

LAS CAUSAS DE DESPIDO EN MÉXICO

Carolina ORTIZ PORRAS

Un derecho formalmente reconocido pero no justiciable, es un derecho inexistente

Danilo ZOLO

SUMARIO: I. *Vista preliminar*. II. *Divagaciones sobre el término “despido” en el derecho laboral mexicano*. III. *¿Las causas son las causas?* IV. *Requisitos formales*. V. *Tipos de despidos*. VI. *Para variar: problema de justiciabilidad “la frustración de los actores”*. VII. *A manera de inconclusiones*.

I. VISTA PRELIMINAR

El uso exacerbado del término “igualdad” propugnado desde el liberalismo decimonónico, la visión utópica del socialismo e irreal del materialismo histórico, la deslegitimación del llamado Estado de bienestar, las convulsiones socio-económicas, tecnológicas y políticas de la posmodernidad, y nuestra realidad actual, más virtual que real, hacen ver como irreconocibles los firmes postulados en que creíamos ayer.

Cuando queríamos creer que las normas, generales y abstractas del derecho social producían igualdades formales para mitigar las profundas disparidades reales entre los sujetos de la vida laboral; cuando reposábamos porque los postulados de seguridad social y estabilidad laboral estaban garantizados en normas constitucionales —al fin normas supremas y fundamentales del orden jurídico nacional— ayer, que habíamos construido la doctrina perfecta cuyos principios exactos podrían

llenar cualquier duda sobre el tema, ya no parece tan cercano y seguro el día de hoy.

La complejidad de las relaciones que en todos los ámbitos se vive hoy, se originan, *grossó modo*, en lo que Capella llama “la gran transformación”,¹ caracterizada básicamente por:

- a) Globalización de las relaciones sociales de manera desigual, y la pérdida de supremacía al momento en que el Estado se subordina a las presiones de entes privados constituidos por grupos difusos de compañías transnacionales.
- b) Tercera Revolución Industrial, que se observa en el uso de materiales de origen químico, avances informáticos y “realidades virtuales” que repercute en las nuevas técnicas de organización productiva e industrial.
- c) Nueva forma de organización por empresas transnacionales basada en el modelo japonés de redes. Esto implica la:
 - Deslocalización de los procesos productivos, es decir, el traslado a otros países para la producción, con la consecuente segmentación del proceso, reduciendo así tanto los tiempos de trabajo “vivo” y las posibilidades negociadoras de los trabajadores;
 - Desmaterialización de los mercados financieros con la compra-venta de bienes futuros (economía de casino).

Tal situación incrementa el problema del desempleo a nivel mundial y rebasa los actuales mecanismos y enfoques para la solución del problema. Bajo este contexto, el despido y su protección por el derecho laboral retoman una gran importancia como consecuencia particularizada del fenómeno.

Sin embargo, el análisis del presente trabajo se enfoca exclusivamente a la regulación de las causas de despido en México, las cuales, dicho sea de paso, se encuentran completamente distanciadas de la realidad actual, ya que, a manera de ejemplo, no se consideran situaciones de despido colectivo o el llamado despido individual por causas objetivas, incluyendo exclusivamente, la reglamentación del despido individual y disciplinario. En el caso del despido colectivo, no se encuentra un supuesto normativo en la legislación mexicana a pesar de su constante uso, pero se

¹ Capella, Juan Ramón, *Fruta prohibida. Una aproximación histórico-teorética al estudio del derecho y del Estado*, Madrid, Trotta, 1997.

contemplan causas de terminación que podrían denominarse “despido colectivo objetivo”, ya que el “despido objetivo” sí se regula dentro de las llamadas causas de terminación y se establece tanto la hipótesis individual como la colectiva.

También nos encontramos con otras aristas que intentaremos exponer de manera congruente: desde el término mismo de “despido”, que no se regula como tal en nuestra legislación positiva, que es la Ley Federal del Trabajo (LFT); las causas mismas que establece la norma y la interpretación que de ellas hace el Poder Judicial; las no incluidas que acechan cotidianamente, así como las distorsiones que se sufren de facto en el desarrollo mismo de los procesos laborales, en demérito de la justiciabilidad del derecho laboral.

II. DIVAGACIONES SOBRE EL TÉRMINO “DESPIDO” EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

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.² Por su parte, la Real Academia incluye, entre otras acepciones: “Quitar a uno la ocupación, empleo o servicio. Apartar uno de sí a la persona que le es gravosa o molesta”.³

Aun y cuando la fracción XXII del apartado “A” del artículo 123 constitucional sí utiliza una conjugación del verbo “despedir”, siendo éste el primer ordenamiento que de tal jerarquía exigió una “causa justificada” para proceder en ese sentido, la LFT, reglamentaria de dicho apartado constitucional, se refiere al término *rescisión* para abordar las causas que, por incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, dan lugar al rompimiento del vínculo jurídico.

En este sentido, la conclusión del vínculo laboral recuerda la acción rescisoria de origen civil; no obstante, en esta última se requiere que exista un daño patrimonial que pueda dar lugar al rompimiento,⁴ lo que no ocurre en materia laboral, ya que las causales de rescisión se derivan de

² Corripio, Fernando, voz: “Despedir”, *Diccionario Etimológico General de la Lengua Castellana*, 3a. ed., Barcelona, Bruguera, 1984.

³ Real Academia Española, voz: “Despedir”, *Diccionario Manual e Ilustrado de la Lengua Española*, 4a. ed., Madrid, Espasa-Calpe, 1989.

⁴ Cfr. Garfias Galindo, Ignacio, voz: “Rescisión”, *Diccionario Jurídico Mexicano*, México, UNAM-Porrúa, t. VII, 1985.

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.⁵

Aunado a lo anterior, la rescisión regulada por la LFT incluye, además, el derecho del trabajador para separarse de su empleo por causas imputables al patrón, igualmente previstas en la ley, y que de comprobarlas dan lugar al pago de una indemnización superior a la que tiene derecho el trabajador que fue despedido injustificadamente.

Para evitar tal desvío terminológico, al que no dejamos de sucumbir los abogados, la doctrina delimita el término “rescisión”, cuando es llevada a cabo por parte del trabajador como “separación” o “retiro”, y cuando lo hace el empleador estamos, finalmente, frente al despido, más apegado al origen etimológico y grammatical del concepto.

Sin embargo, nos topamos en este punto con la implicación conceptual del despido: Néstor de Buen establece, de manera genérica, que la rescisión es la resolución de obligaciones por incumplimiento de una de las partes, y que el despido es la rescisión patronal que “...puede, eventualmente, terminar la relación laboral, si llega a comprobarse la justificación. Mientras tanto, provoca la suspensión de las obligaciones a cargo del trabajador, quedando *sub iudice* la responsabilidad patronal que, eventualmente, se podrá traducir en la reanudación de la relación”.⁶ Es decir, que la ruptura de la relación laboral está sujeta a una condicionante procesal.

Sin embargo, Ramírez Gómez⁷ no concuerda con lo anterior, ya que opina que la terminación se da de facto al momento en que el patrón decide despedir al trabajador. De tal suerte que establece esta circunstancia como una de las diferencias entre la rescisión civil y la laboral:

1. *Sustantiva*. En materia civil, cualquier incumplimiento da lugar al derecho de rescindir; en materia laboral, sólo las causas autorizadas por el texto de la ley.

⁵ *Cfr.* Morgado Valenzuela, Emilio, “El despido disciplinario”, en Buen Lozano, Néstor de (coord.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, México, UNAM-AIADTSS, 1997, pp. 573 y ss.

⁶ Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del trabajo*, 15a. ed., México, Porrúa, 2002, t. I p. 594.

⁷ Ramírez Gómez, Armando, *Apuntes del Diplomado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 17 de septiembre de 2003, México, PROFEDET, agosto-noviembre de 2003.

2. *Adjetiva*. El rompimiento en materia civil sólo se da hasta que el juzgador así lo declare, mientras que en el ámbito laboral se da en el momento mismo de la decisión del que se siente perjudicado. “En materia laboral, la rescisión es un hecho”.

Por su parte, Carlos Reynoso opina, específicamente con relación a la postura de Néstor de Buen, que la relación sí termina, ya que la legislación mexicana no contempla al despido como causa de suspensión, y de ser así, se requeriría forzosamente la resolución de la autoridad, lo que llevaría implícito que “todos los despidos deben ser sometidos a la decisión de ésta”.⁸

En esa misma obra, Reynoso establece, entre otros, como elemento constitutivo mismo del despido, la ruptura del “contrato”, a saber:

1. Ejercicio de una facultad.
2. Ruptura del contrato.
3. Carácter unilateral “...control a posteriori... que podrá comprobar o desaprobar la posición del empleador y establecer las responsabilidades correspondientes. Este carácter unilateral que predomina en el régimen de despido individual permite afirmar que “el empleador puede hacerse justicia por sí mismo”.
4. La falta del trabajador, sólo la falta grave autorizada por la ley, da decho al patrón para despedir de manera inmediata. “En este sentido, el despido individual sería una posible reacción a un hecho”.

No obstante las opiniones vertidas, lo cierto es que el despido tiene como efectos prácticos la ruptura del vínculo jurídico. Esto se da porque en contra de la decisión patronal se pueden ejercitar las acciones de reinstalación o de indemnización. En el primer supuesto podríamos concluir que, de comprobar en juicio y lograr la reinstalación en el puesto que se ocupaba, pareciera una continuación de la misma relación laboral; sin embargo, en caso de que no se hayan demandado las prestaciones contractuales, cuya carga de la prueba la tiene el trabajador, o los incrementos salariales que se dieron al mismo, o bien, que haya desaparecido la categoría que desempeñaba el afectado, éste no será resarcido cómo si la relación hubiese continuado ininterrumpidamente. En la hipótesis de que el trabajador optara por la indemnización constitucional, la polémica resulta irrelevante.

⁸ Reynoso Castillo, Carlos, *El despido individual en América Latina*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1990, p. 59.

⁹ *Ibidem*, pp. 62 y 63.

¹⁰ *Ibidem*, p. 63.

III. ¿LAS CAUSAS SON LAS CAUSAS?

En el inicio del texto mencionábamos algunas circunstancias que en la actualidad repercuten en la conservación de los empleos, tales como la deslocalización del centro de trabajo cuya permanencia en un lugar determinado es coyuntural. Aunado a lo anterior, fenómenos como el contrabando, o la llamada “piratería”, provocan la pérdida de ganancias para las empresas, que se traduce en despidos masivos. Sin embargo, por ser estas causas metajurídicas, nos limitaremos a analizar las reguladas por nuestra legislación laboral.

El principio de estabilidad en el empleo que garantiza nuestra normatividad impide que un empleador prescinda del trabajo personal subordinado que le presta un trabajador a su servicio. No obstante, este principio de estabilidad no es absoluto, ya que puede rescindirse la relación laboral por una “justa causa” previamente establecida en la ley y que se considere tan grave que haga inconveniente la subsistencia de la relación laboral.

Como señala Néstor de Buen, “Detrás de cada causa justificada de despido, aparece un deber incumplido por parte del trabajador, no expresamente establecido en la Ley”.¹¹ Los deberes incumplidos, como referíamos antes, son asiduidad, buena fe, diligencia, colaboración, moralidad, obediencia, honradez, fidelidad, discreción prudencia, rendimiento y respeto.¹²

Las causas previstas en el artículo 47 de nuestra ley son:

1. Dolo del trabajador o sindicato que propone al trabajador (datos o certificados falsos) que presumen aptitudes que no se tienen.
2. Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o personal de la empresa o establecimiento.
3. Daño en maquinaria o productos.
4. Negligencia que cause perjuicio.
5. Imprudencia o descuido inexcusable que ponga en peligro seguridad del establecimiento o personas.

¹¹ Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del trabajo*, 19a. ed., México, Porrúa, 1992, t. II, p. 87.

¹² Cf. Morgado Valenzuela, Emilio, *op. cit.*, nota 5.

6. Inmoralidad.
7. Revelar secretos.
8. Faltas injustificadas por más de tres ocasiones en un lapso de treinta días a partir de la primera falta.
9. Desobediencia: por el trabajo contratado; dentro de la jornada, y con los medios suficientes; excepción; caso fortuito o fuerza mayor.
10. Negativa a adoptar medidas preventivas o procedimientos para evitar accidentes o enfermedades.
11. Concurrencia en estado de ebriedad o bajo influencia de narcóticos o drogas enervantes; excepción; que exista prescripción médica y se haga del conocimiento del patrón.
12. Sentencia ejecutoriada en proceso penal que impida el cumplimiento del trabajo.
13. Despido por causas análogas.

El abandono de empleo, la riña y otros comportamientos particulares, aun y cuando no se encuentran expresamente previstos en la ley, se incluyen en los supuestos genéricos, que en la práctica resultan demasiado ambiguos, o, aunque no es muy socorrida por temor procesal, de la analogía que permite la norma. Así, el dormirse en el empleo o leer el periódico es falta de probidad, y ausentarse, aunque sea momentáneamente, de la atención de sus labores, constituye abandono de trabajo, y por ende, causal de despido, según las tesis jurisprudenciales.

Existen, además, causas específicas de despido para los trabajos especiales. Esto se debe, precisamente, a la naturaleza misma del trabajo, que le valió una reglamentación propia. A manera de ejemplo, en las tripulaciones aeronáuticas que el trabajador se niegue a realizar vuelos de búsqueda para auxilio o salvamento (artículos 237, 242 y 244); para los agentes de comercio y los trabajadores de transporte público, una disminución importante y reiterada del volumen de ingresos (artículos 264 y 291).

Para los trabajadores de base al servicio del Estado son causas de despido (cese), previa resolución del Tribunal Federal, las que se encuentran previstas en la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que determina causales similares a las del artículo 47 de la LFT, tales como faltas de probidad, actos inmorales, negligencia, dolo, indiscreción, faltas de asistencia, desobediencia reiterada e injustificada, embriaguez o uso de narcóticos, y la “falta comprobada

de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva”, que viene a ser una especie de contrato colectivo, pero en el cual los representantes sindicales sólo tienen derecho de manifestar su opinión y no de negociar su reglamentación.

IV. REQUISITOS FORMALES

En el sistema jurídico laboral de México no se exige el preaviso al trabajador. La última fracción del artículo 47 de la LFT establece, como requisito indispensable para considerar el despido “justificado”, la entrega de un aviso al trabajador, en el cual deben señalarse por escrito las causas —que no las causales— por las que se rescinde la relación de trabajo. Si el trabajador se niega a recibir el aviso, el patrón deberá presentar ese documento ante la junta de conciliación y arbitraje, iniciando así un procedimiento paraprocesal, en el que debe acreditar que el trabajador se negó a recibir el aviso.

La sanción por falta de aviso es, según Néstor de Buen, que sea nulo,¹³ o como determina la LFT, que se considere “injustificado”, con los efectos correspondientes de reinstalación o indemnización constitucional y otras erogaciones que veremos más adelante.

Para algunos autores, la sanción prevista por la falta de aviso es excesiva. Breña Garduño esgrime vehementemente y con justa razón que: “¿Es justo y equitativo indemnizar a un trabajador que dentro de sus labores roba, se emborracha, se duerme, es desleal y así lo confiesa en un juicio laboral, por el hecho de no haberse podido probar que se le dio previamente el aviso de rescisión?”¹⁴

El asunto no es de fácil resolución, incluso es uno de los puntos álgidos en la discusión para las reformas a la ley. Sin embargo, coincidimos con el maestro de Buen al establecer que, efectivamente, la falta de aviso no le da justificación o no al despido, pero sí validez.¹⁵

Por otra parte, la necesidad de regular imperativamente la obligación del patrón para dar el aviso de despido es de suma importancia, ya que,

¹³ Buen Lozano, Néstor de, *op. cit.*, nota 11, t. II, p. 118.

¹⁴ Breña Garduño, Francisco, *Ley Federal del Trabajo comentada y concordada*, 5a. ed., México, Oxford, 2001, p. 72.

¹⁵ Buen Lozano, Néstor de, *op. cit.*, nota 11, t. II, p. 119.

como señala Molina Navarrete, representa: “...una indeclinable *función de certidumbre de la carta de despido*, como medio de recognoscibilidad del contenido de la declaración de la voluntad («hechos que lo motivan»), preconstituyendo su contenido, permitiendo la realización de la prueba y fijando con exactitud el propio objeto del litigio.”¹⁶

Requisitos del aviso

- a) Por escrito.
- b) Fecha y causa: especificación clara de modo, tiempo y lugar de los hechos, que se adecuen al fundamento legal.
- c) Negación de recibirlo: solicitud de notificación al último domicilio registrado por el patrón a través de la junta dentro de los cinco días siguientes, previa comprobación de la negativa.

Aunque las causas de despido permitidas por la norma son de carácter “restrictivo”, sí se pueden pactar en los convenios colectivos procedimientos preliminares al despido, como el caso de las investigaciones previas, con la participación de los representantes sindicales, las cuales, si no se llevan a cabo en los mismos términos en que se pactaron, se considera el despido como injustificado, aun y cuando hubiese existido causal y aviso de rescisión.

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO CON EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. DEBE CITARSE AL TRABAJADOR Y AL REPRESENTANTE SINDICAL A TODAS LAS ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA. Conforme a lo que establecen las cláusulas primera, 50, 55 bis y 135 del contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones laborales del Instituto Mexicano del Seguro Social con sus trabajadores, para el desahogo del procedimiento de investigación debe citarse en forma previa y otorgarse intervención tanto al sindicato como al interesado, y si bien dichas cláusulas no exigen textualmente que la citación se haga para todas y cada una de las etapas del procedimiento, como la finalidad de las disposiciones contractuales que requieren la investigación para la validez de la rescisión laboral, es dar oportunidad al trabajador de defenderse de las faltas que se le imputen, y esto no podría lograrse si solamente se le citara a alguna o algunas de las diligencias por

¹⁶ 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 de 1995, p. 211.

practicar, debe concluirse que es indispensable que se les cite a todas. Por otra parte, aunque el sindicato constituye un organismo de defensa de sus agremiados y representa a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les corresponden, cabe precisar que es un principio fundamental que el contrato es ley especial para los contratantes y debe cumplirse en el modo y la forma en que está establecido; de manera que si el pacto colectivo exige que se cite en forma previa y se dé intervención en la investigación tanto al sindicato como al interesado, tiene que aceptarse que para la validez del procedimiento debe citarse a ambos, pues lo contrario implicaría desconocer la fuerza obligatoria del contrato, haciendo nugatorias sus disposiciones. Además, no siempre los representantes o abogados sindicales podrían tener conocimiento de todas y cada una de las circunstancias que rodean los hechos materia de la investigación, para estar en posibilidad de defender adecuadamente al trabajador; y, a la inversa, la sola intervención de éste, sin asesoría de la representación sindical, traería igualmente como consecuencia disminuir su capacidad de defensa; de ahí que la exigencia contractual de que se cite a ambos al procedimiento de investigación, encuentre plena justificación. La anterior conclusión se ve corroborada por la aplicación de los principios del derecho del trabajo de *in dubio pro operario*, reconocido expresamente en la cláusula 135 del contrato colectivo de que se trata y de progresividad de las prestaciones laborales. Consecuentemente, cuando la rescisión de la relación de trabajo se funda en una investigación administrativa que carece de dichas formalidades, debe considerarse que existió un despido injustificado.

Novena Época Instancia: Segunda Sala Fuente: *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, tomo: VIII, octubre de 1998 Tesis: 2a. /J. 81/98
Página: 527 Materia: Laboral Jurisprudencia.

Además del aviso de despido y la investigación previa pactada, en el derecho laboral se encuentra previsto, para los trabajadores de base al servicio del Estado, el procedimiento previo ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, para poder cesar —entiéndase despedir— a un trabajador. Cabe aclarar que, en primera instancia, también debe seguirse una investigación preliminar, con las formalidades que establece la normatividad. Lo anterior, con fundamento en la fracción V del artículo 46, así como en el 46 bis, de la ley reglamentaria. Así lo corrobora la siguiente tesis:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA DEL EJECUTIVO, AL DEMANDAR EL CESE DE AQUÉLLOS ANTE EL

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (ÚNICA VÍA QUE TIENE PARA OBTENER SU BAJA), DEBE ACOMPAÑAR COMO DOCUMENTO BASE DE LA ACCIÓN EL ACTA ADMINISTRATIVA, EN ACATAMIENTO A LA LEY DE LA MATERIA Y A LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE. Como de la interpretación de los artículos 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución; 46, 46 bis y 127 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se infiere que el titular de la dependencia burocrática del Ejecutivo no puede, jurídicamente, cesar por sí y ante sí a los empleados de base a los que atribuya conductas que configuran alguna de las causales que establece la fracción V del mencionado artículo 46, sino que debe ejercitarse una acción de ceso mediante demanda que presente ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ha de estimarse necesario que acompañe a su demanda, como documento base de su acción, el acta administrativa que especifica el citado artículo 46 bis, y en acatamiento, además, a la tesis jurisprudencial 560 (compilación de 1995, Tomo Quinto), que se titula: “TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS ADMINISTRATIVAS IMPRESCINDIBLES PARA EL CESE DE LOS.”.

Novena Época Instancia: Segunda Sala Fuente: *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, tomo: VI, octubre de 1997 Tesis: 2a./J. 45/97 Página: 331 Materia: Laboral.

V. TIPOS DE DESPIDOS

Tratando de lograr un lenguaje común para este encuentro, seguimos los trabajos previos realizados por Carlos de Buen¹⁷ y Carlos Reynoso,¹⁸ quienes realizaron estudios de derecho comparado, con el propósito de adecuar los términos a los supuestos regulados en nuestro sistema jurídico, de tal suerte que analizaremos el despido: justificado (sancionador o disciplinario), injustificado o nulo y liberador (*ad nutum*).

1. *Despido justificado o disciplinario*

Como se puede apreciar del capítulo anterior, existe el despido justificado siempre y cuando reúna los requisitos mencionados, es decir, cuan-

¹⁷ *Cfr.* Buen, Carlos de, “La extinción de la relación de trabajo”, *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, *cit.*, nota 5, pp. 501-533.

¹⁸ Reynoso Castillo, Carlos, *op. cit.*, nota 8.

do el trabajador ha incumplido gravemente sus obligaciones y le sea entregado el aviso correspondiente.

Siguiendo a Ramírez Gómez,¹⁹ podemos afirmar que la calificación de un despido justificado depende de tres factores:

1. Que exista causa determinada en la ley.
2. Que se entregue el aviso de despido conforme a los requisitos establecidos, es decir, que se entregue por escrito al trabajador reseniando los hechos y fundamentos que originan el despido.
3. Que se acredite en juicio.

Cabe recordar que, como se analizó con anterioridad, podríamos incluir un despido justificado por incurrir en alguna causal (despido procedente), pero carente de validez jurídica por falta de requisito formal (despido nulo).²⁰

2. Despido injustificado

A contrario sensu es aquel que se da cuando el patrón carece de causa legal o no cumple con los requisitos formales o no lo haya acreditado en juicio.

Este último supuesto, aunado al excesivo formulismo y rigidez en la aplicación de la norma, ha generado consecuencias negativas en la praxis, o como bien lo señala Molina Navarrete en su crítica a la legislación española, pero cuya extrapolación es idónea:

Los efectos no pueden ser más perniciosos: *a)* degradación o desvirtualización del carácter estrictamente formal del despido disciplinario, reduciendo los deberes procedimentales del empresario a vacío formulismo jurídico, carente de una influencia real (desnaturalización de la forma); *b)* profundización del valor puramente nominal de su carácter causal, agotando definitivamente su significado en una dimensión puramente monetarista, privándole de efectiva relevancia en orden a decidir la validez y eficacia del despido, salvo lesión de derechos fundamentales (desnaturalización de la causa).²¹

¹⁹ Ramírez Gómez, Armando, *op. cit.*, nota 7.

²⁰ Véase *supra* p. 7, en relación con la opinión de Néstor de Buen, *Derecho del trabajo*, t. II, p. 118. Respecto al término de despido “procedente”, confrontar la obra citada de Cristóbal Molina Navarrete.

²¹ Molina Navarrete, Cristóbal, *op. cit.*, nota 16, p. 194.

El despido injustificado otorga al trabajador dos acciones a ejercitar: reinstalación o indemnización; en cualquiera de ellas se contempla el derecho a los salarios vencidos, situación que analizaremos en el capítulo siguiente.

3. Despido libre o ad nutum

En estricto sentido, este tipo de despido no se contempla en nuestra legislación, porque, con base en el principio constitucional de la estabilidad en el empleo, el empleador está sujeto a las limitaciones de la ley, ya que este principio no es absoluto, es decir, que podríamos hablar de despido libre (o liberador) cuando el patrón separa a un trabajador que carece de estabilidad en el empleo.

El artículo 50 de la LFT, establece limitativamente los casos de excepción a la estabilidad en el empleo, y son:

- Trabajadores cuya antigüedad sea menor a un año de servicios.
- Personas que laboren en contacto directo y permanente con el empleador, situación que imposibilitaría el desarrollo normal de la relación laboral.
- Trabajadores de confianza y domésticos, y
- Empleados eventuales.

Sin embargo, para “liberarse” de un trabajador que se encuentre en cualquiera de las hipótesis anteriores, el patrón deberá, en primera instancia, comprobarlo en juicio, y de ser así, pagar una indemnización mayor, que también se encuentra tasada por la ley.

Estas excepciones a la estabilidad en el empleo, así como la posibilidad de que el patrón se niegue a acatar el laudo o, inclusive, a no someterse al arbitraje del órgano jurisdiccional (artículo 123, apartado “A”, fracción XXI de la Constitución, y 947 de la LFT), plantean circunstancias ambiguas y de consecuencias especiales, a saber:

1. En primer término, el trabajador deberá optar, en su demanda inicial, por la acción de reinstalación.
2. El empleador tendrá las siguientes opciones:
 - a) Oponer, en la etapa de contestación de la demanda, la excepción correspondiente, y si el patrón comprueba que el trabajador se encuentra en alguna de las cinco fracciones previstas en el artículo

49 de la ley laboral, la junta dará por terminada la relación de trabajo y fijará la responsabilidad del patrón en el conflicto, con la indemnización.

b) Insumisión al arbitraje. Esta situación podrá hacerla valer en cualquier etapa del proceso. De ser así, la junta abrirá un incidente para determinar si, efectivamente, procede por las excepciones contempladas en la ley.

c) Negativa para acatar el laudo. Aún cuando los efectos son los mismos, por el texto se entiende la previa conclusión del conflicto a través de la resolución de la junta, a cuyo cumplimiento se puede negar el patrón, siempre y cuando del proceso se derive que se trata de una excepción a la estabilidad en el empleo.

En cualquier caso, la indemnización que deberá pagar el patrón por no reinstalar al trabajador es mayor que en otros casos de despido, y depende del tiempo laborado por el trabajador, siguiendo las reglas establecidas por el propio artículo 50:

- Relación de trabajo por tiempo determinado menor de un año: cantidad proporcional a la mitad del tiempo laborado, además de los tres meses de indemnización y los salarios vencidos hasta el pago correspondiente.
- Relación de trabajo por tiempo determinado mayor a un año: cantidad proporcional a seis meses por el primer año de servicios, veinte días por cada uno de los años siguientes, los tres meses de indemnización y los salarios vencido hasta el pago correspondiente.
- Relación de trabajo por tiempo indeterminado: veinte días de salario por cada año de servicios, indemnización de tres meses y salarios vencidos hasta el pago correspondiente.

Cabe agregar que deberá pagarse también la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162, fracción III, cuyo precepto establece que deberá cubrirse a los trabajadores que sean separados de su empleo.

Otros supuestos de despido libre se dan por los contratos a prueba. Sobre el particular y, como bien lo señala Carlos de Buen, dichos contratos no existen en nuestro sistema; sin embargo, el artículo 343 de la LFT sí contempla el supuesto exclusivamente para los trabajadores domésticos: “El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio”.

Éste es, a nuestro parecer, el único caso de “despido libre” contemplado en la LFT, ya que los de excepción a estabilidad en el empleo sí requieren que el patrón compruebe que se encuentra en los supuestos de la ley, y que en todo caso serían, como dice de Buen Unna: “Las limitaciones de facto a la estabilidad se traducen en un verdadero derecho del empleador a prescindir del trabajador a cambio de una indemnización”.²² Y de manera más contundente: “...despido libre pero comprado...”²³

Por lo que se refiere a los trabajadores de confianza al servicio del Estado, se trata de verdaderos despidos libres, ya que se carece de estabilidad en el empleo, y exclusivamente se tendrá derecho a las “medidas protectoras del salario, y a los beneficios de la seguridad social” de conformidad con el apartado “B”, fracción XIV, del artículo 123 constitucional, y de los numerales 2, 5 y 8 de la ley reglamentaria.

A mayor abundamiento, a continuación transcribimos la siguiente tesis de jurisprudencia:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ESTÁN LIMITADOS SUS DERECHOS LABORALES EN TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN XIV DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. El artículo 123, apartado B, establece cuáles son los derechos de los dos tipos de trabajadores: a) de base y b) de confianza; configura, además, limitaciones a los derechos de los trabajadores de confianza, pues los derechos que otorgan las primeras fracciones del citado apartado, básicamente serán aplicables a los trabajadores de base; es decir, regulan, en esencia, los derechos de este tipo de trabajadores y no los derechos de los de confianza, ya que claramente la fracción XIV de este mismo apartado los limita en cuanto a su aplicación íntegra, puesto que pueden disfrutar, los trabajadores de confianza, sólo de las medidas de protección al salario y de seguridad social a que se refieren las fracciones correspondientes de este apartado B, pero no de los demás derechos otorgados a los trabajadores de base, como es la estabilidad o inamovilidad en el empleo, puesto que este derecho está expresamente consignado en la fracción IX de este apartado.

Novena Época Instancia: Pleno Fuente: *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, tomo: V, mayo de 1997, Tesis: P. LXXIII/97 Página: 176 Materia: Laboral, Constitucional.

²² Buen, Carlos de, “La extinción de la relación de trabajo”, *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, cit., nota 5, p. 517.

²³ Molina Navarrete, Cristóbal, *op. cit.*, p. 194.

La situación de los trabajadores de confianza al servicio del Estado se entiende, o se acepta, como de regulación especial por el carácter patronal del Estado, aun cuando son idénticas a las relaciones de trabajo en general elemento a elemento, por lo que hace al sujeto trabajador, al carácter subordinado de su trabajo, así como a la prestación denominada salario.

Sin embargo, siendo el Estado una entidad que en tanto que realiza la función de ejercicio del poder difiere de todos los demás sujetos de la sociedad civil sobre quienes ejerce su gobierno, llevó a la consideración de establecer una reglamentación especial, o como lo señaló Martín Díaz:

Esto conduce a reconocer que el Estado democrático moderno o social de derecho, como le llaman algunos, tiene como presupuesto político de su existencia su apariencia de representante de los intereses generales de la sociedad, apariencia que le impide mostrarse en una posición frente a frente respecto a sus trabajadores; por ello, aísla su régimen jurídico del ámbito de las relaciones laborales en general, reservándoles otro en el que la figura del estado como patrón se encuentra atenuada, pero sobre todo donde el ejercicio de los derechos colectivos y de los intereses gremiales de los servidores públicos se halla restringido hasta el grado de la ineeficacia.²⁴

Sin embargo, las consideraciones anteriores no son suficientes para justificar el hecho de que los servidores públicos que, por voluntad del Estado como patrón dejen de prestar su servicio, ni siquiera cuenten con una indemnización, circunstancia que, dentro de una complejidad más amplia, redonda inclusive en actos de corrupción.

4. Terminación impuesta por tercera persona

En la multicitada obra de Carlos de Buen, se incluye este apartado, que como bien se señala en el rubro, no es una causa de despido sino de terminación de las relaciones laborales, ya que carece del requisito de voluntad del empleador para romper con el vínculo jurídico. No obstante, se derivan dos supuestos interesantes que nos merecen algunas consideraciones:

²⁴ Díaz y Díaz, Martín, *Marco político y constitucional del régimen laboral de los organismos descentralizados*, tesis profesional de licenciatura, México, Escuela Libre de Derecho, 1981, p. 102.

A. *Cláusula de exclusión por separación*

Sin entrar a mayores discusiones sobre este tema que ha sido tratado por grandes laboralistas,²⁵ cabe destacar que, con motivo de la interpretación que hace de este tema el Poder Judicial de la Federación, al declarar la cláusula de exclusión como inconstitucional, en el texto del amparo concebido a los trabajadores del Ingenio El Potrero, el órgano de referencia confunde la separación obligada a que está sujeto un patrón por el aviso del sindicato titular de que un trabajador ya no forma parte del mismo, al concepto de despido.

He aquí algunas transcripciones del texto de referencia:

Explicado en otros términos mientras que el artículo 395, último párrafo, de la ley de la materia, prevé un castigo consistente en la facultad del sindicato de exigir del patrón para que separe —despida— a un trabajador que ha decidido (*sic*) ya no pertenecer a aquél, dicho en otras palabras permite que se obligue al trabajador a pertenecer a un sindicato restringiéndole su derecho a decidir no formar parte de él; el artículo 358 del ordenamiento referido, contempla una prohibición, consistente en que cualquier cláusula que se pacte en el contrato colectivo tendiente a —castigar— imponer una sanción pecuniaria a un trabajador que decide separarse al sindicato que pertenecía se tendrá por no puesta. Esto es, en ambos dispositivos se contempla la misma hipótesis —la separación voluntaria de un trabajador del sindicato al que pertenece— pero en uno se contempla el castigo consistente en el despido de su empleo —cláusula de exclusión— y en otro se prohíbe el castigo —multa—.

Como ya señalamos, no se trata de un despido, puesto que es una decisión ajena al empleador. En este caso, si el trabajador afectado logra una sentencia favorable para su reinstalación, el pago de la indemnización y demás prestaciones tendrá que erogarlos el sindicato que motivó su daño.

²⁵ Sobre el particular, sugerimos la lectura de la compilación denominada *Libertad sindical: cláusula de exclusión*, que fue coordinada por las doctoras Patricia Kurczyn Villalobos y María Carmen Macías Vázquez, editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2002; y en especial el texto de Néstor de Buen, titulado “Notas perversas respecto a una ejecutoria mal concebida de la cláusula de exclusión”.

B. Imposición de sanción administrativa a trabajadores al servicio del Estado

Ya esbozamos en párrafos anteriores la normatividad aplicable a los servidores públicos. Habría que añadir que, independientemente de sus obligaciones derivadas por el vínculo laboral, se encuentran sujetos a un cúmulo de reglamentaciones que pueden establecer sanciones administrativas, o inclusive, penales.

Sin entrar a fondo respecto a las obligaciones y sanciones, multiplicadas ahora por la excesiva regulación de sus conductas, nos detenemos al supuesto de que, derivado de una sanción administrativa, un trabajador al servicio del Estado sea cesado o inhabilitado en su cargo por disposición de la Contraloría, lo que produce, como consecuencia, que aquél sea retirado de su cargo. El problema que se da en la praxis es la aplicación de la sanción administrativa, que tiene que ejecutarla la dependencia a la que el trabajador prestaba sus servicios.

En el caso de que la resolución sea impugnada por el afectado ante la autoridad correspondiente y aquél consiga una resolución firme a su favor, la dependencia deberá incorporarlo a su puesto y pagarle, de su propio presupuesto por una decisión ajena, el pago de los salarios que dejó de percibir. Esto se debe a la interpretación del Poder Judicial, que ha establecido en las siguientes ejecutorias:

SERVIDORES PÚBLICOS. LA RESTITUCIÓN DE LA TOTALIDAD DE LOS DERECHOS DE QUE HUBIERAN SIDO PRIVADOS CON MOTIVO DE UNA RESOLUCIÓN SANCIONADORA DICTADA CON FUNDAMENTO EN LA LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, QUE SEA ANULADA POR SENTENCIA FIRME DEL TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACIÓN, CORRESPONDE ÍNTEGRAMENTE A LA DEPENDENCIA O ENTIDAD A LA QUE PRESTABAN SUS SERVICIOS. Establece el artículo 70 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, reformado mediante decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el veintiuno de julio de mil novecientos noventa y dos, que las sentencias firmes del Tribunal Fiscal de la Federación que anulen las resoluciones sancionadoras dictadas con fundamento en dicha ley, “tendrán el efecto de que la dependencia o entidad en la que el servidor público preste o haya prestado sus servicios, lo restituya en el goce de los derechos de que hubiese sido privado por la ejecución de las sanciones anuladas”. Este artículo no hace distinción alguna respecto de los dere-

chos que debe restituir al servidor público la dependencia o entidad en la que preste o haya prestado sus servicios cuando se declare la nulidad de la resolución sancionadora, por lo que aquélla debe restituirlo en la totalidad de los derechos aludidos, incluidos los de carácter laboral, entre ellos, el de la reinstalación, el del pago de los salarios caídos cuando proceda o el de cualquier otra prestación o derecho que hubiera perdido el servidor público. Al artículo 70 citado no es aplicable el criterio contenido en la jurisprudencia 6/92 de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte con el rubro: “**DESTITUCIÓN DE TRABAJADORES DE ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS POR ORDEN DE LA SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA FEDERACIÓN. ÉSTA DEBE PAGAR LOS SALARIOS CAÍDOS CUANDO ES ANULADA LA ORDEN**”, en la que se sostiene que tratándose de los trabajadores mencionados al patrón corresponde sólo reinstalarlos, mientras que a la secretaría mencionada toca cubrir los salarios caídos porque aquél no actuó por voluntad propia sino acatando la orden de la secretaría, en virtud de que la jurisprudencia de referencia se estableció al interpretar el artículo 70 antes de su reforma, mismo que no precisaba a quién correspondía restituir al servidor público en el goce de sus derechos en el supuesto aludido.

Novena Época Instancia: Segunda Sala Fuente: *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, tomo: VIII, agosto de 1998 Tesis: 2a./J. 51/98 Página: 397 Materia: Administrativa Jurisprudencia.

Contradicción de tesis 81/97. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo del Sexto Circuito y Primero del Décimo Noveno Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito. 22 de mayo de 1998. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: María Estela Ferrer Mac Gregor Poisot. Tesis de jurisprudencia 51/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del veintidós de mayo de mil novecientos noventa y ocho.

Sobre el particular, sólo queda aclarar que tratándose de una jurisprudencia definitiva resuelta por contradicción de tesis, no existe recurso legal para su impugnación.

VI. PARA VARIAR: PROBLEMA DE JUSTICIABILIDAD “LA FRUSTRACIÓN DE LOS ACTORES”

De alguna manera hemos adelantado este tema, con base en el análisis de la problemática señalada en los capítulos anteriores; sin embargo, cabe destacar ciertas consideraciones.

Los despidos originan el derecho a los trabajadores afectados de demandar ante la junta de conciliación y arbitraje que corresponda la reinstalación al puesto de trabajo o la indemnización que establece la ley. Para ejercitarse sus acciones, es necesario que los afectados llenen ciertos requisitos procesales derivados de la LFT, criterios jurisprudenciales, así como los criterios adoptados por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

A continuación reseñamos brevemente algunos de ellos:²⁶

- Además de las circunstancias de modo, tiempo y lugar, para demandar un despido injustificado deberá considerarse que el despido no puede realizarse legalmente en el periodo vacacional, de descanso o de incapacidad del trabajador, y deberá establecerse en un lapso durante la jornada que le corresponda, indicando la forma de control de asistencias, para ofrecerse, en su momento, como medio probatorio.
- Haberse realizado por un representante patronal, es decir, con facultades para rescindir la relación.
- Establecer el lugar preciso en que fue efectuado, y ofrecer nombres y domicilios de tres personas que puedan ser ofrecidas como testigos. Éstos no deben ser familiares, personas nombradas como referencia en la solicitud de trabajo o ex compañeros de labores que hubiesen demandado al patrón.

Acción de indemnización constitucional

Prestaciones a demandar:

- Tres meses de salario.
- Salarios vencidos.
- Prima de antigüedad.
- Vacaciones legales o contractuales.
- Aguinaldo legal o contractual.
- Fondo o caja de ahorro.
- Comprobantes de aportaciones al SAR.
- En su caso, despensa, salarios devengados y retenidos, o cualquier otra prestación contractual, recordando que la carga de la prueba de éstas corresponde al trabajador.

²⁶ Este resumen se fundamenta en un documento elaborado por Maximiliano García Aguilar, subdirector de Representación Jurídica de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), quien amablemente lo proporcionó.

Acción de reinstalación

Se deberá demandar su reincorporación en el mismo puesto o categoría y demás condiciones de trabajo conjuntamente con:

- Salarios vencidos con los incrementos legales o contractuales generados durante el juicio y hasta el cumplimiento del laudo.
- *Ad cautelam*, prima de antigüedad.
- Vacaciones, prima vacacional, aguinaldo.
- Aportaciones del SAR hasta el cumplimiento del laudo.
- Ascensos escalafonarios que se otorguen durante el juicio al puesto que desempeñaba el trabajador, y
- En su caso, despensa, fondo de ahorro y demás prestaciones contractuales.

En este caso, es conveniente distinguir el periodo de las prestaciones demandadas: las que hubiese generado el trabajador y no le fueran cubiertas hasta iniciarse el juicio, y el de las que se vayan generando a través de la resolución del conflicto.

Por lo que se refiere a las “mentiras” procesales, a la inaplicación de los principios del derecho laboral adjetivo y a la deformación en la impartición de justicia laboral, remitimos a obras más profundas y sistematizadas. Baste señalar, por todo lo dicho, que el rompimiento de la relación de trabajo, su calificación y, finalmente, la aplicación de la norma, han deformado la esencia misma de esta importante rama del derecho social.

Es frustrante ver el frecuente divorcio entre la verdad procesal y la verdad real, pero más lo es el habituarnos a esa distinción como algo enteramente normal, con lo que el proceso acaba siendo un juego pernicioso, cuyo resultado se aleja cada vez más de la justicia. Y es que las reglas de este juego, que no son inmutables, que se van construyendo y modificando a través de la ley, la jurisprudencia y los criterios de los jueces, pueden surgir a partir de razonamientos que pudieron ser correctos en un caso específico y bajo determinadas circunstancias, pero que no necesariamente lo son frente a otros sucesos y en otras situaciones.²⁷

²⁷ Buen Unna, Carlos de, “Administración de la justicia laboral. Las reglas del juego”, *Memorias del Duodécimo Encuentro Iberoamericano del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, México, AIDTSS-Gobierno del Estado de Sinaloa, 2001, p. 162.

Aunado a lo anterior, la carga de trabajo de los órganos jurisdiccionales y su obligación de resolver asuntos administrativos, así como los vicios de algunos funcionarios en la impartición de justicia laboral, hacen que ésta pierda credibilidad y eficacia, traduciéndose en una denegación de la garantía de justicia.

VII. A MANERA DE INCONCLUSIONES

La complejidad del problema requiere de análisis interdisciplinarios, que consideren, entre otros aspectos:

Problema en derecho individual. La desigualdad es más trascendente, ya que el trabajador como individuo constituye la mayoría como fuerza de trabajo “vivo” y la minoría en representación. En la actualidad, los sindicatos sólo representan a una élite de la fuerza de trabajo.

Ahora bien, los excluidos no constituyen un orden, una clase o un cuerpo. Indican antes bien una falta, una falla del tejido social. Es esta característica la que en la actualidad hace de los desocupados un grupo puramente virtual, sin representantes. De allí la tendencia a dejar que una población se borre detrás del problema que la define. Se habla del pauperismo más que de los pobres, de la desocupación más que de los desocupados, de la exclusión antes que de los excluidos. En este caso, una lógica de conocimiento social debe sustituir al proceso clásico de representación. Para esto, hay que aprender a comprender de otra manera a lo social, a describirlo en términos nuevos.²⁸

Secuestro del derecho laboral a través de la jurisprudencia. Todo se reduce, finalmente, a la aplicación jurisdiccional de la norma, es decir, la intervención normativa real del Poder Judicial, que adolece de una visión iuslaboralista, y cuya penetración ya contaminó los criterios de los tribunales ordinarios, acechando sigilosamente para, por último, deformar al derecho laboral en una serie de complejas aplicaciones semánticas de tesis “interpretativas”, contrarias a toda realidad, y que no permiten defensa legal alguna.

La regulación actual es ambigua, compleja e incompleta; los intereses tutelados originalmente por las disposiciones han quedado excluidos. Carlos Reynoso propone subsanar la fragilidad con las siguientes regulaciones:

²⁸ *Ibidem*, p. 196.

1. Limitación de la interpretación unilateral de la justa causa por parte del empleador.
2. Refuerzo de los mecanismos de ejecución de las decisiones de los tribunales laborales.
3. Adopción de un régimen de despido individual por motivo económico.
4. Aumento de tribunales laborales.²⁹

El mismo autor, pero en una obra posterior, amplía sus propuestas:

La búsqueda de nuevas soluciones encaminadas a devolver al régimen de despido el carácter protector de la estabilidad en el empleo supondría reflexionar sobre varios aspectos, entre los que cabe señalar: los procedimientos previos al despido, los recursos contra una decisión de despido, las sanciones contra los despidos irregulares o injustificados y los mecanismos de ejecución de estas sanciones.³⁰

La única conclusión definitiva es la de reforma. Hacia dónde, bajo qué postulados. El costo representado debe considerarse desde nuevas perspectivas.

El derecho laboral, que se originó de las circunstancias sociales, nutriéndose día a día de los hechos cotidianos, tiene que recomponerse ante las nuevas situaciones. Quizá acercarse más a los movimientos de acceso a la justicia o de inserción social, definir la colaboración entre lo individual y lo colectivo, pugnar, desde la esfera que nos corresponda, por una revaloración de los principios laborales que se desgastan cotidianamente en la práctica. Encontrar fórmulas que obstaculicen una aplicación evasiva y engañoso de las circunstancias, superar las posiciones “conservadoras” de conquistas inexistentes y evitar la erosión constante de lo ya casi perdido.

No acostumbrarnos, no perder la capacidad de asombro que nos convierta en lo antes condenado por nosotros. Seguir buscando formas, razonamientos, respuestas... buscar sin cesar.

Lo único es evitar, como diría Calvino, acostumbrarnos a las llagas de un imperio enfermo, y, diría yo, si se me permite, convertirnos en los enfermeros que cambian sus vendajes.

²⁹ Reynoso Castillo, Carlos, *op. cit.*, nota 8, p. 246.

³⁰ Reynoso Castillo, Carlos, *Permanencia de las relaciones de trabajo*, México, UAM, 1997, pp. 78 y 79.