

LAS LIMITACIONES CONTRACTUALES AL PODER SANCIONATORIO CRÓNICA DE JURISPRUDENCIA

SUMARIO: *Introducción; Disposiciones jurisprudenciales. 1. El valor probatorio de las actas administrativas, 2. La participación de las partes, 3. La prescripción para sancionar, 4. Facultades de las comisiones mixtas. 5. Omisión de la investigación.*

INTRODUCCIÓN

Sin duda alguna las relaciones obrero-patronales siguen la misma suerte que la contratación colectiva, la cual supera constantemente los beneficios que la ley concede a los trabajadores. Sin embargo, la vigencia del contrato colectivo en la empresa, pese a llevar implícita la presunción legal de equilibrio y armonía de intereses entre las partes que concurren en la producción: capital y trabajo, no deja de estar sujeta a constantes modificaciones en atención a factores internos propios de las partes, o a circunstancias externas, por lo que se ha visto la necesidad de limitar el poder sancionatorio del patrón, sobre todo en los casos de inestabilidad en el empleo, es decir, ante la separación, terminación o rescisión del contrato de trabajo.

Con la finalidad de mantener el equilibrio de intereses entre patronos y trabajadores, se han intentado varios recursos fácticos y legales, desde el surgimiento de los sindicatos, la exigencia de una investigación administrativa como procedimiento previo al despido y el respeto a las causales establecidas en la ley, hasta la creación de comisiones mixtas de trabajo con una función mediadora entre las partes, cuyo origen se encuentra en la legislación alemana (proyecto de ley de trabajo de Frankfurt de 1848-1849) y que se convierten en organismos de colaboración o auxiliares de las juntas de conciliación y arbitraje, una especie de árbitro o amigable componedor entre las partes en conflicto, cuyos fallos, pese a carecer de toda facultad jurisdiccional, pueden adquirir obligatoriedad si las partes así lo declaran.

Podemos decir que las funciones de las comisiones mixtas de trabajo son dobles:

a) Por una parte, se trata de un organismo de conciliación y avenimiento.

b) Por otra, cuentan con facultades arbitrales auxiliares de las juntas de conciliación y arbitraje, cuyos fallos son revisables por éstas.

Las comisiones mixtas se constituyen, así, en un colaborador entre empresa y sindicatos de trabajadores, cuyo fin es resolver y evitar el surgimiento de conflictos obrero-patronales, y aunque sus fallos carecen de obligatoriedad, sí pueden obtener, a voluntad de las partes, un cierto grado de compromiso para su cumplimiento, lo cual es un avance en el freno del poder sancionatorio del patrón, puesto que ni la ley ni los contratos colectivos han sido suficientes para lograr ese control.

Una de las finalidades del presente trabajo es contribuir a poner de manifiesto el gran campo de acción que tienen los juristas en esta temática, pues si bien es cierto que contamos con una de las legislaciones laborales más avanzadas, ello no quiere decir que sea perfecta y dé solución a todos los problemas que se viven en la realidad, puesto que en no pocas ocasiones la realidad supera a la ley y es en esa adecuación donde se requiere de la necesaria labor del jurista interesado en contribuir a una mejor distribución de justicia.

En efecto, una de las aspiraciones de los autores mexicanos ha sido, desde hace tiempo, la de intentar el establecimiento de límites al poder discrecional con que cuenta el empleador para rescindir de manera unilateral el contrato o relación de trabajo. Sin embargo, las propuestas que se apoyaron en el derecho constitucional que asiste a todo ciudadano para poder defenderse antes de ser sancionado, no encontraron una concreción legislativa; a pesar de esto, la contratación colectiva se presentó como uno de los espacios donde un acuerdo entre trabajadores y empleadores podía traducirse en mecanismos o instancias encaminadas a dar al trabajador la oportunidad de ser oído antes de ser sancionado (con alguna medida disciplinaria o con el despido).

¿Cuál ha sido la actitud de la jurisprudencia mexicana *vis à vis* de tales cláusulas contractuales? Tal es la pregunta —motivada por lo que parece ser una transformación importante y reciente en los criterios adoptados tradicionalmente por los tribunales mexicanos en la materia— que con estos comentarios se pretende responder.

DISPOSICIONES JURISPRUDENCIALES

El contenido específico de las cláusulas contractuales, por su parte, varía desde las más simples hasta las más complejas, estableciendo ex-

clusivamente que el trabajador no será sancionado sin previa investigación del caso, o bien, reconociendo una detallada normatividad de la investigación administrativa a realizarse en dos instancias prejudiciales. En ambos casos, la decisión terminal ha sido objeto de debates en las decisiones de los tribunales mexicanos, las cuales se han concentrado en el análisis de cinco aspectos, a saber:

1. El valor probatorio de las actas administrativas.
2. La participación de las partes en la investigación.
3. La variación de la prescripción para sancionar (léase despedir).
4. La precisión de las facultades de las comisiones mixtas encargadas de investigar.
5. Los efectos jurídicos derivados de la omisión de la investigación.

1. *El valor probatorio de las actas administrativas*

Durante la quinta época del *Semanario Judicial de la Federación*, la jurisprudencia estableció en diferentes tesis que para el caso de empleados públicos, sobre todo, las actas administrativas "deben ser ratificadas ante el mismo tribunal por los funcionarios que lo suscriban para que haga prueba..."¹ La misma idea sería desarrollada en otras decisiones indicando que

el valor probatorio de las actas levantadas en investigación administrativa, para comprobar faltas de los empleados públicos, tienen el valor que corresponde a los testigos que en la misma declaren, siendo en sí mismo el acto testimonio escrito y estando sujeto para su perfeccionamiento a la declaración de los testigos ante el Tribunal...²

El valor probatorio de tales documentos fue precisado en situaciones específicas durante la sexta época, en algunos precedentes que indicaron que las investigaciones administrativas tienen plena validez, máxime si el reclamante reconoció el contenido de una de ellas,³ o bien cuando

¹ *Semanario Judicial de la Federación*, 5a. época, t. XIX, p. 3700. A.D. en materia de trabajo 928/53, Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas, 5 de marzo de 1954, unanimidad de votos.

² *Semanario Judicial de la Federación*, 5a. época, t. CXXIX, p. 365. A.D. 5500/55, Secretaría de Educación Pública, 1º de agosto de 1956, 5 votos, ponente: Arturo Martínez Adame.

³ *Semanario Judicial de la Federación*, 6a. época, vol. XIV, 5a parte, p. 97. A.D. 353/57, Alfonso González Díaz de León, 14 de agosto de 1958, 5 votos, ponente: Mario G. Rebolledo F.

es precisamente el actor quien las exhibe como parte de sus pruebas, caso en el cual el requisito de ratificación ante el tribunal por quienes las practican no sería necesario.⁴ En otras ocasiones se indicó que las resoluciones de las comisiones mixtas, en el caso que éstas existieran, "sólo tendrán el valor que las partes les atribuyan"; así pues, si la resolución fue presentada ante la autoridad laboral, ésta "pudo legalmente concederle el valor probatorio que en conciencia le corresponde".⁵

El valor probatorio atribuido a tales documentos fue relativizado en reiteradas ocasiones, lo cual permitió muchas veces ver a las investigaciones administrativas como un "pacto entre caballeros", cuyo cumplimiento y valor se dejaba a la buena voluntad de las partes, lo que dejaba no muy en claro cuál era su utilidad y su juridicidad.

2. *La participación de las partes*

Con referencia a los efectos atribuidos por la jurisprudencia a la participación o no participación de las partes en la investigación, cabe hacer dos precisiones: en una decisión consignada en la séptima época del *Semanario Judicial de la Federación* (en 1971) se señaló que si "se practicó la investigación previa al despido de un trabajador, establecida en el contrato colectivo, sin presencia del actor", aunque habiéndosele comunicado no haya acudido a ella sin causa alguna, y si "se acredita también que el trabajador faltó a sus labores por más de tres días en un lapso de treinta, sin permiso del patrón o sin causa justificada, la rescisión de su contrato de trabajo es justificada".⁶ En este caso, lo importante a destacar es la idea que desde los años setenta ha sido una constante en las decisiones de los tribunales mexicanos: el considerar que la omisión o las irregularidades en la forma de pronunciar una sanción (en este caso un despido) no tienen como efectos el que el acto se considere nulo y sin validez. Se trata pues del respeto del no respeto de la forma de los actos. Casi veinte años más tarde los tribunales colegiados de circuito harían una predicción que, aunque pequeña, es im-

⁴ *Semanario Judicial de la Federación*, 6a. época, vol. XIII, 5a. parte, p. 160. A.D. 2829/57, Ferrocarriles Nacionales de México, 28 de julio de 1958, unanimidad de 4 votos, ponente: Mario G. Rebolledo F.

⁵ *Semanario Judicial de la Federación*, 6a. época, vol. XIX, 5a. parte, p. 25. A.D. 3891/56, Ferrocarriles Nacionales de México, 12 de enero 1959, 5 votos, ponente: Agapito Pozo.

⁶ *Semanario Judicial de la Federación*, 6a. época, vol. 28, 5a. parte, p. 25. A.D. 206/71, Matilde Hurtado Pérez, 22 de abril 1971, unanimidad de 4 votos, ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

portante en el sentido de que "el hecho de que un trabajador no acuda a una investigación administrativa a la cual hubiese sido previamente citado con el fin de aclarar las faltas que se le atribuyen, de ninguna manera prueba su culpabilidad puesto que tal pretensión no tiene apoyo legal alguno".⁷

3. *La prescripción para sancionar*

Las reglas en materia de prescripción, concretamente para el caso de que se quiera ejercitar el derecho a despedir por parte del empleador, han sido objeto de algunas precisiones por parte de los tribunales en los casos en que una investigación previa, antes del despido y dentro de la empresa, tenga que realizarse.

En estos casos se ha indicado que "...El término para la prescripción de la acción respectiva que corresponde al patrón, debe computarse a partir de la conclusión de dichas investigaciones".⁸ Sin embargo, con posterioridad este criterio fue más preciso al establecerse una distinción entre el tipo de falta de que se trataba, lo cual determinaría el momento a partir del cual empezaría a correr la prescripción para despedir. En ese sentido, se indicó que el criterio arriba señalado

sólo es aplicable cuando se trata de faltas que por su propia naturaleza o por las circunstancias especiales que concurren en el caso, no pueden ser conocidas por el patrón en el momento que acontecen, sino que se requiera de una investigación previa a fin de que el patrón reúna los medios de convicción indispensables para tener un conocimiento exacto de la conducta del trabajador y estar así en condiciones de poder ejercitar la facultad rescisoria.⁹

⁷ Informe Suprema Corte de Justicia 1987, 3a. parte, Tribunales Colegiados de Circuito, 1er. Circuito, 4o. Trabajo, p. 331. A.D. 3198/86, Ferrocarriles Nacionales de México, 29 de mayo de 1987, unanimidad de votos, ponente: Carlos Bravo y Bravo.

⁸ *Semanario Judicial de la Federación*, 7a. época, vol. 50, 5a. parte, p. 15. A.D. 4293/70, Guillermina Castillo Cruz, 19 de febrero 1971, unanimidad de votos, ponente: Salvador Mondragón Guerra.

Precedentes: *Semanario Judicial de la Federación*, 7a. época, vol. 26, quinta parte, p. 17; vol. 27, quinta parte, p. 17; vol. 42, quinta parte, p. 17.

Véase, también, A.D. 1721/73, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 8 de agosto de 1973, unanimidad de 4 votos, ponente: Euquerio Guerrero L.

⁹ *Semanario Judicial de la Federación*, 7a. época, vols. 133-138, 5a. parte, p. 24. A.D. 6158/79, Aseguradora Nacional Agrícola y Ganadera, S. A., 30 de junio de 1980, unanimidad de votos, ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Lo cual no sucede cuando "...un trabajador reconoce las faltas cometidas y se objetiva su responsabilidad, en cuyo caso el término prescriptorio correspondiente y la facultad de rescindir el contrato de trabajo empieza a correr a partir del momento en que el trabajador reconoce el hecho o hechos respectivos". Idea esta última que sería ratificada en reiteradas ocasiones.¹⁰

4. *Facultades de las comisiones mixtas*

Durante la sexta y séptima épocas y durante la vigencia de la ley de 1931, los tribunales mexicanos desarrollaron una idea que desalentaba la búsqueda de soluciones a los conflictos individuales dentro de la empresa. Esta idea fue elaborada y nutrida a partir del intento por delimitar las facultades de las comisiones mixtas cuando éstas hubieran sido contempladas en el contrato colectivo, las cuales, se indicó,

sólo se ocuparán de funciones económicas y sociales y, por tanto, tales comisiones carecen en lo absoluto de funciones jurisdiccionales para decidir sobre los conflictos o litigios entre las partes, y como consecuencia, cuando se ocupen de asuntos jurisdiccionales, lo resuelto por ellas carece de valor legal, puesto que las únicas autoridades jurisdiccionales para dirimir los conflictos obrero-patronales son las juntas de conciliación y arbitraje...¹¹

¹⁰ Véase, por ejemplo, una de las decisiones de principio: *Semanario Judicial de la Federación*, 7a. época, vols. 139-144, 5a. parte, p. 21. A.D. 1153/80, Francisco Cortés Gómez, 3 de septiembre 1980, 5 votos, ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Cabe indicar que decisiones posteriores a la anterior se ocuparon de puntos y casos muy precisos, entre los que cabe destacar el siguiente: "Cuando un trabajador, por una investigación que se le practicó, se le atribuyen irregularidades en el cumplimiento de sus funciones, irregularidades que subsistieron al momento de practicarse una diversa investigación, la prescripción no corre, en los términos del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, desde que se practica la primera de las investigaciones citadas, porque las omisiones que se atribuyen en el cumplimiento de sus obligaciones, subsistieron y se actualizaron nuevamente al momento del levantamiento de las actas correspondientes a la segunda o ulterior investigación". *Informe Suprema Corte de Justicia 1987*, 2a. parte, 4a. sala, p. 26. A.D. 4745/86, Instituto Mexicano del Seguro Social, 6 de abril 1987, 5 votos, ponente: José Martínez Delgado, secretario: Eufemio Zamudio Alemán.

Precedente: A.D. 3180/84, Tomás Lara Arreola, 20 de enero 1986, unanimidad de 4 votos, ponente: Ulises Schmill Ordóñez, secretario: Aureliano Pulido Cervantes.

¹¹ *Semanario Judicial de la Federación*, 7a. época, vol. 7, 5a. parte, p. 13. A.D. 1623/68, Mauro G. Balderas Sánchez, 3 de julio 1969, 5 votos, ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Véase, en el mismo sentido, vol. XXIX, 5a. parte, p. 12. A.D. 1633/58, Ferrocarriles Nacionales de México, 9 de noviembre 1959, ponente: Angel

Así pues, llegado el caso, si un trabajador inicia un juicio, la autoridad juzgará según las pruebas que se le aporten en éste, independientemente de que se haya o no consultado a las comisiones mixtas.¹²

Para estas decisiones el concepto de "funciones económicas y sociales" asignadas a las comisiones mixtas reguladas por el artículo 335 de la ley (de 1931), no incluía el solucionar conflictos. En este sentido se consideró, por ejemplo, que como el resultado de una investigación respecto de una causa justificada de despido no es función económica ni social, "las resoluciones de las comisiones mixtas están al margen de lo que las partes aleguen al establecerse la *litis* dentro del juicio, sin que influyan las determinaciones de las referidas comisiones mixtas".¹³ De este modo, aunque el contrato colectivo dispusiera otra cosa, puede el actor negarse legalmente a agotar el recurso previsto en el contrato colectivo,¹⁴ o bien a acatar el fallo pronunciado por aquéllas,¹⁵ el cual carece de obligatoriedad,¹⁶ ya que un contrato colectivo no puede asignar a las comisiones mixtas funciones que son de derecho público,¹⁷ como es el "resolver controversias entre el capital y el trabajo".¹⁸

5. Omisión de la investigación

Tal vez uno de los aspectos más importantes en materia de limitaciones contractuales al poder sancionatorio, es el relativo a los efectos jurídicos que se establecen en el caso en que se haya omitido la inves-

González de la Vega, vol. XXXVI, 5a. parte, p. 22. A.D. 5643/58, Ferrocarriles Nacionales de México, 30 de junio 1960, 5 votos, ponente: Mariano Azuela.

¹² *Semanario Judicial de la Federación*, 6a. época, vol. XXVII, 5a. parte, p. 11. A.D. 7869/58. S. Muñoz Mayorga, 25 de septiembre 1959, 5 votos, ponente: A. González de la Vega.

¹³ *Semanario Judicial de la Federación*, 6a. época, vol. LX, 5a. parte, p. 24. A.D. 6202/61, Isaac Aguilar Pasarán, 18 de junio 1962, 5 votos, ponente: Agapito Pozo.

¹⁴ *Semanario Judicial de la Federación*, 6a. época, vol. XXII, 5a. parte, p. 17. A.D. 489/59, Ferrocarriles Nacionales de México, 15 de abril 1959, 5 votos, ponente: Gilberto Valenzuela.

¹⁵ *Semanario Judicial de la Federación*, 6a. época, vol. VIII, 5a. parte, p. 64. A.D. 7255/56, Ferrocarriles Nacionales de México, 13 de febrero 1958, unanimidad de 4 votos, ponente: Agapito Pozo.

¹⁶ *Semanario Judicial de la Federación*, 6a. época, vol. XXIV, 5a. parte, p. 26. A.D. 4553/57, Ferrocarriles Nacionales de México, 22 de junio 1959, unanimidad de 4 votos, ponente: Ángel González de la Vega.

¹⁷ *Semanario Judicial de la Federación*, 6a. época, vol. XXIV, 5a. parte, p. 25. A.D. 4607/57, Ferrocarriles Nacionales de México, 12 de junio 1959, unanimidad de 4 votos, ponente: Ángel González de la Vega.

¹⁸ *Semanario Judicial de la Federación*, 6a. época, vol. LXVIII, 5a. parte, p. 9. A.D. 6196/61, Aurora Pérez y Pérez de López, 8 de febrero de 1963 unanimidad de 4 votos, ponente: Agapito Pozo.

tigación prevista en el contrato colectivo para poder sancionar.¹⁹ Sobre el particular, la jurisprudencia mexicana insistió, a veces enfáticamente, en el hecho de que "aunque un patrón omita la práctica de la investigación señalada en el contrato colectivo de trabajo, no por ello debe considerarse injustificado el despido del trabajador...".²⁰ Las posibles investigaciones hechas con el fin de justificar una destitución "solamente tienen finalidades conciliatorias".²¹ Los tribunales reconocen un derecho del patrón para despedir a un trabajador cuando éste haya cometido una falta prevista por la ley. Este derecho, siendo de orden público, no podría ser derogado por acuerdo entre las partes dentro de un contrato colectivo.²² Sin embargo, a partir de los años ochenta parecería haber un cambio considerable en las decisiones de los tribunales, ya que en diversas ocasiones se señaló que

si un contrato colectivo de trabajo exige como requisito para la validez de la rescisión laboral que se haga una investigación, no puede omitirse tal investigación. Consiguientemente si el patrón no lleva a cabo la investigación a que se ha comprometido por medio del contrato colectivo antes de rescindir el contrato individual que lo liga con sus trabajadores esto bastará para considerar que el despido fue injustificado.²³

¹⁹ En este caso debemos tomar la palabra "investigación" en sentido amplio, el cual comprende no sólo los casos en que algunos contratos colectivos hablan simplemente de la necesidad de realizar una "investigación previa" para poder sancionar, sino también los casos en que esta "investigación" se presenta de una manera amplia y como un procedimiento, a veces detallado, dentro del clausulado del contrato colectivo.

²⁰ *Semanario Judicial de la Federación*, 6a. época, vol. LXXI, 5a. parte, p. 9. A.D. 4510/61, Felipe Núñez Hurtado, 8 de mayo de 1963, 5 votos, ponente: Adalberto Padilla Ascencio; vol. XLIX, 5a. parte, p. 41. A.D. 7335/60, La Omega, S.A., 20 de julio 1961, 5 votos, ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

²¹ *Semanario Judicial de la Federación*, 6a. época, vol. LV, 5a. parte, p. 65. A.D. 2590/61, Manuel Perea A., 15 de enero 1962, unanimidad de 4 votos, ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

²² *Semanario Judicial de la Federación*, 6a. época, vol. LXV, 5a. parte, p. 16. A.D. 8015/61, Armando Navarrete Barrera, 7 de noviembre de 1962, unanimidad de 4 votos, ponente: Adalberto Padilla Ascencio; vol. LXXI, 5a. parte, p. 9. A.D. 4510/61, Felipe Núñez Hurtado, 8 de mayo de 1963, 5 votos, ponente: Adalberto Padilla Ascencio. Precedente: vol. LXV, 5a. parte, p. 16.

²³ *Semanario Judicial de la Federación*, 7a. época, vols. 157-162, 5a. parte, p. 81. A.D. 2760/80, Ferrocarriles Nacionales de México, 29 de junio de 1982, unanimidad de 4 votos, ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Semanario Judicial de la Federación, 7a. época, vols. 157-162, 5a. parte, p. 69. A.D. 2303/81, Instituto Mexicano del Seguro Social, 5 de octubre de 1981, unanimidad de 4 votos, ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Precedente: 7a. época,

Más recientemente, en dos precedentes de los tribunales colegiados de circuito, se fue más explícito sobre esta materia al señalar que el incumplimiento de las reglas que señala el contrato colectivo para la investigación administrativa, implica estimar injustificado el despido,²⁴ o bien que si "...se contraviene la normación colectiva imperante hace que la separación se torne en injustificada".²⁵

Cabe pensar que en estos últimos precedentes los elementos que se toman en consideración para calificar de injustificado el despido son por lo menos dos: por un lado, que el contrato colectivo de trabajo haya previsto algún procedimiento específico para realizar la investigación en cuestión y, por otro lado, el que el respeto de tal investigación (incluyendo el procedimiento de la misma en el caso en que se prevea

vols. 157-162, 5a. parte, p. 31; vols. 163-168, 5a. parte, p. 26. A.D. 670/82, Armando Almeida Anaya, 19 de julio de 1982, unanimidad de 4 votos, ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Sostienen la misma tesis: A.D. 701/82, Instituto Mexicano del Seguro Social, 19 de julio de 1982, unanimidad de 4 votos, ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. A.D. 4746/81, Fermín Mares Juárez, 16 de agosto de 1982, unanimidad de 4 votos, ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Precedentes: 7a. época, vols. 157-162, 5a. parte, p. 26.

²⁴ El texto íntegro de este precedente dice así: "El incumplimiento de las reglas que señala el contrato colectivo de trabajo, que rige las relaciones entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y sus trabajadores, para la práctica de la investigación administrativa, implica estimar injustificado el despido, pues debe considerarse que carecería de objeto la existencia de las reglas que regulan tal procedimiento y las que sancionan, con la invalidez, su incumplimiento, si su observancia quedara al arbitrio del patrón, ya que el espíritu de dichas disposiciones es, precisamente, dar al trabajador la oportunidad de defensa respecto de las faltas que se imputan. Consecuentemente, si el patrón, para rescindir el contrato individual de sus trabajadores, no llevó a cabo la investigación en la forma estipulada en el contrato colectivo de trabajo, siendo nulo lo actuado en la investigación administrativa, ello basta para considerar que el despido fue injustificado." *Informe Suprema Corte de Justicia 1986*, 3a. parte, Tribunales Colegiados de Circuito, Tribunal Colegiado del 9º Circuito, p. 483. A.D. 75/86, Instituto Mexicano del Seguro Social, 6 de marzo de 1986, unanimidad de votos, ponente: Guillermo Baltazar Alvear, secretario: Alberto Durán Martínez.

²⁵ "Si en el pacto colectivo se convino, en el capítulo que corresponde a la separación y medidas disciplinarias, que 'en todo caso' debe practicarse una investigación sobre la falta cometida, para oír plenamente al trabajador y después, de resultar responsable, se le aplique el castigo que proceda, debe considerarse que, para la separación de los trabajadores establece la investigación previa, como una fórmula de equilibrio que garantiza la supervivencia de los factores de la producción, y se contraviene la normación colectiva imperante hace que la separación se torne en injustificada." *Informe Suprema Corte de Justicia 1987*, 3a. parte, Tribunales Colegiados de Circuito, Tribunal Colegiado Supernumerario en materia de Trabajo del 3er. Circuito, p. 472. A.D. 348/87, Luis Iñiguez Hermosillo, 4 de noviembre de 1987, unanimidad de votos, ponente: Andrés Cruz Martínez, secretario: Roberto Ruiz Martínez.

tal) sea un elemento de validez del mismo despido. Este segundo elemento es, tal vez, el más relevante si se tiene en cuenta que hasta hace poco tiempo tanto las legislaciones (no sólo la mexicana, sino la mayoría de las latinoamericanas) como la jurisprudencia establecían que el acto de despido no estaba sujeto a forma alguna, y que en el caso en que se haya previsto alguna forma determinada, tal no constituía un elemento de validez del acto. Dicho de otro modo, la validez del despido no depende del respeto de la forma prevista para realizarlo sino del fondo del mismo (llámese causa justificada o de otra manera).

De cualquier manera, debe señalarse que sólo se trata por ahora de precedentes que no constituyen aún jurisprudencia; sin embargo son, tal vez, un indicio de un cambio importante de la jurisprudencia mexicana en la materia, el cual aunque importante no debe sobrevalorarse. Se trata sólo de casos aislados o, bien, ¿estamos ante el inicio de una recomposición de los conceptos tradicionalmente empleados en materia de sanciones?

Por ahora resulta difícil pronunciarse en favor de una u otra respuesta, en todo caso resulta evidente que en los últimos años el análisis de ciertos conceptos como "forma del despido" (contractual y legal) o "despido acto formal", "despido sancionatorio", "validez del despido", se habían hecho de una manera separada y a veces sin implicaciones recíprocas, lo cual casi siempre se ha traducido en situaciones desfavorables para aquellos a los cuales las normas laborales pretenden proteger, es decir, a los trabajadores. Visto de esta manera, el que la jurisprudencia trate de ver conjuntamente estos conceptos de una manera integral estableciendo más claramente las relaciones entre los mismos, resulta ser un indicio de "coherencia laboral" en la interpretación de la normatividad del trabajo, lo cual a todas luces resulta saludable para una mayor lógica en la estructura del orden jurídico.

Eva Leticia CERVANTES CABALLERO
Carlos REYNOSO CASTILLO