por nuestra Suprema Corte en la jurisprudencia que fue transcrita tenía un fundamento civilista impecable, pero las nuevas corrientes del Derecho laboral nos han hecho meditar muy seriamente si en esta materia, como en otras muchas, se ha ido efectuando la separación de los cauces del Derecho civil.

Sabemos bien que aun considerando el principio de autonomía de la voluntad como regla fundamental para la estructuración de los contratos en el Derecho civil clásico, se han hecho modificaciones dentro del mismo campo de este Derecho, sosteniendo la necesidad de salvaguardar los intereses sociales sobre los particulares e impedir, por ese motivo, que los contratantes actúen olvidándose del bien común.

En el Derecho del trabajo el cambio de derrotero ha sido más marcado, pues todos sabemos que hay normas y derechos fundamentales para el trabajador que no pueden ser desconocidos al celebrarse el contrato de trabajo, llegando por ello hasta el extremo de sostener que la renuncia que hagan los trabajadores de tales derechos es nula y subsiste en su lugar la garantía social consignada en la ley.

Ahora bien, en materia de estabilidad en el empleo creemos que también se perfila una seria rectificación a los principios del Derecho civil, y esto parece natural, en cierta forma, porque el contrato de trabajo no tiene las características que son propias de los contratos civiles.

Mucho se ha escrito sobre lo inadecuado de la denominación de «contrato» para el convenio de trabajo, pero la costumbre ha hecho que en todas partes sea aceptado tal nombre, sin que ello implique que en el fondo se registren las mismas características que son propias de los contratos de Derecho común. Así se entiende que el contrato no puede ser rescindido libremente por el patrón, pues no se le considera en igualdad de situación que al obrero y se estima que este último es la parte más débil en la relación contractual. En esta materia no podemos invocar el enorme poderío que han adquirido los sindicatos de trabajadores, porque estamos en el ámbito de la relación individual de trabajo, en que el sindicato podrá discutir, podrá objetar, pero nunca podrá impedir que el patrón directamente resuelva la continuación o la terminación del nexo contractual con el obrero. El sindicato podrá defender a los trabajadores despedidos ante los tribunales del trabajo, pero no estará en posibilidad de ejercer una acción colectiva, propiamente tal, para someter al patrón. De ahí que se considere que el patrón sólo puede dar por concluido el contrato de trabajo cuando existan causas que justifiquen esa actitud.

Nuestra Ley Federal del Trabajo tiene la ventaja de que, además de consignar específicamente una serie de motivos para rescindir el contrato, en la fracción XVI del artículo 122 admite que pueden invocarse otras causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. En esta forma el legislador permite la inclusión de una serie de situaciones no previstas expresamente, pero que el patrón puede aducir como causa bastante para romper el contrato de trabajo.

Si el patrón no tiene libertad irrestricta para rescindir el contrato de trabajo, surge el problema de determinar las causas que se derivan de una rescisión injustificada. Tendremos que distinguir al respecto, dentro de la organización laboral moderna, el trabajo

en pequeñas industrias, casi talleres familiares, y el trabajo en las empresas medianas y de grandes proporciones. En las primeras resulta muy difícil concebir la posibilidad de que sea forzado el patrón para recibir a trabajar al obrero que había sido despedido, pues es humano entender que en el ánimo de ambos existe un resentimiento que es difícil superar y que, en cambio, constituye motivo de discordia incompatible con la armonía que debe reinar en el centro de trabajo. En las medianas y grandes empresas el problema toma caracteres diferentes, pues entonces ya no es el patrón en sí el que pudo resultar ofendido, sino su representante, y entonces la reinstalación podría tener lugar si el trabajador reinicia sus labores en otro lugar de la empresa, dependiendo de otro representante del patrón diferente de aquel que lo hubiera despedido, o si, por no existir un contacto directo y permanente entre ese representante y el trabajador, no hay peligro de que se altere la disciplina en el centro de trabajo.

CONCLUSIONES

En realidad, tanto los partidarios de la reinstalación obligatoria como aquellos que sostienen la imposibilidad de reinstalar, sustituyéndola con el pago de una indemnización, tienen en cierta forma razón. Los primeros contemplan, seguramente, el caso muy frecuente en las grandes empresas en que, sin justificación, se despedía a trabajadores que, a pesar de recibir una indemnización, poco tiempo después ingresaban al ejército de los desocupados, creando un problema individual y social de grandes proporciones. Los segundos avizoran indudablemente el caso de trabajadores en empresas pequeñas u ocupando puestos clave, en que la reinstalación resulta afrentosa para el patrón o sus representantes; crea una fuente constante de conflictos y puede llegar hasta traducirse en tragedias cuando se habían ofendido los sentimientos más íntimos del empresario y por cualquier razón no cuenta con los elementos probatorios suficientes para obtener un fallo favorable en el juicio laboral que instaura el trabajador.

Nosotros creemos que la Legislación Mexicana ha encontrado una forma que, si no es perfecta, cuando menos ofrece posibilidades muy interesantes para coordinar los puntos de vista de las dos corrientes ideológicas a que nos hemos referido:

1. Por una parte, se sostiene en general la tesis de la estabilidad absoluta en el empleo, obligando a los patrones a reinstalar a los trabajadores que hubieren separado injustificadamente.

2. Por otra parte, se excluyó de la regla general a aquellos casos en que se advierten condiciones que no justifican aplicar el criterio absoluto de la estabilidad o en los que se podían ocasionar trastornos muy serios en el centro de trabajo:

a) Dentro de los primeros podemos englobar la poca antigüedad del trabajador: por ejemplo, el caso de no tener más de dos años de servicios o bien tratarse de trabajadores eventuales.

b) También dentro de este grupo se incluyen a los aprendices, puesto que, además de que en realidad el contrato de aprendizaje es distinto en su finalidad al contrato de trabajo, por su naturaleza tiene que ser temporal.

c) Dentro de la tesis que se refiere a los trastornos que podrían ocasionarse en el

centro de trabajo, consideramos en primer lugar el caso de aquellos trabajadores que, por las características de su labor, están en contacto directo y permanente con el patrón y su presencia dificultaría el desarrollo normal de la relación de trabajo. En esta materia se tuvo que recurrir al arbitrio judicial, para que sean los tribunales del trabajo los que aprecien estas situaciones de hecho y eximan a los patronos de la obligación de reinstalar a determinados trabajadores.

d) También tomando en cuenta las relaciones casi familiares que se presentan entre los domésticos y sus patronos, se excluyó, dentro de la obligación de reinstalar, a los trabajadores de esta clase, pues es obvio que en esas condiciones la relación de trabajo sería prácticamente imposible que continuara normalmente, tanto porque el patrón no desea ya recibir en su hogar los servicios de determinado trabajador, al que despidió, como porque éste también tendría mala disposición para el patrón que, a su juicio, lo hubiera despedido injustificadamente.

e) Dentro del supuesto que estamos estudiando seguramente se tomó en cuenta a los empleados de confianza. No desconocemos que hay razones para incluir este grupo de empleados, pero la consideración del papel tan importante que juegan en el desarrollo de la empresa, ya que comparten con el Gerente las funciones de dirección y administración, nos lleva a pensar que para esta clase de empleados, si bien no es posible aceptar la estabilidad absoluta, debería pensarse en una fuerte indemnización a fin de que el patrón sólo en casos verdaderamente importantes pudiera recurrir a un despido injustificado. No está por demás, para la comprensión cabal de la tesis que sostenemos, el manifestar que, de acuerdo con la fracción X del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo Mexicana, el patrón puede dar por terminado el contrato de trabajo para las personas a que nos estamos refiriendo cuando les pierda la confianza, fundándose en hechos objetivos, pero que no impliquen, necesariamente, causas suficientes para estructurar la culpa que diera base a una rescisión justificada del contrato.

Por todo lo anterior, nos permitimos someter a la consideración de este I Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo la tesis de que, en materia de estabilidad en el empleo, constituye una importante contribución al Derecho del trabajo la parte relativa de la Legislación Mexicana, aunque, naturalmente, sea posible mejorar los principios y los textos de dicha Legislación.

