



¿Cuántas veces hemos sentido incertidumbre ante un cambio de actividades o área de trabajo?

Cuando por “necesidades del servicio”, se determina que un oficial administrativo, actuario o secretario, debe de realizar una nueva función o actividad diversa a la que estaba acostumbrado, da como resultado la salida del estado de confort en que venía realizando sus funciones, y ello causa incertidumbre en demasía, que provoca vulnerabilidad en la estabilidad laboral.

Se entiende por estabilidad laboral el derecho que tiene el Servidor Público de permanecer en su empleo y de no ser despedido sino cuando sobrevengan circunstancias previamente señaladas en la Ley, como la causa justa.

El derecho a la estabilidad laboral tiene como finalidades, entre otras, otorgar el carácter de permanencia a la relación de trabajo, salvaguardarlo contra los despidos arbitrarios, proporcionarle mejores garantías para defender sus derechos y protegerlo contra la inseguridad de sus ingresos.

Ante la incertidumbre, la estabilidad laboral pasa de ser un concepto absoluto para convertirse en uno más abierto y relativo donde tanto el Estado patrón, como los Servidores Públicos tienen igual responsabilidad para garantizar su presencia y justificar su existencia.

En lo que atañe al trabajador, poseerá estabilidad en el empleo siempre y cuando no pierda su capacidad de innovación, constante capacitación y espíritu de servicio, de tal manera que pueda garantizar que agregará valor a la Institución que se interese en sus servicios, independientemente de su condición social, edad, género, credo y preferencia sexual, ante el principio de no discriminación, contemplado en el artículo 1° de nuestra Carta Magna.

De ahí que se afirme, que en la medida que se conserven las cualidades antes mencionadas y se conozcan todas las áreas de trabajo, minimizará el riesgo o vulneración en la estabilidad en el empleo.

Con relación a los titulares de los Órganos Jurisdiccionales, estos deben garantizar la valoración y contratación del trabajador, basado no por un compromiso con otro par, sino por sus competencias y talentos, lo que permitirá mantener abierto el mercado para todo aquel que se preocupe por mantenerse activo, actualizado y con visión de futuro.



En otras palabras, la responsabilidad de asegurar la estabilidad recae en ambas partes (titular y trabajador). Esto es, mientras el Servidor Público genere valor agregado a su trabajo, más competente y eficiente, en todo caso será el titular quien lo reconozca, y habrá estabilidad laboral para todos.

Así las cosas, darte la oportunidad de conocer otras funciones distintas a las que desempeñabas, puede potenciar un talento desconocido que a la postre significa estabilidad laboral.

En conclusión, si tienes espíritu de servicio, disciplina, aptitud e innovación, así como disponibilidad para aprender y dominar todas las áreas del Órgano Jurisdiccional, no existirá esa incertidumbre, pues la estabilidad en el empleo tiene como principal sostén el conocimiento del servicio encomendado, y será el arma más eficaz contra cualquier acto lesivo en tu perjuicio.

México, D.F. a 22 de junio de 2015.

Departamento Jurídico
Secretaría de Relaciones Laborales
Comité Ejecutivo Nacional.