



Revista Latinoamericana de Derecho

Social

ISSN: 1870-4670

revistaderechosocial@yahoo.com.mx

Universidad Nacional Autónoma de

México

México

TENA SUCK, Rafael

COMENTARIOS JURISPRUDENCIALES SOBRE LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL
DESPIDO

Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 1, julio-diciembre, 2005, pp. 195-204
Universidad Nacional Autónoma de México
Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640256014>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

COMENTARIOS JURISPRUDENCIALES SOBRE LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DESPIDO

Rafael TENA SUCK*

I. CONCEPTO

La carga de la prueba es una noción eminentemente procesal, de importancia trascendental, que tiene una doble función. Por una parte constituye reglas para la actividad de las partes respecto a los hechos que deben probarse, y para el juzgador el modo de resolver conforme a su distribución y al material probatorio aportado.

Por lo tanto, la carga de la prueba (*onus probandi*) —como lo señala Rafael de Pina¹— representa el gravamen o peso que recae sobre las partes, para que suministren obligatoriamente el material probatorio que la autoridad requiere para formar su convicción sobre los hechos alegados en juicio y que les corresponde acreditar.

La doctrina ha discutido sobre su obligatoriedad: mientras unos autores afirman que toda carga impone un deber, otros argumentan que la carga es una obligación jurídica de las partes en el procedimiento.

Eduardo Pallares² refiere sobre el particular que solamente por medio de sutiles razonamientos se puede distinguir la carga del ejercicio de los derechos que tienen las partes para realizar determinados actos, y agrega que carga y ejercicio en el derecho son la misma cosa; si el actor quiere obtener justicia debe presentar su demanda, pero la presentación constituye el ejercicio del derecho de acción, pero si quiere obtener sentencia favorable ha de rendir pruebas idóneas; esto último constituye el ejercicio del derecho de probar.

* Doctor en derecho por la Universidad Panamericana; profesor de derecho del trabajo.

¹ Pina, Rafael de, *Curso de derecho procesal del trabajo*, p. 191.

² Pallares, Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, México, Porrúa, p. 128.



Para Trueba Urbina,³ la carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por su propio interés y no por deber; por lo tanto debemos concluir que más que una obligación es una necesidad procesal, ya que el incumplimiento es sancionado con la perdida del derecho.

II. CARGA PROBATORIA POR MANDATO DE LEY

En los regímenes de estabilidad impropia, cualquiera de las partes se encuentra en posibilidad de terminar el contrato de trabajo, ya sea por causas ordinarias o extraordinarias. Los términos se confunden y a veces se contraponen, pero en realidad podrían agruparse dentro de un concepto genérico de terminación. La rescisión es una forma anormal de terminación unilateral de la relación individual de trabajo por causa justificada y sin responsabilidad para el patrón; cuando la rescisión se lleva a cabo por el patrón se le reconoce como despido, cuando se trata del trabajador se habla de retiro.

En nuestra legislación, el despido es potestativo; en virtud de la reforma de 1980 constituye un acto formal. Es un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación de trabajo con base en una causa o violación de incumplimiento imputable al trabajador, que hace imposible la continuación del vínculo laboral. La rescisión, según criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no termina por sí misma la relación de trabajo, sino que queda supeditada a la calificación por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando se promueve la demanda, ya que cuando el trabajador omite ejercitarse las acciones consignadas en el artículo 48, dentro del plazo de dos meses concedido por la ley, se confirma la validez de la determinación patronal.

El artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, en sus catorce fracciones, enumera los supuestos que, en caso de haber controversia, corresponde probar al patrón, entre los que destaca la causa de rescisión de la relación de trabajo.

Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertas

³ Trueba Urbina, Alberto, *Tratado teórico práctico de derecho procesal de trabajo*, México, Porrúa, p. 304.

tos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo...

De lo anterior se infiere que, conforme a esta disposición, corresponde al patrón probar las causales de rescisión de la relación de trabajo cuando exista controversia sobre el despido alegado.

Luego entonces, se contempla el derecho de dar por terminada la relación mediante el despido, con la condición procesal de que la relación queda suspendida mientras las autoridades laborales decidan sobre la justificación del despido. Si el tribunal confirma la validez de la determinación patronal, operará la condición resolutoria de terminación de la relación de trabajo; por el contrario, si se declara procedente la acción de cumplimiento, todos los derechos del trabajador se actualizan y se reactiva la relación laboral. En caso de que el trabajador reclame la indemnización constitucional, se reconoce la conclusión injustificada del vínculo, condenando al patrón al pago de la indemnización y salarios caídos.

Las causales de todo despido deben ser graves e inconvenientes para la subsistencia de la relación, pero se advierte que detrás de cada causal genérica o especial aparece una obligación violada o incumplida por el trabajador. Para que la rescisión opere sin responsabilidad para el patrón o el trabajador, es insuficiente invocar la causal, sino que es necesario probarla ante las juntas de Conciliación y Arbitraje.

En la última parte del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se establece la obligación patronal de dar al trabajador el aviso de las causales de rescisión; es un requisito formal de validez, ya que se le proporciona la garantía de audiencia, legalidad y seguridad jurídica, a fin de poder conocer en forma clara y concreta los motivos de la determinación patronal e impugnarlos en el juicio.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de negativa a recibirla, el patrón tiene la obligación dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión de hacerlo del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, a través de un procedimiento paraprocesal, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador; por lo tanto, el aviso de rescisión de la relación laboral cuya notificación debe realizarse por medio de la Junta sólo produce efectos cuando el trabajador se negó previamente a recibirla.

La sanción de considerar injustificado el despido por la falta de aviso al trabajador o a la Junta es excesiva, sin olvidar que antes de las reformas de 1980

nunca se cumplía con esta obligación patronal, sin prevenirse mayores consecuencias.

La interpretación de la Suprema Corte superó los alcances del precepto legal, toda vez que sostuvo el criterio de que el patrón tiene la obligación de demostrar fehacientemente la negativa del trabajador a recibir el aviso de rescisión para que surtiera efectos su entrega por conducto de la Junta; esto, aunado a la problemática de acreditar no tan sólo las causales de rescisión sino también la negativa a recibir el aviso y la presentación oportuna ante la Junta, constituyó una excepción procesal que desalienta su aplicación.

Por las dificultades de probar los requisitos de procedencia del despido se han disminuido notoriamente los casos de rescisión, provocando que en innumerables despidos se omita el aviso de rescisión, recurriendo a la práctica procesal de negar el despido y ofrecer el trabajo. Esta estrategia procesal representa un porcentaje importante de los juicios laborales, por lo tanto el litigio se reduce a la calificación de la buena o mala fe de la propuesta de empleo, más que a la posibilidad de acreditar el despido.

III. NEGATIVA DEL DESPIDO

Conforme a la doctrina civilista, la justificación del despido era una cuestión que debería probar quien lo alegara. La Corte sostuvo en sus orígenes que en los casos de despido correspondía acreditar al trabajador la existencia de la relación de trabajo y al patrón la causa justificada de la rescisión de la relación laboral.

Comenta Mario de la Cueva⁴ que inicialmente la Suprema Corte y las juntas de Conciliación y Arbitraje

...rechazaron la doctrina que pretendía obligar a los trabajadores a la prueba de la existencia de la relación de trabajo, del hecho del despido y de la inexistencia de la carga justificativa; respecto de esta última cuestión se afirmó que la prueba era imposible... la prueba del despido es difícil de rendir, puesto que por regla general ocurre en ausencia de testigos o en presencia de personal de confianza del empresario; la experiencia demuestra que, por esta dificultad, los patrones se limitan a negar el hecho del despido... el principio de que el que afirma está obligado a probar no puede extenderse con la misma

⁴ Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1961, t. I, pp. 835-837.

generalidad a los procedimientos ante las juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que ante los tribunales de equidad, cada una de las partes debe aportar los elementos de que disponga para que el tribunal pueda alcanzar la verdad y fallar, realmente en conciencia...

Agrega el autor: “creemos que cuando el patrono, después de negar el hecho del despido, se opone a que el trabajador regrese a su empleo, crea a favor del obrero la presunción... por considerar que fue despedido y este hecho es falso, no existe razón para que el patrono se oponga a que el trabajador regrese a su empleo, pero si se opone, debe probar que fue el trabajador quien abandonó el empleo”.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte, en la ejecutoria *Eusebio Pérez Cortina* de 24 de agosto de 1935, admitiendo el principio de que el que afirma está obligado a probar y las dificultades de los trabajadores para acreditar el despido, modificó su criterio señalando que cuando el patrón niegue el despido debe probar que el trabajador abandonó voluntariamente el empleo; si el obrero reclama el cumplimiento de las obligaciones de la relación de trabajo, lo único que tiene que acreditar es precisamente la existencia de la relación laboral.

Con motivo de la tesis anterior, nuestro máximo tribunal paulatinamente modificó su punto de vista respecto de la carga de la prueba del despido, estableciendo la presunción de su existencia en caso de la simple negativa, correspondiéndole al patrón acreditar el abandono de empleo o los hechos constitutivos de la causal de rescisión del vínculo laboral.

Tiempo después, el alto tribunal en jurisprudencia definida consideró que cuando el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo, se revierte la carga de la prueba al trabajador respecto al despido alegado, ya que se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que en caso de que el trabajador insista en el despido, le corresponde la carga de la prueba de sus afirmaciones, así como la presunción de la existencia del despido por la ausencia de trabajo y la continuación del vínculo laboral.

Conforme a los antecedentes jurisprudenciales, cuando el trabajador afirma que fue despedido injustificadamente y el patrón, reconociendo la relación laboral, niega lisa y llanamente el despido, la carga de la prueba no se revierte al trabajador, ya que la Suprema Corte en su momento señaló que con esta medida se propiciaría que el patrón rescindiera la relación laboral violando los requisitos legales y negara los hechos categóricamente, dejando al trabajador en estado de indefensión ante la imposibilidad o extrema dificultad de probar un acto que generalmente ocurre en privado.

En ese orden de ideas, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece que la validez del despido sin responsabilidad patronal, como ya se dijo, debe obedecer a causales graves que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo mediante formalidades específicas, entre otras proporcionarle el aviso por escrito de las causas y motivos de la determinación patronal, con el claro propósito de proteger al trabajador de una situación en la que corre el riesgo de quedar en indefensión por ignorar los motivos de su separación.

En el supuesto de que con desconocimiento de las causales de rescisión se admitiera que la negativa lisa y llana del despido tiene el efecto de revertir la carga probatoria al trabajador, se propiciaría que el patrón rescindiera la relación laboral violando todos los requisitos legales y luego, al contestar la demanda, negara lisa y llanamente el despido, con lo cual dejaría sin defensa al trabajador.

Luego entonces, el patrón que niegue lisa y llanamente el despido tiene la obligación de acreditar la falsedad de los hechos, la inexistencia de la separación o el abandono de empleo, los motivos de la separación, etcétera, desvirtuando la presunción de validez; de lo contrario será condenado inexorablemente al pago y cumplimiento de las prestaciones reclamadas por el trabajador.

IV. REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA

Cuando el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo al trabajador en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando se invertiría la carga de la prueba, debiendo ser el propio trabajador el que deba comprobar el despido alegado. Este criterio fue motivo de conformación de la jurisprudencia emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que a la letra dice:

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA. El ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir la acción ejercitada, sino que es una manifestación que hace el patrón para que la relación de trabajo continúe; por tanto, si el trabajador insiste en el hecho del despido injustificado, le corresponde demostrar su afirmación, pues el ofrecimiento del trabajo en los mismos términos y condiciones produce el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga de probar el despido. Jurisprudencia, Cuarta Sala, Quinta Parte, *Semanario Judicial de la Federación*. Tomo: 187-192, Quinta Parte. Tesis. Página: 71.

La reversión de la carga de la prueba del despido al trabajador tiene su fundamento en el hecho de que con el ofrecimiento del trabajo se presupone que el patrón está actuando de buena fe; sin embargo es necesario, para que se configure esta figura jurídica, cumplir con determinadas formalidades y requisitos que la jurisprudencia ha determinado.

El ofrecimiento del trabajo —en palabras de la Corte— constituye una proposición al trabajador para que se reincorpore a sus actividades y que continúe la relación de trabajo interrumpida por un acontecimiento que es hecho principal del juicio, sujeto a comprobación, que va asociado a la negativa del despido; por lo tanto, como elementos de procedencia es necesario que concurran las siguientes circunstancias:

- Que el trabajador ejercite la acción de indemnización constitucional o reinstalación, así como el pago de salarios caídos, contemplados en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, por un despido injustificado.
- Que el patrón en su contestación de la demanda niegue el despido y ofrezca el trabajo.
- Que dicho ofrecimiento sea en las mismas o mejores condiciones de trabajo de las que el trabajador venía desempeñando.

La Suprema Corte ha sostenido que el ofrecimiento del trabajo no es una excepción ni una defensa, tampoco constituye un allanamiento, por lo que al fijarse su naturaleza jurídica, debe considerarse como una manifestación que implica una propuesta conciliatoria tendente a continuar la relación de trabajo interrumpida por una separación que no necesariamente implica un despido injustificado, y que produce el efecto jurídico procesal de revertir al trabajador la carga de la prueba del despido alegado.

En la contradicción de tesis 45/93, de 9 de mayo de 1994, se sostuvo que “el ofrecimiento del trabajo es una figura *sui generis* dentro del juicio laboral, que aun cuando se encuentra asociada a la negativa del despido no tiene como objeto directo e inmediato destruir la acción intentada ni demostrar que son infundadas las pretensiones deducidas en el juicio...”.

El ofrecimiento del trabajo únicamente consiste en la oferta del patrón al trabajador para que se reintegre a sus labores, sin que exista algún reconocimiento de los hechos ni de la acción intentada; sino, por el contrario, debe estar asociado a la negativa del despido.

El efecto o consecuencia procesal del ofrecimiento del trabajo realizado de buena fe, es que corresponde al trabajador acreditar en el juicio que efectivamente fue despedido injustificadamente, por haber operado la reversión de la carga de la prueba.

El artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo establece que los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos en que se apoyen. Luego entonces, la buena fe en el ofrecimiento del trabajo es un elemento fundamental de valoración.

La condición indispensable para que surta efectos la reversión de la carga de la prueba del despido al trabajador, es que el ofrecimiento del trabajo sea de buena fe, lo que implica el examen por parte de las juntas de Conciliación y Arbitraje al momento de dictar el laudo de los términos y condiciones en que fue formulado, de sus circunstancias particulares y la conducta procesal de las partes.

En términos de los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo y de la jurisprudencia definida de los distintos tribunales que resuelven en amparo, el ofrecimiento del trabajo no debe calificarse en forma aislada, sino en su justo contexto con la demanda y contestación, sin sujetarse a fórmulas rígidas o abstractas, sino de acuerdo con los antecedentes y la conducta de las partes que permitan verificar de manera prudente y racional si la oferta revela la intención del patrón de que continúe la relación de trabajo.

Luego entonces, la calificación de la buena o mala fe de la propuesta de empleo debe realizarse de acuerdo con los siguientes requisitos:

- Analizar el ofrecimiento en concreto, en relación con los antecedentes del caso.
- Tomar en consideración la conducta procesal de las partes, las circunstancias y situaciones particulares.
- Examinar los términos y condiciones laborales de la oferta y su acreditamiento en el procedimiento.
- Concluir de manera prudente y racional que la proposición revela la intención del patrón de continuar la relación laboral.

De los anteriores elementos, será de buena fe el ofrecimiento cuando se advierta que el mismo fue realizado con sinceridad y con honesta intención de

que el trabajador regrese a laborar; empero, si del examen se observa que el patrón pretende engañar y burlar las reglas que obligan a probar la justificación del despido o hastiar al trabajador para hacerlo desistir de su reclamación, habrá mala fe.

La buena o mala fe del ofrecimiento debe calificarse atendiendo a que efectivamente se realice en los mismos o mejores términos y condiciones en que lo venía desempeñando; que al controvertirse determinadas condiciones se acreden fehacientemente; que no exista afectación al trabajador, y que no se contradiga la normatividad protectora prevista en la Ley Federal del Trabajo.

Luego, la oferta de trabajo por el patrón será de buena fe siempre que no afecte los derechos adquiridos del trabajador; cuando no contrarie la ley, y en tanto se trate del mismo trabajo, es decir, en los mismos o mejores términos y condiciones laborales.

Por el contrario, el ofrecimiento será de mala fe cuando concurra cualquiera de las siguientes circunstancias:

- Cuando se afecte al trabajador en sus derechos.
- Se pugne con la ley.
- Se oferte un trabajo diferente al que se venía desempeñando.
- Se modifiquen los términos y condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador.
- En la medida que el patrón asuma una doble conducta que contradiga su ofrecimiento de continuar la relación laboral.

El ofrecimiento realizado en las condiciones antes apuntadas revelará a los tribunales laborales que no existe sinceridad, intención o verdadera voluntad del patrón para que el trabajador se reintegre a sus actividades, lo que traerá como consecuencia que no se revierta la carga de la prueba al trabajador, sino que corresponda al patrón en términos de lo dispuesto por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo acreditar las causales de rescisión o en su caso la inexistencia del despido.

V. CONCLUSIONES

La jurisprudencia de la Corte sobre el particular es abundante. De ésta y de las diversas ejecutorias destaca que la buena fe es la base inspiradora de nues-

tro sistema de derecho. El comportamiento de las partes en sus relaciones jurídicas, en especial en los actos procesales en que intervengan, constituirá el elemento fundamental para emitir la resolución; por lo tanto, los tribunales laborales tienen la obligación de tomar en consideración la buena fe para averiguar la verdad de los hechos sometidos a su consideración. **§**