

# LA IMPUGNACION DEL DESPIDO EN LA LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO\*

Luis Vinatea Recoba  
Profesor de Derecho Laboral  
Pontificia Universidad Católica

La Ley de Fomento del Empleo (LFE), además de los muchos cambios que ha introducido en materia sustantiva, ha variado en forma radical el espectro de acciones impugnatorias que conocíamos en materia de despido. Es interesante verificar que dichas acciones impugnatorias son de lo más variadas y que a la jurisprudencia corresponderá incluso "construir" en vía de interpretación, como ya lo han hecho tribunales foráneos, acciones específicas aplicables a supuestos regulados genéricamente por la LFE y su reglamento. Este artículo intenta presentar de la manera más sintética y a la vez completa esos cambios introducidos.

## I. LA DEMANDA DE REPOSICION.

Sustituyendo a la acción de calificación de despido, retomando la lógica de las casi olvidadas denuncias de reposición tramitadas ante la Administración de Trabajo y ofreciendo más problemas de los que imaginamos en un principio, la LFE en su artículo 72 presenta a la demanda de reposición como la típica acción reparadora frente al despido injusto o improcedente<sup>1</sup>.

Esta acción se caracteriza por expresar en su denominación la pretensión jurídica específica en este proceso (la reposición) y por generar efectos directos con la sentencia: el trabajador vencedor en un proceso de esta naturaleza, tiene derecho a ser reubicado en el puesto que ocupaba hasta el momento de su despido; a que se considere vigente la rela-

*En el presente trabajo, el autor realiza un análisis acerca de la problemática y posibilidades que ofrece la actual normativa laboral en materia de acciones de impugnación de despido por los trabajadores. A través de un estudio que incluye las tres acciones impugnatorias de despido: demandas de reposición, de indemnización y de nulidad de despido- el autor nos ofrece su interpretación del nuevo régimen laboral vigente sobre este tema y advierte sobre la imperiosa necesidad de una labor jurisprudencial de los tribunales laborales que delimite los alcances y real sentido de estas instituciones.*

\*. Al Doctor Javier Neves. Excepcional maestro, mejor amigo.

<sup>1</sup>. Se denomina despido injusto o improcedente tanto en los términos de la LFE como en los de la Ley 24514, al que carece de causa y al que se aparta de las formalidades señaladas por Ley respectivamente. Frente a supuestos como los indicados, procede la acción de reposición y aún la indemnizatoria.

ción laboral por el tiempo de duración del proceso; y, a que, como consecuencia de ello, se abonen los salarios de tramitación o devengados<sup>2</sup>.

En su concepción básica, esta acción culmina con la expedición de una sentencia condenatoria de reposición que, excepcionalmente, puede ser variada, según dispone el artículo 72º de la LFE, por una de abono de indemnización; bien por expresa variación de la demanda "en cualquier estado de la causa", bien por decisión sustitutoria del órgano jurisdiccional.

Las diferencias con su antecesora inmediata, la acción de calificación de despido, son notorias. La acción de calificación de despido era un híbrido que, culminando con la expedición de una sentencia declarativa (el juez se limitaba a calificar el despido), daba paso al obligatorio ejercicio de una opción por parte del trabajador que, en caso de no realizarse, se presumía identificada con el pago de una indemnización. El objeto de esta acción no era obtener una reposición o una indemnización. Esas, en todo caso, eran pretensiones mediatas y alternativas por ser ejercidas luego de la calificación del despido.

Pero, por otro lado, las similitudes no son pocas. En primer lugar, la condición de cumplimiento de un plazo de 30 días calendario para su ejercicio se mantiene al igual que en la acción de calificación de despido. En segundo lugar, los trabajadores de confianza y el personal directivo, debidamente calificados como tales (siguiendo las formalidades indicadas en el artículo 33 del D.S. 004-93-R), no pueden ejercer esta acción: el artículo 84º LFE lo prohíbe. Igualmente, el personal de las empresas con menos de veinte trabajadores está impedido de ejercer esta acción.

Volviendo a la acción de reposición en sí misma, verificamos que de ella fluyen problemas diversos que, incluso, ya han sido materia de revisión por las Salas Especializadas Laborales de la Corte Superior<sup>3</sup>. Veamos cuáles son.

El primer problema se presenta con la posibilidad

de variación de la demanda "en cualquier estado de la causa".

En términos estrictos, trabada la litis, no es posible variar la demanda pues ello vulnera el principio de contradicción y defensa<sup>4</sup>. Sin embargo, sobre la base de un análisis similar por parte de cualquier Juez respecto de ambas pretensiones expuestas por el trabajador (al margen de la pretensión, en ambos casos se discutirá lo mismo, lo cual determina la no trasgresión del principio de contradicción) y teniendo en cuenta la forma como se "superpone" el proceso de impugnación a la relación laboral disuelta, es lícito pensar que la estricta regla procesal se inclina ante el derecho del trabajador de no "atarse" a una relación laboral que ya no desea pues, en virtud del proceso instaurado, el tiempo que transcurra durante el mismo no va a ser otra cosa que la continuación de la relación laboral. Acredita lo dicho el pago de los salarios de tramitación o devengados durante ese período.

Cabe pues la variación de la demanda atendiendo a la opción del trabajador de apartarse de una relación laboral en el momento que él desee y al hecho que en ambos casos el juez tendrá que dirimir lo mismo.

Ahora, es necesario determinar hasta cuándo puede efectuarse tal variación. En nuestra opinión, ello sólo es posible hasta la expedición de la sentencia de primera instancia, salvo que el trabajador haya obtenido fallo favorable en dicha instancia, en cuyo caso puede, también, variar su pretensión ante la Sala Especializada Laboral de la Corte Superior. Primero, porque la acción es una de reposición. Si el ordenamiento hubiera deseado la presencia de pretensiones alternativas en un sólo proceso o hubiera establecido la posibilidad de opciones varias en ejecución de sentencia, hubiera denominado de manera distinta esta acción. Segundo, porque la flexibilidad existente en el uso del concepto "pretensión jurídica" en este proceso es tal que resulta difícil creer que se pueda extender incluso al período de revisión de la sentencia o, aun más, al de su ejecución. Tercero, porque existen supuestos de impugnación de despido vía repo-

<sup>2</sup> Ver nuestro trabajo, "Los salarios de tramitación en la Ley de Fomento del Empleo". Asesoría Laboral, 1992. Lima Julio No. 21.

<sup>3</sup> Los problemas inicialmente planteados van referidos a los casos de admisibilidad o no de demandas de calificación de despido durante la vigencia de la LFE. Sobre el particular la sentencia de fecha 12-11-92 expedida por la Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Lima ha precisado que "... no es válida la interposición de una acción de calificación de despido a partir de la vigencia del D.Leg. 728 ya que este dispositivo sólo contempla dos tipos de acciones... El tema ha merecido, además tratamiento específico. Al respecto ver: Delgado Nieto, Raúl. Acción de calificación de despido o reposición en el trabajo? Problemática y alternativas procesales de solución. Asesoría Laboral: Lima: 1993. Año III, No. 29, p. 23.

<sup>4</sup> Baylos Grau, Antonio y otros. Instituciones de derecho procesal del trabajo. Madrid: 1991, Trotta. p. 128.

sición que resultando improcedentes **ab initio** pueden regularizarse a través de esta variación de la demanda. Ese es el caso de la demanda de reposición intentada por un trabajador de confianza. Dicho trabajador sólo puede iniciar una acción indemnizatoria (art. 84<sup>o</sup> LFE); luego, si interpone una demanda de reposición ésta es improcedente, salvo que la varíe antes de la sentencia <sup>5</sup>. Es obvio que no podría hacerlo luego porque el Juez Laboral tiene que declarar en su sentencia la procedencia o no de la acción.

No obstante lo dicho, la jurisprudencia ha expuesto criterio distinto y piensa que cabe la variación incluso después de emitida la sentencia de primera instancia desfavorable al trabajador <sup>6</sup>.

El segundo problema se aprecia en las consecuencias de la variación de la demanda.

Las consecuencias, en estricto, incidirán en el plano económico. La demanda variada por una de indemnización, no genera derecho a salarios devengados o de tramitación. El artículo 78<sup>o</sup> de la LFE es claro al limitar el supuesto únicamente al caso de condena de reposición o de sustitución de ésta -establecida por el Juez- en aplicación de la facultad conferida por el artículo 71<sup>o</sup> de la LFE por la indemnización.

El tercer problema se presenta con la facultad de los magistrados en determinados procesos de sustituir la condena de reposición -obligación de hacer por el pago de una indemnización, "cuando ésta resultare inconveniente dadas las circunstancias" (art. 71<sup>o</sup> LFE). Esta facultad presentada genéricamente como exclusiva de los procesos de reposición instaurados por trabajadores ingresados al servicio del empleador a partir de la vigencia de la LFE <sup>7</sup> es, en verdad, una facultad que ya poseían y de hecho ejercían los magistrados durante la vigencia de la Ley 24514. Ese era el caso de los

trabajadores de confianza que no habiendo sido calificados como tales, iniciaban una acción de calificación de despido en la que sólo se les permitía optar por el pago de la indemnización. Y ese es el caso actual de los mismos servidores que, no teniendo calificación expresa, intentan una demanda de reposición que, como es natural, tiene que ser admitida. Luego, en el proceso, se determinará la calidad del trabajador y se tendrá que sustituir la pretensión. Para que se presente este caso, no es necesario que el trabajador ingrese a laborar a la empresa con posterioridad a la vigencia de la LFE.

Tomando en cuenta los problemas descritos, podemos decir, sin perjuicio de entrar en detalles más adelante, que la acción de reposición es una que busca esencialmente reinstalar al trabajador en su puesto habitual luego de un despido injusto o improcedente. Asimismo, es una acción que admite variación de pretensiones hasta el límite de la sentencia final o aquélla que resulte desfavorable al trabajador. Igualmente, es una acción que puede ser afectada por una sustitución de condena dependiendo de las consideraciones que estime el Juzgador o de la calidad que ostente el trabajador.

## II. LA DEMANDA DE INDEMNIZACION.

También contemplada, aunque de modo residual<sup>8</sup> por la anterior normativa, la acción indemnizatoria tiene un tratamiento bastante preciso en la LFE. Esta acción, que culmina con una sentencia de tipo claramente condenatorio, encuentra como pretensión jurídica el pago de la indemnización que señala tanto la LFE como la Ley 24514.

Los requisitos de su planteamiento pasan, a diferencia de lo que establecía la Ley 24514, por la fijación de un plazo de 30 días para su ejercicio en todos los casos.

El objeto de esta acción es obtener la reparación -

<sup>5</sup>. El juez también podría ordenarlo como requisito previo a la admisibilidad de la demanda, pues dentro de las facultades del juez, derivadas de lo establecido por el artículo 19 del D.S. 03-80TR, está la de no dar trámite a una demanda laboral no adecuada a las normas procesales.

<sup>6</sup>. Así, la Sentencia de fecha 24 de junio de 1993, emitida por la Tercera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Lima indica: "...estando expedito el derecho del actor, corresponde también a su facultad el sustituirlo por la indemnización especial que concede el artículo 14 de la Ley 24514 en cualquier estado de la causa, conforme lo permite el artículo 72 del Decreto Legislativo 728 concordante con el inciso f de su Segunda Disposición Transitoria, que a tenor de lo expresado a fojas 363, el accionante solicita esa sustitución, la misma que debe ampararse por economía procesal...".

<sup>7</sup>. En aplicación, claramente, de lo que establece la Segunda Disposición Transitoria de la LFE: "Los trabajadores que a la dación de la presente Ley se encuentren laborando bajo el régimen de la Ley 24514, salvo que manifiesten por escrito su voluntad de acogerse al nuevo régimen, continuarán regidos por el anterior de la siguiente manera: ... f) No podrá el Juez sustituir la reposición por el pago de indemnización, salvo a pedido del propio trabajador.

<sup>8</sup>. La Ley 24514 se preocupó de regular casi exclusivamente el tema de la impugnación del despido con vista a la luego denominada calificación del despido. Las menciones a la acción indemnizatoria se aprecian de modo tangencial al regularse el tema de los cargos de confianza (art. 15) y el tema del despido indirecto (art. 26).

tasada por Ley- del daño que supone el acto del despido, al margen del daño moral o emergente que pudiera presentarse. Se parte de la premisa, en esta acción, como en toda acción indemnizatoria, que el vínculo laboral se encuentra disuelto al momento de iniciarla. Y esto porque el trabajador ha renunciado expresamente -al ejercer la alternativa en cuestión- a la acción tendente a la obtención de la reposición. Es por ello que la LFE no incluye ni extiende el derecho a las remuneraciones devengadas a estos casos. Por esta misma razón admite la acumulación de una pretensión jurídica de pago de beneficios sociales de cualquier índole, pues resultaría materialmente imposible ordenar el pago de beneficios sociales y devengados ya que estos últimos alterarían la cifra de reclamo de beneficios sociales.

Esta acción, en suma, sólo busca condenar al empleador con el pago de una indemnización por haber materializado un despido injustificado o improcedente.

Pero, esta acción presenta matices importantes que son los que precisamente se han introducido con la LFE. Esta norma, regula un supuesto genérico de acción indemnizatoria. Se trata de un supuesto lógico y bastante sencillo. Pero además de ello, la LFE presenta un marco de situaciones en las que la demanda de indemnización se presenta no sólo a título de opción frente a la demanda de reposición, sino a título de única vía procesal para el cuestionamiento de un despido injustificado o improcedente. Ese es el caso de las demandas de indemnización por despido indirecto; las demandas interpuestas por el personal de dirección y los trabajadores de confianza; las demandas interpuestas por el personal de empresas con menos de veinte trabajadores y las demandas interpuestas por los trabajadores cesados colectivamente por necesidades de funcionamiento.

La acción indemnizatoria por despido indirecto parte del supuesto interpretativo en razón del cual un acto hostilizadorio es identificado con un despido; pues el artículo 66 de la LFE señala como actos de hostilidad "equiparables al despido" a una serie de conductas que constituyen "faltas del empleador".

Esta acción se torna indemnizatoria por lógica consecuencia de origen. El despido indirecto no es otra cosa que el traslado de la previsión legal que con-

tiene el artículo 1429<sup>9</sup> del Código Civil al campo laboral. Lo que ocurre es que, en este caso, la indemnización se abona por el solo hecho del despido, al margen de cualquier connotación moral.

La LFE ha precisado como requisito específico de esta acción el emplazamiento previo al empleador a fin de que enmiende su conducta antes de la interposición de la demanda. Se trata de un requisito de procedibilidad similar al que establece el artículo 1429 del Código Civil que, en principio, no admitiría excepciones. Sin embargo, el requisito en cuestión podría no ser exigible en supuestos excepcionales como aquellos que suponen atentado evidente contra la dignidad del trabajador, o los que ponen en peligro su vida o su integridad.

El caso de la acción indemnizatoria iniciada por los trabajadores de confianza y el personal de dirección es distinto. Este personal interpone acciones indemnizatorias porque la LFE les franquea esa única posibilidad frente a la presencia de un despido improcedente o injustificado. Se trata, en verdad, de un grupo de trabajadores que conforman un régimen de excepción que les concede únicamente estabilidad relativa. En virtud de él, la interposición de acciones de reposición por parte de trabajadores de esta categoría, debidamente calificados como tales, resulta de plano improcedente. Igual criterio se aplica a los trabajadores de las empresas que cuentan con menos de 20 trabajadores. Sin embargo, como ya adelantáramos, cabe la posibilidad que estas acciones sean admisibles por falta de información para el magistrado que conoce el proceso. En otras palabras, si el Juez desconoce que la empresa tiene menos de veinte trabajadores o que el trabajador es de confianza bien porque éste, sabiéndolo, no lo dijo o bien porque nunca fue notificado de tal circunstancia, tendrá que admitir la demanda y luego declararla improcedente ante la alegación del empleador. En esos casos, salvo que el trabajador varíe la demanda por una de indemnización se expondrá a una declaratoria de improcedencia de la demanda o al solo pago de la indemnización en el caso de los trabajadores que desconocían su condición de trabajadores de confianza.

El último caso de acción indemnizatoria es el de los trabajadores cesados colectivamente por necesidades de funcionamiento. En verdad, este caso se reduce sólo una acción de pago de deuda laboral generada en favor del trabajador en aplicación de

<sup>9</sup> Artículo 1429.- "En el caso del artículo 1428 la parte que se perjudica con el incumplimiento de la otra, puede requerirla mediante carta por vía notarial para que satisfaga su prestación, dentro de un plazo no menor de quince días, en caso contrario, el contrato queda resuelto. Si la prestación no se cumple dentro del plazo señalado, el contrato se resuelve de pleno derecho, quedando a cargo del deudor la indemnización por daños y perjuicios".

mandato legal específico. En consecuencia, este proceso no supone un análisis de la calidad del pago de su causa sino del monto total o parcial del mismo. Por cierto, los términos de la LFE, en este punto, son lo suficientemente claros como para impedir, eventualmente, la interposición de una acción de reposición. La sólo obligación legal de abono de una indemnización sustrae al empleador del peligro de una acción de reposición. Ese es, en nuestra opinión, el sentido de su fijación normativa <sup>10</sup>.

### III. DEMANDA DE NULIDAD DE DESPIDO.

Sin duda, éste es el supuesto más novedoso e interesante de la LFE. El concepto de despido nulo trabajado por la LFE es uno que busca encuadrar supuestos típicos de nulidad de despido por razones discriminatorias o de reacción y, a la vez, diferenciar las consecuencias del mismo respecto del despido que pueda resultar improcedente o injustificado (calificación aplicable en los juicios de reposición e indemnización). El despido nulo, declarado como tal, supone el derecho del trabajador a obtener su reposición sin concedérsele al Juez la facultad de sustituir el pedido de reposición por uno de pago de indemnización.

La acción de nulidad de despido, en cuanto a su formulación y fundamentos, no ha tenido un antecedente inmediato en nuestra legislación. El despido discriminatorio, de existir, se aparejaba al supuesto de despido injustificado y, en todo caso, se calificaba como una actitud antilaboral o incluso antisindical, corroborante de la ilegalidad de un despido.

La LFE se ha inspirado, en este punto, en expe-

riencias legales y jurisprudenciales interesantes como es el caso español. Las consecuencias legales derivadas de un despido nulo en la LFE son muy similares a las consecuencias del despido "radicalmente nulo" que construyó la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Español<sup>11</sup> y que ahora recoge la Legislación de ese país. Y precisamente, por ser un producto jurisprudencial, es que la figura toma importancia. Porque para nadie es un secreto que las soluciones jurisprudenciales son variables. Y por esa vía mucho podría ocurrir. En efecto, ya el reglamento de la LFE ha extendido el campo de aplicación (art. 37 D.S. 004-93-R) de los supuestos de aplicación del despido nulo a los trabajadores de confianza, al personal de dirección y a los trabajadores de las empresas con menos de 20 trabajadores.

Si bien es cierto, la norma ha limitado los casos de nulidad "...a los previstos en el artículo 65 de la Ley...", no resulta menos cierto que el artículo 83 consagra al plano específico el principio de no amparo del abuso del derecho (cierto es que para los casos de designación o promoción, pero principio al fin), y por esa vía es posible la extensión del concepto de nulidad de despido a casos en los que, incluso, sólo se reserva una acción indemnizatoria. En la actualidad, por ejemplo, a pesar que la Ley de Proceso Laboral Español ha nutrido sus prescripciones de la jurisprudencia que sobre despido radicalmente nulo emitió el Tribunal Constitucional, con lo cual se "encasilló" en supuestos típicos la jurisprudencia del Tribunal, se siguen creando por vía jurisprudencial supuestos en los que "...la elaboración jurisprudencial del despido radicalmente nulo por fraude de Ley o abuso de derecho es una de las más importantes..."<sup>12</sup>.

<sup>10</sup>. El tema es verdaderamente interesante. En la medida que esto no constituye un despido sino un cese colectivo, diferencia que impide la interposición de una demanda de reposición, el pago de la indemnización restringe la posibilidad de cuestionamiento del cese. Además de ello, la aplicación sistemática de los artículos 90 y 91 de la LFE indica que el trabajador tiene derecho a la indemnización especial y sólo a la reposición si es que el trabajador no es sustituido por otro en un plazo de 60 días. Sin embargo, existen posiciones contrarias al respecto, como la de Blancas "Las necesidades de funcionamiento como causa de cese colectivo" En: Asesoría Laboral. Lima, Año III No. 30 p. 7 y sgtes) quien piensa que aquí sí existe un supuesto de despido. Corroboraría lo dicho, aunque con muchas reservas, en cuanto al tema de procedibilidad de la acción de reposición, la sentencia expedida con fecha 29 de diciembre de 1992 por la Sala Especializada Laboral de la Corte Superior del Callao, que tiene la particularidad de haber resuelto un caso de cese colectivo por necesidades de funcionamiento cuestionado a través de una acción de calificación de despido, desaparecida, como sabemos, a partir de la vigencia del D.Leg. 728. Sobre esa sentencia, su contenido y sus alcances ver: Herrera Vásquez, Ricardo. El cese colectivo por necesidades de funcionamiento. En: Asesoría Laboral. Lima. 1993, Año III No. 28 p.7 y sgtes.

<sup>11</sup>. Dicha jurisprudencia, reiterada, se crea a partir de la sentencia que emite el Tribunal Constitucional Español en fecha 23 de noviembre de 1981, según refiere Montoya Melgar, Alfredo (Derecho del Trabajo, Madrid, Tecnos, 1990 p. 455) y posteriormente ratificada por sentencia de fecha 27 de marzo de 1985, según la cual "si el trabajador alega discriminación o violación de derecho fundamental, el órgano juzgador no puede contentarse con la mera declaración de nulidad del acto extintivo empresarial sino que debe pronunciarse sobre el fondo del asunto..." (Tomado de Sala Franco, Tomás y otros. Derecho del Trabajo, Valencia, 1991, Tirant lo Blanch, p. 785. También, Alonso Olea, Manuel y Casas Bahamonde, María. Derecho del Trabajo, Madrid. 1992. UCM, p. 455). Posteriormente, la línea jurisprudencial es asumida por la Ley Procesal Laboral de 1990.

<sup>12</sup>. El despido radicalmente nulo por abuso del derecho y fraude de Ley, a pesar de nacer jurisprudencialmente antes de la promulgación de la Ley Procesal Laboral de 1990, no fue acogido por ésta. Sin embargo, se sigue reconociendo en la jurisprudencia posterior a dicho año. (Sala Franco, Tomas. Op. cit. p. 785 y sgtes.).

Es probable que nuestra jurisprudencia por la trascendencia del tema y en tanto no exista posibilidad de conocimiento de procesos laborales por parte de la Sala Social y Constitucional de la Corte Suprema de la República, no se anime a tentar una creación jurisprudencial tan atrevida. Pensamos, quizá al igual que muchos magistrados, que el tránsito del concepto de despido nulo por abuso del derecho es sin duda alguna complejo y que tendrá que pasar por una sentencia que solucione un caso de abuso del derecho como el indicado en el artículo 83<sup>o</sup> de la LFE <sup>13</sup>. Sin embargo, la figura del no amparo del abuso del derecho empapa el ordenamiento (Título Preliminar del Código Civil) y, estimamos, no resultaría improbable la asimilación de la figura a la nulidad del despido. Y es que la LFE presenta tantos supuestos de fácil ruptura del vínculo laboral que es lógico pensar que algunos de ellos puedan llevar a una actitud abusiva. Por cierto, de presentarse, se tratará de "...una figura verdaderamente excepcional y extrema, para cuya existencias necesario que concurren dosis elevadas de arbitrariedad en la actuación empresarial, no bastando que esa actuación sea ilícita o contraria a la ley..., sino que esa ilegalidad a de ser especialmente intensa y superlativa, resultando vulnerados los mas elementales principios del ordenamiento jurídico laboral..."<sup>14</sup> pero, estimamos, pasible de ser aplicada en el ordenamiento, luego de un proceso de construcción jurisprudencial muy complejo.

Esta figura del despido nulo sin duda alguna será la que mayor potencial de desarrollo jurisprudencial tendrá. Por cierto, la figura no es sencilla. En su planteamiento se verifica la existencia de un ramillete de cargas probatorias no definidas por la LFE y su reglamento, de manera que allí la juris-

prudencia jugará un papel fundamental. Pero a más de ello la posibilidad de interrelación entre esta interacción y todas aquellas situaciones que la Ley limita a casos en los que el cuestionamiento se reduce a una demanda de indemnización, será compleja y de dura probanza.

Por esta razón, en principio, estimamos con la LFE, que la acción de nulidad de despido está reservada a supuestos tales como: a) filiación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) presentar en una queja o participar en un procedimiento contra el empleador ante las autoridades competentes; d) la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; y, e) el embarazo si el despido se produce dentro de los noventa días posteriores o anteriores al parto, pero probablemente extendible a casos excepcionales en los que lo claramente taxativo de la ley pueda ser rebasado.

#### IV. CONCLUSION.

La LFE ha contribuido a precisar normativamente las distintas formas de impugnar un despido, ha identificado casi la totalidad de supuestos y no ha puesto cortapisas a la posibilidad de crear jurisprudencialmente figuras interesantes para todos los casos de cese que ella regula.

El breve análisis que realizamos tiene que ser complementado por la jurisprudencia. Existen casos probablemente no tocados por nosotros y que, quizás, están en la mente del lector. En cualquiera de los supuestos, esperamos que las pautas aquí expresadas permitan, por lo menos, inducir las soluciones aplicables a los mismos.

<sup>13</sup> "...En la designación y promoción del trabajador de confianza, la Ley no ampara el abuso del derecho o la simulación..."

<sup>14</sup> Ibid, p. 789.