

BIBLIOGRAFÍA

Héctor SANTOS AZUELA

CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Causales
de despido* 160

El manual se complementa con una serie de anexos que ejemplifican el control individual de las cotizaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social y de las aportaciones para el INFONAVIT; el control individual de recuperación de incapacidades, así como de los abonos por créditos. Se incluyen también orientaciones para los ajustes en las liquidaciones y los salarios mínimos generales, profesionales y del campo, siempre para los efectos de cotizaciones al IMSS, y de aportaciones para el INFONAVIT.

Reducido en rigor al problema de las cotizaciones y aportaciones señaladas, el presente manual no se ocupa de los procedimientos propiamente dichos de la seguridad social dentro de nuestro sistema, cual pudiera ser el caso de las revisiones o las inconformidades.

Se trata, más bien, de un trabajo sin pretensión académica, que a manera de formulario, puede resultar un material de utilidad para el manejo de las empresas, por lo que hace al engranaje del Seguro Social. Reducido al trabajo en general, estimamos que no es apropiado anunciarlo como un manual de procedimientos en materia de seguridad social, ya que, salvo diferentes prácticas y trámites objeto de esta reseña, los procedimientos propiamente dichos no se incluyen, ni se abarca tampoco el sistema del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Parece ser una costumbre ya adoptada por la editorial que lo publica (PAC) que, amén de desorientar, desconcierta y esquilma a los lectores.

HÉCTOR SANTOS AZUELA

CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Causales de despido*, México, Trillas, 1983, 96 pp.

Dirigido, según advertencia del autor, a los litigantes en materia de trabajo e inspirado en su práctica docente en la Universidad Iberoamericana, elabora Cavazos un estudio escueto y bien articulado, apasionante y polémico sobre las causales de despido. Tras un análisis preliminar sobre el contrato de trabajo, revisa panorámicamente el principio de autonomía de la voluntad en las convenciones individuales de trabajo; las características del contrato de trabajo y la evolución doctrinal de esta figura.

Siempre dentro de la perspectiva introductoria, analiza la relación individual de trabajo refiriéndose en forma esquemática —particular-

mente referida a los preceptos atinentes de la Ley Federal del Trabajo— a su nacimiento, duración y suspensión. Señala a este respecto que en el texto del artículo 20 de la Ley, el legislador no alcanza a precisar con claridad la diferencia entre relación y contrato de trabajo, entre los que cree advertir una relación causal. Pensamos, sin embargo, que el autor no repara sobre la teoría relacionista que representada en Molitor, Scelle y Durand es retomada dentro de nuestra doctrina por Mario de la Cueva y que explica la autonomía de la relación laboral frente al contrato. Compartida o no, resulta claro que sus principios ilustran el sentido del artículo 20 que define a la relación individual de trabajo, independientemente del acto que le dé origen (un contrato, la cláusula de admisión, el enrolamiento del trabajador al empleo, etcétera), como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

El autor cierra el estudio de la que considera reflexión preliminar, con una exposición sucinta sobre los contratos a prueba y por veintiocho días, que distingue claramente de los llamados periodos de prueba y que, a su parecer, se justifican plenamente. Lamentamos que al abordar este aspecto, como ocurre en diversos estudios monográficos sobre el particular, no se realiza un estudio exhaustivo de la realidad y aberrante práctica legal de los trabajos eventuales.

Más adelante se refiere, brevemente, a la terminación de los contratos de trabajo, reproduciendo los artículos 53 y 434 de la Ley, que adiciona con un comentario sobre la rescisión de aquéllos, a la que considera como una forma patológica de su terminación, toda vez que siempre implica el incumplimiento de lo pactado por alguna de las partes. En materia colectiva, agrega, trátase de sindicatos o de empresas, la petición de rescisión difícilmente podría reclamarse.

Con espíritu analítico y mediante la confrontación con numerosos casos prácticos que enriquece con actualizadas tesis jurisprudenciales, el autor revisa, una por una, las catorce causales de despido que recoge el artículo 47 de la Ley. No repara, sin embargo, en la fracción xv, que permite entender el sistema utilizado por el legislador, fundamentalmente por lo que atiende a que, para poder operar el despido, no basta incurrir en alguna de las causales taxativamente consignadas en la Ley, sino que precisa, además, la comprobación de un incumplimiento grave y culposo por parte del trabajador. Estima, a su vez, que la reforma al último párrafo del artículo 47 en relación con el aviso del despido, induce al absurdo de hacer depender la justificación o injustificación del mismo, no de su naturaleza, sino del acto administrativo de la notificación.

Por nuestra parte consideramos que la reforma en cuestión pretende atenuar, sin lograrlo, la práctica mezquina de remitir la carga de la prueba del despido al propio trabajador, si en la etapa de contestación el patrón lo niega y ofrece el empleo, arrojándose con ello la facultad de decidir la reinstalación o la indemnización.

Con atinado realismo, que se confirma de manera cotidiana en nuestra conservadora y decadente "judicatura" del trabajo, el autor considera que las obligaciones de los trabajadores comprendidas en el artículo 134 de la Ley, a las que en nuestro concepto, para completar el marco represivo, sólo faltaría agregar las prohibiciones contempladas en el 135, constituyen en rigor una continuación de las causas de despido que comprende el artículo 47 y que, cándidamente, De la Cueva estimó limitativas. De esta manera y dentro de los que considera casos especiales, Cavazos analiza el artículo 161 de la Ley por lo que respecta a la factibilidad del despido en el supuesto de los trabajadores con antigüedad mayor de veinte años y que sólo podrá realizarse por algún motivo particularmente grave o que verdaderamente haga imposible la continuación normal de la relación de trabajo. Así también se refiere al artículo 185, que previene la posibilidad de rescindir el contrato de los trabajadores de confianza cuando el patrón puede invocar un motivo razonable de la pérdida de la confianza.

En lo que concierne a las responsabilidades económicas derivadas del despido, el autor hace alusión, aunque de manera limitada, a las indemnizaciones que jurídicamente corresponden a los trabajadores que hubieren sido despedidos sin causa justificada. Al efecto explica, por otra parte, que junto a la llamada indemnización constitucional, los trabajadores que estimen haber sido despedidos sin causa justificada, tendrán derecho a reclamar, independientemente, la parte proporcional de su aguinaldo; la parte proporcional del pago de vacaciones; la prima vacacional; la prima de antigüedad que en su criterio no representa en rigor una prestación indemnizatoria; así como la participación correspondiente en las utilidades generadas por la empresa. Podrán reclamar, también, todas aquellas prestaciones que hubiesen devengado o que se desprendan expresamente de la Ley, los contratos individuales de trabajo o los contratos colectivos que tuvieren celebrados.

El autor adiciona finalmente su estudio con una selección bien pergeñada de la jurisprudencia y de los precedentes actuales más sobresalientes de nuestra suprema judicatura del trabajo.

Revisado en su conjunto, estimamos que el presente ensayo no sólo responde a la inquietud docente del autor por su claridad, esquematismo y mérito didáctico, sino que representa un aporte fecundo, ali-

mentado con la experiencia y el conocimiento de nuestra disciplina, al desarrollo de la doctrina laboral; esfuerzo ponderable que esperamos estimule al maestro a superar el prejuicio que anticipa en el prólogo, de abandonar, ante el peso de la responsabilidad y el propio escrúpulo, la producción literaria jurídica.

HÉCTOR SANTOS AZUELA

DÍAZ BRAVO, Arturo, *Contratos mercantiles*, México, Harla, Harper and Row Latinoamericana, 1983, xx, 253 pp. (con un breve prólogo de Roberto L. Mantilla Molina y un apéndice también esquemático sobre "Obligaciones en moneda extranjera y control de cambios"; tabla de abreviaturas e índices general, bibliográfico, de textos legales y de materias).

Es esta una obra excepcional respecto a contratos mercantiles, no crediticios (con excepción del arrendamiento financiero que sí se trata), materia cuyo estudio había sido descuidado, pero sobre la cual han aparecido últimamente otras tres contribuciones: un libro elemental de Omar Olvera de Luna, otro más amplio y mejor informado de Oscar Vásquez del Mercado (que he reseñado en este mismo *Boletín* del Instituto de Derecho Comparado), y otro recentísimo de Javier Arce Gargollo, sobre contratos mercantiles atípicos.

El de Díaz Bravo, es un libro notable tanto por su redacción castiza y culta, como por la claridad de su exposición, su rigor temático, la sistematización de los temas que desarrolla y el análisis de las figuras contractuales; tradicionales las unas, como la compraventa, el transporte, la edición, el seguro, la fianza, la prenda, la comisión; y otras, de figuras actuales, algunas de las cuales aún no se reglamentan pero se practican cotidianamente (transferencia de tecnología, suministro, consignación, agencia). La labor del impresor merece también un amplio elogio por la pulcritud y corrección tipográfica, por la nitidez y claridad del texto y de los tipos y caracteres, por la conveniente distribución de materias y de los títulos y encabezados de cada figura.

Comprende dos secciones; la primera, a la que el autor dedica la quinta parte del volumen del libro (50 páginas), se refiere a las obligaciones mercantiles. En los primeros cinco capítulos analiza el régimen y las fuentes de ellas, sin considerar especialmente a los usos y la costumbre mercantil, aunque, en ocasiones, los invoca —vgr., pág. 62 *in*