2ej
326

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DESPIDO DEL TRABAJADOR

FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

ISMAEL GUTIERREZ ANDRADE

MEXICO, D. F. 1986

UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE

LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DESPIDO DEL TRABAJADOR

			PAG.
INTRODUCCION		.....	1
CAPITULO	I.	CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA PRUEBA.	5
	1.	Concepto de prueba.	5
	2.	Análisis del concepto de prueba.	12
	3.	Etapas procesales de la prueba.	14
	4.	Sistemas de prueba.....	27
CAPITULO	II.	EL DESPIDO DEL TRABAJADOR	30
	1.	Terminología.	30
	2.	Concepto de despido.	40
	3.	Elementos del despido.....	42
	4.	Despido justificado e injustificado. ...	47
	5.	Causales de despido.	48
	6.	Mecanismos del despido.	70
CAPITULO	III.	LA CARGA DE LA PRUEBA	85
	1.	Concepto de carga probatoria.	85
	2.	Elementos constitutivos de la carga probatoria.	87
	3.	Principios generales del Derecho Laboral en lo referente a la carga probatoria. (Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo).	90

4. Principios procesales adoptados por la doctrina. 98

CAPITULO IV. LA CARGA DE LA PRUEBA EN CASO DE DESPIDO 118

1. La carga de la prueba en la Ley Federal del Trabajo. 118
2. Análisis crítico de los criterios -- sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito. 127
3. Problemas de retroactividad y supervivencia de leyes. 162
4. Autoridad formal de la ley. 174

CONCLUSIONES 180

BIBLIOGRAFIA 183

INTRODUCCION

Al hablar de la carga probatoria en relación con el despido del trabajador se impone ante todo la necesidad de presentar un marco teórico conceptual, estableciendo nociones elementales en torno a las figuras jurídicas involucradas en el tema a tratar, como son: La prueba, carga procesal, carga probatoria, y despido.

Así mismo, como parte del marco teórico estimamos conveniente referirnos a la retroactividad y supervivencia de las normas, teniendo en consideración las diversas reformas o modificaciones que se han hecho a la legislación laboral desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, la de 1970 y finalmente la reforma procesal de 1980, con su respectivo enfoque a la carga de la prueba y los conceptos vertidos por los Tribunales Federales en vía de jurisprúdencia.

Después de fijar el marco teórico conceptual, cuestionamos una serie de aseveraciones que han tenido lugar de modo casi dogmático por lo que hace a la carga de la prueba en Derecho del Trabajo y específicamente, en lo tocante a la separación o despido del trabajador.

Una de tales aseveraciones, ha tenido lugar conforme a

la exposición de motivos de la reforma procesal efectuada en - 1980 y estriba en señalar que la Ley Federal del Trabajo a roto con el principio tradicional, en cuyos términos la carga probatoria gravita sobre la persona que afirma, sustituyendolo por - un postulado según el cual, dicha carga corresponde a quien -- tiene mayor posibilidad de probar.

Cabe pues preguntar si se trata realmente de una substitución, o en su caso de una complementación de principios.

Otra cuestión radica en determinar si el ofrecimiento- del empleo formulado por el patrón en el conflicto por despido- como parte de su defensa inherente a la negación de tal hecho,- conlleva en realidad una inversión de la carga probatoria como- se ha venido sosteniendo, o en orden diverso, solamente genera- una presunción humana de buena fe, que sirve de apoyo a la de-- fensa mencionada.

Otro cuestionamiento, tiende a determinar si la carga- probatoria en materia de despido, de origen corresponde al patrón.

Estas y otras cuestiones, trataremos de resolver con - el presente trabajo de investigación, estableciendo los funda-- mentos apoyados en doctrina, legislación y jurisprudencia, conforme a los cuales obtenemos nuestras conclusiones.

Siguiendo ese orden de ideas, presentamos un I capítulo intitulado "Consideraciones generales sobre la prueba"; en un II capítulo nos referimos al despido del trabajador; en III lugar, establecemos conceptos generales sobre la carga de la prueba; en el capítulo IV, uniendo y concretando conceptos se habla de la carga probatoria en materia de despido y en este último capítulo, trataremos de resolver las cuestiones arriba señaladas.

CAPITULO I

CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA PRUEBA

1.- CONCEPTO DE PRUEBA

2.- ANALISIS DEL CONCEPTO DE PRUEBA

3.- ETAPAS PROCESALES DE LA PRUEBA

4.- SISTEMAS DE PRUEBA

CAPITULO I

CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA PRUEBA

1.- CONCEPTO DE PRUEBA

El Diccionario de la Lengua Española, define a la prueba como "... medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa". (1)

El Diccionario de Derecho, conceptua a la prueba. "Actividad procesal encaminada a la demostración de la existencia de un hecho o acto o de su inexistencia". (2)

Prueba en Derecho "es la demostración de algo que no se hace evidente por sí mismo". (3)

En la doctrina del Derecho Civil encontramos estos conceptos:

---

(1) Diccionario Porrúa de la Lengua Española.- Preparado por Antonio Raluy Poudevida, revisado por Francisco Monterde,- 7a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1975. página 613.

(2) De Pina Rafael.- Diccionario de Derecho, 10a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981. página. 396.

(3) Enciclopedia Ilustrada Cumbre.- Tomo 10, 21a. Edición, Editorial Cumbre, S.A., México, 1980. página 317.

Rafael de Pina manifiesta: "La palabra prueba, en su - sentido estrictamente gramatical, expresa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o false-- dad de una cosa". (4)

De Pina Rafael, Castillo Larrañaga José, expresan que- según algunos tratadistas la palabra prueba "Se deriva del ad-- verbio Latino "Probe" que significa honradamente, porque se con sidera que actúa con honradez el que prueba lo que pretende, -- hay otros autores que han afirmado, que etimológicamente provie ne de la palabra "Probandum" que significa experimentar, paten- tizar, hacer fe, según se desprende del texto de diversas nor-- mas jurídicas contenidas en el Derecho Romano", por eso se dice que quien tiene un derecho y carece de los medios preparatorios para hacerlo valer ante los tribunales en caso necesario, no -- tiene más que la sombra de un derecho". (5)

Para Eduardo Pallares, la prueba se define en los tér- minos siguientes: "Probar es producir un estado de certidumbre- en la mente de una o varias personas respecto a la existencia -

(4) De Pina Rafael.- Principios de Derecho Procesal Civil, Es- paña, 1940. página 151.

(5) De Pina Rafael y Castillo Larrañaga José.- Instituciones - de Derecho Procesal Civil, 12a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980. páginas 277 y 278.

o inexistencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de una -- proposición. También puede decirse, que probar es evidenciar - algo, esto es, lograr que nuestra mente lo perciba con la misma claridad con que los ojos ven las cosas materiales". (6)

Carlos Arellano García, afirma que "Prueba es la justificación de la veracidad de los hechos en que se fundan las pretenciones y los derechos de las partes en un proceso instaurado ante un órgano que desempeñará una función jurisdiccional desde el punto de vista material.

A través de la prueba se pretende la demostración de - algo, la comprobación de la veracidad de lo sostenido". (7)

Por otro lado en la doctrina del Derecho Laboral cabe- destacar estos conceptos:

Marco Antonio Díaz de León escribe, "La palabra prueba es la acción o efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer pa

(6) Pallares Eduardo.- Diccionario de Derecho Procesal Civil,- 15a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983. páginas 657 y 658.

(7) Arellano García Carlos.- Derecho Procesal Civil, 1a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981. página 133.

tente la verdad o falsedad de una cosa". (8)

Francisco Ramírez Fonseca, define la prueba de este modo: "Una experiencia, una operación, un ensayo, dirigido a hacer patente la actitud de una proposición". (9)

Armando Porras López escribe: "... la palabra prueba - gramaticalmente ha mantenido uniformidad a través del tiempo en lo referente a su significado.

"El capítulo de la prueba es, dentro del Derecho Procesal el fundamento, ya que quien prueba los hechos de la demanda, o los de las excepciones, según se trata, de antemano, tiene ganado el juicio".

En resumen, define a la prueba como sigue: "La prueba- es la demostración legal de la verdad de los hechos controvertidos en el proceso". (10)

---

(8) Díaz de León Marco Antonio.- Las pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo, textos universitarios, S.A., 1a. Edición Editorial Manuel Porrúa, S.A., Librería México 1, D.F. -- 1981. página 46.

(9) Ramírez Fonseca Francisco.- La Prueba en el Procedimiento- Laboral, 4a. Edición, Editorial Pac., S.A., México, 1983.- página 83.

(10) Porras López Armando.- Derecho Procesal del Trabajo, Editorial José M. Cajica, Jr., S.A., Puebla Pueb., México 1956. páginas 241 y 242.

Alberto Trueba Urbina expresa que: "La prueba es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación, en el proceso".

La prueba es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho. Por lo tanto, las afirmaciones, procesales de las partes, las cuales tienen la carga de probar los hechos que fundan sus acciones y excepciones, es decir sus pretenciones procesales, para poder obtener una resolución favorable. El éxito o fracaso descansa indudablemente, sobre la base inconmovible de la prueba; ya que las alegaciones de los hechos sin prueba carecen de eficacia, o sea que las pretenciones de las partes que no se prueban en el proceso son meras sombras de derecho". (11)

Si observamos cuidadosamente los conceptos transcritos encontramos diversos criterios de definición, que se pueden resumir de manera fundamental en tres tendencias:

a) La de carácter estructural y teológico, es decir, la que consiste en definir a la prueba como un medio para lograr determinado fin, que se traduce en demostrar un hecho determinado.

---

(11) Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 6a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1982. página 371.

Semejante concepto nos induce a pensar en los medios - utilizados para la demostración de los hechos, es decir, el documento, el testigo, la parte involucrada en el proceso en su - papel de absolvente en la prueba confesional, el dictamen del - perito, etcétera.

b) La tendencia procesal, que de inmediato sugiere - los mecanismos a través de los cuales tiene lugar el ofrecimiento, aceptación y desahogo de las pruebas en los asuntos o juicios de que se trate; semejante criterio lo encontramos por - - ejemplo en lo expresado por Rafael de Pina cuando nos habla de una actividad procesal encaminada a la demostración de la existencia de un hecho o acto de su inexistencia.

c) La prueba como un efecto. Quienes formulan concepto tal, señalan en síntesis, que la prueba es la demostración de - un hecho, o bien, sostienen que probar es hacer fe o producir - convicción sobre determinados hechos sometidos a juicio, ello - se identifica con el efecto psicológico que producen en el juzgador, las pruebas que rinden las partes.

Esto que podíamos definir como una teoría psicológica de la prueba, por el efecto de convencimiento que se observa como elemento de definición, está intimamente relacionado con - - aquello que los procesalistas denominan verdad formal y que en -

algunos casos, se aleja de la verdad real, originando sentencias favorables a personas que no tienen la razón en el conflicto pero que lamentablemente, tuvieron más astucia para producir convicción en beneficio de su interés, o bien, ocurre que la parte a la que asistía la razón, ha carecido de los medios probatorios para hacerla valer, o no los ha utilizado debidamente, en cuyo caso se cumple lo arriba mencionado, en el sentido de que si una persona tiene un derecho pero no cuenta con los medios para hacerlo valer en realidad no tiene sino la sombra de un derecho, ya que aún en juicios laborales que deben resolverse a verdad sabida y en conciencia siempre se parte por principio, de las constancias que obran en autos y especialmente, las pruebas rendidas por las partes.

De lo hasta aquí expuesto, podemos integrar una definición de prueba, procurando concentrar en la misma, los elementos más importantes tomados de los distintos criterios en mención y aprovechando al mismo tiempo, los elementos constantes que se hayan en los conceptos antes transcritos.

En este orden, podemos decir que prueba en Derecho Procesal, es la figura jurídica que tiene por objeto demostrar hechos que no son evidentes por si mismos, poniendo en práctica los mecanismos establecidos legalmente para la utilización de los medios reconocidos por el derecho, al efecto de que se aplique la ley en el caso concreto.

2.- ANALISIS DEL CONCEPTO DE PRUEBA

En el concepto formulado por nosotros, hemos aplicado el método aristotélico que consiste en partir del género próximo hacia las diferencias específicas del objeto a definir; por lo tanto, consideramos como elementos indispensables en la definición, en primer lugar el universo del Derecho, al que pertenecen todas las figuras jurídicas; en segundo lugar el aspecto teleológico, es decir, el objeto y fines; por otro lado, el aspecto estructural; así también, el aspecto procesal y por último, el elemento psicológico de convicción como elemento de la prueba. A continuación explicaremos estos elementos.

a) El universo del derecho como género próximo. Hemos dicho que la prueba es una figura jurídica, porque nuestro razonamiento se ubica en el campo del derecho, aun cuando la prueba jurídicamente hablando, también pertenece al género más amplio, que es la prueba en sentido lato.

Ahora bien, al universo del derecho pertenecen muchas figuras jurídicas, no solamente la prueba, pues también es figura de derecho, la acción, la defensa, los alegatos, la sentencia, el derecho sustantivo, etcétera; por lo tanto es necesario establecer la distancia, a partir de las diferencias específicas, como se aprecia mediante la explicación de otros elementos que en seguida se mencionan.

b) El objeto y fines de la prueba, la prueba carecería de sentido y su naturaleza sería desvirtuada si no tuviera un objetivo, por eso lo hemos considerado como elemento indispensable de definición. En efecto la figura jurídica que nos ocupa, tiene dos objetivos fundamentales.

El directo, que consiste en demostrar hechos que no son evidentes por sí mismos; en otro plano el indirecto, traducido en aplicar la ley en caso concreto, partiendo de los hechos demostrados. Esto último, implica desde luego un cuestionario resumido en la litis de un juicio, o bien, la simple necesidad de justificar situaciones de derecho en procedimiento sin litigio, conocidos como jurisdicción voluntaria y también, como "Paraprocesal", esto último en la terminología de la Ley Federal del Trabajo.

c) El mecanismo de la prueba, cuando hablamos del mecanismo legal, nos referimos a la dinámica que se desarrolla para rendir pruebas, de acuerdo con las reglas del derecho. Recordemos que el artículo 14 de nuestra Carta Fundamental, consagra como garantía en que se observen las formalidades esenciales del procedimiento, ahora bien, en materia probatoria tenemos que de manera esencial debe practicarse el ofrecimiento, admisión, desahogo y valoración de los elementos probatorios; todo esto tiene lugar de acuerdo de una secuencia lógica y jurídica; es decir, ordenadamente y por etapas.

3.- LAS ETAPAS PROCESALES DE LA PRUEBA

Las etapas de la prueba, como sabemos, son: ofrecimiento, admisión, desahogo y valoración. No creemos necesario abundar sobre el particular por el momento, ya que se reserva su título por separado, para tratar lo referente al mecanismo de la prueba.

d) Contenido de la prueba, por contenido de la prueba, entendemos los hechos materia de la misma; en la definición integrada por nosotros, expresamos que la prueba tiene por objeto demostrar hechos que no se hacen evidentes por sí mismos. Con ello, en términos jurídicos queremos decir, que si los hechos son evidentes e irrefutables por su naturaleza y manifestación, no ameritan pruebas.

En los ordenamientos procesales, suele señalarse el contenido o materia de la prueba; a manera de ejemplo, podemos citar los artículos 284 y 298 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, que son del tenor siguiente:

"Art. 284. Sólo los hechos están sujetos a prueba; el derecho lo estará únicamente cuando se funde en leyes extranjeras o en usos, costumbres o jurisprudencia".

"Art. 298. Al día siguiente en que termine el período del ofrecimiento de pruebas, el juez dictará resolución en la - que determinará las pruebas que se admitan sobre cada hecho, pudiendo limitar el número de testigos prudencialmente. No se admitirán diligencias de pruebas contra derecho, contra la moral o sobre hechos que no han sido controvertidos por las partes, sobre hechos imposibles o notoriamente inverosímiles. Contra - el auto que deseche una prueba procede la apelación en el efecto devolutivo, cuando fuera apelable la sentencia en lo principal. En los demás casos no hay más recurso que el de responsabilidad".

De los anteriores preceptos, deducimos los siguientes:

1o.- Los hechos son materia de la prueba por regla general.

2o.- Excepcionalmente lo es el derecho, cuando se funda en legislación extranjera, doctrina o jurisprudencia. Esto se explica porque no se da a conocer en la misma forma que ocurre con el derecho positivo que se publica en diarios oficiales y en otros medios de amplia difusión y porque además, las publicaciones en el diario oficial, tiene un valor jurídico determinado, haciendo presumir, que los destinarios del derecho tengan conocimiento del mismo, por la oportunidad especial que para -- ello se les brinda; no ocurre lo mismo con la doctrina, la ju--

risprudencia y la legislación extranjera, las cuales no se pueden considerar como evidentes por sí mismas.

3o.- No ameritan pruebas los hechos que son imposibles, notorios, inverosímiles y los no controvertidos.

Hecho imposible, es aquel que materialmente no puede tener lugar por ejemplo bajar la estrella más lejana; saldría sobrando ofrecer pruebas al respecto; hecho notorio, es el que se hace evidente por sí mismo, dada su naturaleza; por ejemplo, no tendría caso aportar en un juicio, pruebas para demostrar que la lluvia cae de arriba de las nubes hacia el suelo; hecho inverosímil; en cuanto a hecho inverosímil el diccionario de la lengua española lo define como: "increible o fantástico". (12)

e) Medio de prueba, al hablar de medio de prueba, nos referimos al elemento que se utiliza para demostrar los hechos en cuestión.

Al respecto, el artículo 289 del Código Procesal Civil para el Distrito Federal, expresa:

(12) Diccionario Porrúa de la Lengua Española.- Cit. página 412.

"La ley reconoce como medios de prueba:

I. Confesional;

II. Documentos públicos;

III. Documentos privados;

IV. Dictamenes periciales;

V. Reconocimiento o inspección judicial;

VI. Testigos;

VII. Fotografías, copias fotostáticas, registros dactiloscópicos y, en general, todos aquellos elementos aportados -- por los descubrimientos de la ciencia;

VIII. Fama pública;

IX. Presunciones;

X. Y demás medios que produzcan convicción en el juzgador".

Con lo anterior, dejamos explicados a groso modo, los elementos constitutivos de nuestra definición.

Refiriéndonos a la dinámica de la prueba, Ramírez Fonseca escribe: Dentro del proceso tiene varios estadíos la prueba, es imposible concebirla estática porque el proceso es eminentemente dinámico, los estadíos son los siguientes: el ofrecimiento, admisión, desahogo y valoración.

A continuación, explicamos cada una de las etapas a - que se refiere el mencionado autor; cabe advertir que las mis-- mas, son constantes en todo tipo de juicio, aun cuando presentan ciertas peculiaridades, según la rama del derecho; así por- ejemplo el ofrecimiento de pruebas tiene una regulación jurídica distinta en la Ley Federal del Trabajo que en el Código de - Procedimientos Civiles. Por otro lado, consideramos que la finalidad primordial de este trabajo, no consiste en hacer un exámen comparativo de las etapas que caracterizan a la prueba, partiendo de todos los ordenamientos procesales en vigor, nos limitaremos ejemplificativamente, a puntualizarlo comparando la Ley Federal del Trabajo, con el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, como se aprecia en seguida.

PRIMERA ETAPA OFRECIMIENTO DE PRUEBAS. Ramírez Fonseca lo define como "acto procesal en que las partes ofrecen - -- pruebas". (13)

El concepto transcrito incluye lo definido en la definición; por lo mismo no es suficientemente claro a nuestro juicio. El ofrecimiento de pruebas se puede definir como el acto- procesal en el cual las partes proponen los elementos de convicción para acreditar los hechos en que sustentan sus pretencio-- nes.

(13) Ramírez Fonseca Francisco.- Ob. Cit. página 109.

Fundamentalmente existen estas diferencias en el ofrecimiento de pruebas comparando la Ley Federal del Trabajo con el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal:

a) La Ley Federal del Trabajo contempla el procedimiento predominantemente oral (artículo 685); en cambio el procedimiento Civil, por regla general tiene la forma escrita; a ello se debe que las pruebas en materia laboral, deben proponerse en audiencia, conforme a lo previsto por los artículos 875 y 880 de la Ley de la materia, en tanto que el artículo 290 del Código de Procedimientos citado, previene que "la etapa de ofrecimiento de pruebas es de diez días fatales" (como ocurre en los juicios ordinarios; en los juicios especiales, las pruebas se ofrecen con los escritos de debate). En materia laboral, es potestativo para el actor, acompañar pruebas a su demanda, lo cual no impide ofrecer otras más en la audiencia correspondiente, como se aprecia en el artículo 872 y relativos de la Ley de la materia.

b) Consecuencia de lo anterior, tenemos que no es válido ofrecer pruebas en materia laboral, presentando escrito por oficialia de partes; semejante práctica tiene como consecuencia, que se tenga por perdido el derecho para ofrecer pruebas, aún cuando se haya presentado el escrito en esa forma. De igual manera, no podemos esperar que se señale fecha y hora para ofrecer pruebas en juicio civil o familiar, por no ajustar-

se a los liniamientos del Código de Procedimientos Civiles.

c) En lo referente al principio de paridad procesal,- tenemos que la Ley Federal del Trabajo, a diferencia del Código de Procedimientos Civiles no se ajusta estrictamente a tal postulado, como se observa en el artículo 880 fracción II, que a - la letra en lo conducente dispone:

"... Asimismo, en caso de que el actor necesite ofre-- cer pruebas relacionadas con hechos desconocidos".

Al parecer, el Ordenamiento Laboral, otorga un trato- privilegiado al actor, tal vez considerando que por regla general el actor es un trabajador y que la Ley Laboral es proteccionista de los trabajadores.

Sin embargo, al parecer, no se tomó en cuenta que un - demandado puede hallarse en identica situación si se amplia la- demanda en la audiencia, en cuyo caso, también podría serle necesario, ofrecer pruebas sobre hechos que hasta ese momento desconocia, habiéndo por lo tanto, carecido de tiempo para prepa-- rar el ofrecimiento al respecto ; empero la ley no contempla la- suspensión de la audiencia en beneficio del demandado, así una- excepción al principio de peridad procesal.

Por su parte, el Código de Procedimientos Civiles que- como ya hemos dicho establece la forma escrita no contiene excepción a la igualdad de las partes en el proceso por lo que - hace a la etapa de ofrecimiento de pruebas.

SEGUNDA ETAPA ADMISION DE PRUEBAS. Armando Porras López, concretándose a la materia laboral escribe que: Admisión- de pruebas, "es el acto jurídico de las Juntas de Conciliación- y Arbitraje en virtud del cual admiten o rechazan los medios -- probatorios". (14)

Es el acto procesal en el cual el juzgador determina - cuales son los elementos probatorios propuestos por las partes, que ameritan ser adoptados en juicio para esclarecer la verdad- sobre los hechos controvertidos.

Como consecuencia de que en el procedimiento de trabajo predomina la forma oral y en el civil la forma escrita, una- diferencia importante radica en que la admisión de las pruebas- es materia laboral debe ser dictada en la audiencia correspon-- diente, inmediatamente después de concluído el ofrecimiento, como lo dispone el artículo 880 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo; en cambio, el Código de Procedimientos Civiles establece otro sistema en el artículo 298 previene que "Al día siguien

(14) Porras López Armando.- Ob. Cit. página 260.

te en que termine el período del ofrecimiento de pruebas, el -- juez dictará resolución en la que determinará las pruebas que - se admitan sobre cada hecho".

a) En la Ley Federal del Trabajo son admisibles hasta tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar artículo 813; en cambio el artículo 298 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, señala que "El juez limitará el número de testigos prudencialmente" en lo demás ambos ordenamientos por regla general admiten todo medio de prueba.

b) Otra diferencia estriba en los medios de impugnación; así pues: Contra el auto que deseche una prueba en materia civil, procede la apelación en efecto devolutivo; por su -- parte la Ley Federal del Trabajo no contempla recurso ordinario alguno quedando únicamente el amparo.

Al respecto el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo previene:

"Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta".

Queda a salvo sin embargo, lo dispuesto por el artículo 686 del mismo ordenamiento que dispone:

"El proceso del Derecho del Trabajo y los procedimientos paraprocesales, se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley.

Las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente Ley".

Ante el desechamiento de pruebas en la práctica implica cierta dificultad al aplicar uno u otro de los preceptos transcritos, ya que la ley no establece línea divisoria precisa entre la regularización procesal y la revocación en sentido estricto.

No obstante, creemos que si el desechamiento de una prueba es producto de una notoria omisión o irregularidad que es flagrantemente lesivo del más elemental derecho que tienen las partes para probar sus acciones o excepciones según el caso, lo más prudente sería que se aplique la regularización procesal, evitando así el trámite superfluo del juicio de amparo y aplicando simultaneamente, los principios "de equidad, sencillez

y economía procesal", consignadas en los artículos 2o. y 685 -- del ordenamiento laboral en cita.

TERCERA ETAPA DESAHOGO DE PRUEBAS. Es el estadio procesal en el que tiene lugar la práctica de las actuacciones necesarias para hacer efectivos en juicio los medios probatorios- admitidos, al efecto de patentizar a través de los mismos, los- elementos de convicción que llevan aparejados. Por ejemplo declaración que rinden los testigos; dictámenes que emiten los peritos, etcétera.

En esta etapa, el Derecho Laboral presenta una peculiaridad consistente en que al dictar el auto de admisión, suelentenerse por perfeccionados y desahogados en virtud de su naturaleza, las pruebas que no ameritan especial preparación y práctica, como son las instrumentales y documentales no objetadas - en su autenticidad, o que no habiéndolas objetado una de las -- partes, no se haya propuesto medio de perfeccionamiento; lo mismo vale decir por lo que hace a las presuncionales en su aspecto legal y humano. En otras ramas del Derecho, como es en procedimiento civil, suele hacerse tal declaración en el acuerdo que recae a la audiencia de desahogo de pruebas.

CUARTA ETAPA VALORACION DE LAS PRUEBAS. Definiendo - este acto procesal Ramírez Fonseca expresa: "Es aquella operación intelectiva que realiza la Junta con el objeto de verifi--

car la concordancia entre el resultado de probar y la hipótesis o hechos sometidos a demostración en el proceso. La Junta de -- Conciliación y Arbitraje de acuerdo con esta actividad otorga- a lo probado las consecuencias que su conciencia o su entender- le dicten, según autorización de la ley, en relación con las -- premisas y hechos condicionados por la prueba para su acepta- - ción como verdadera en el laudo". (15)

Tanto en materia civil como en materia laboral la valoración de pruebas debe practicarse con estricto ajuste a los -- dictados de la lógica; dejando a salvo la anterior, existe una- marcada diferencia entre las normas de la Ley Federal del Trabajo y las del Código de Procedimientos Civiles aludido; en efecto, el ordenamiento en materia laboral dispone:

"Artículo 841. Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin - necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación- de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

En cambio, el Ordenamiento Procesal Civil para el Distrito Federal contiene una serie de reglas sobre valoración de-

(15) Ramírez Fonseca Francisco.- Ob. Cit. página 141.

pruebas, a partir del artículo 402, hasta el 424, mismas que no consideramos necesario transcribir, ni analizar, ya correriamos con ello el riesgo de desviar nuestra atención respecto al tema que la ocupa; nos limitaremos a destacar el artículo 424, que - literalmente dispone:

"La valoración de las pruebas se hará de acuerdo con - el presente capítulo a menos que por el enlace interior de las- pruebas rendidas y de las presunciones formuladas, el tribunal- adquiera convicción distinta respecto de los hechos materia --- del litigio. En este caso, deberá fundar el juez cuidadosamente esta parte de su sentencia".

De lo expuesto se concluye que el Código de Procedi- - mientos Civiles establece como regla general, la aplicabilidad- de las normas establecidas sobre el valor de la prueba y como excepción puede no aplicarlas, dependiendo del resultado que arroje el enlace interno de los elementos de convicción, a condición de que funde cuidadosamente esa parte de su resolución; esto es una peculiaridad del Código Procesal materia de nuestro - comentario; sea como fuere, creemos que todo juzgador ya sea -- del derecho privado o en derecho social, lo primero que debe -- aplicar en la apreciación de pruebas, es el sentido común.

4.- SISTEMAS DE PRUEBA

Existen principalmente dos sistemas de prueba, refiriéndose a los medios admitidos por la ley; ellos son:

a) Sistema libre. Es aquel que admite por regla general todo medio de prueba, y b) Sistema tasativo. Es aquel que admite sólo determinados medios de prueba.

Tanto el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, como la Ley Federal del Trabajo, consagran el sistema libre; en efecto:

El Artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo establece:

"Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

I. Confesional;
II. Documental;
III. Testimonial;
IV. Pericial;
V. Inspección;
VI. Presuncional;

VII. Instrumental de actuaciones; y

VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia".

A su vez el artículo 289 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal en lo conducente previene:

"La Ley reconoce como medios de prueba:

X. Y demás medios que produzcan convicción en el juzgador".

CAPITULO II

EL DESPIDO DEL TRABAJADOR

1.- TERMINOLOGIA

2.- CONCEPTO DE DESPIDO

3.- ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL DESPIDO

4.- DESPIDO JUSTIFICADO E INJUSTIFICADO

5.- CAUSALES DE DESPIDO

6.- MECANISMOS DEL DESPIDO

CAPITULO II
EL DESPIDO DEL TRABAJADOR

1.- TERMINOLOGIA

En una instancia de análisis, cuando hablamos de "despido del trabajador" partimos del supuesto de que existe una relación laboral, que lleva implícitos una serie de derechos y -- obligaciones recíprocos entre los sujetos integrantes de dicha relación.

Ahora bien, en tal situación puede surgir la eventualidad en que uno de los dos sujetos resuelve dar por terminada la relación laboral; en tales condiciones, tanto en el lenguaje popular, como en la teoría y práctica del derecho, suele aplicarse una terminología muy variada en tanto al hecho de que se trata, asi pues, se acostumbra usar expresiones como esta: "despido"; escuchamos decir con frecuencia "mi patrón me despidio" o bien, "me despedi de mi patrón".

Se habla también de separación del trabajo, rescisión y terminación. Doctrinariamente conviene también distinguir entre rescisión de la relación laboral y nulidad.

En estricto rigor técnico, no es correcto usar a modo-

de sinónimo las expresiones antes mencionadas; para precisar -- los aspectos fundamentales de nuestro tema, considerando necesario puntualizar algunos conceptos sobre el particular:

a) Rescisión, despido y separación. En apariencia, - la Ley Federal del Trabajo usa como sinónimos esas palabras, -- examinemos algunos conceptos sobre el particular: el artículo - 47, en lo conducente dispone:

"Son causas de rescisión de la relación de trabajo, -- sin responsabilidad para el patrón,..".

Más adelante el citado precepto establece: "... La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

A su vez, el artículo 517, en su parte conducente previene:

"Prescriben en un mes:

I. Las acciones de los patrones para despedir a los - trabajadores...".

"Artículo 518. Prescriben en dos meses las acciones - de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la- fecha de la separación".

En este orden conviene precisar la connotación de los- términos como se indica en seguida:

1o. "Terminación en sentido amplio". Significa la disolución que sufre la relación laboral, cualquiera que sea la - causa de la misma; constituye el género que agrupa las otras -- causas de disolución.

2o. "Terminación en sentido estricto". Significa la- disolución que sufre la relación de trabajo, por causas que no- son imputables a parte alguna, encontrandose previstas en los - artículos 53 y 434 de la Ley Federal del Trabajo que previenen:

"Artículo 53. Son causas de terminación de las rela-- ciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV. La incapacidad física o mental o inabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V. Los casos a que se refiere el artículo 434".

"Artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos".

3o. "Rescisión". Significa la disolución que sufre la relación laboral, ejercitada unilateralmente por cualquiera de las partes, imputando a la otra el motivo.

La Ley Federal del Trabajo contempla las causas de rescisión: Por la parte patronal en el artículo 47 y por el trabajador en el artículo 51.

4o. "Separación". Significa el retiro del trabajo en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el abandono y el despido liso y llano sin explicación de causa.

El trabajador puede separarse, o ser separado por el patrón; sin embargo, no puede ocurrir lo mismo con el patrón; en efecto, no es posible que sea separado por el trabajador y tampoco es lógico pensar que pueda separarse por voluntad propia; si el patrón pretende abandonar la fuente de trabajo de ninguna manera queda excluído de responsabilidad frente a los trabajadores; los bienes de la misma, vendrían siendo garantía en un caso semejante; ahora bien, si un patrón es sustituído por otro, opera la figura denominada "sustitución patronal"; en cuya virtud, el sustituído y el sustituto asumen responsabilidad solidariamente por el término que marca la ley.

Alberto Trueba Urbina critica el uso del vocablo "rescisión" en derecho laboral y al respecto expresa:

"En las relaciones de producción y en general en las relaciones laborales, que comprenden no sólo a los obreros, empleados, jornaleros, etcétera, sino a todos los prestadores de-

servicios, inclusive a los profesionales, la falta de cumplimiento de las obligaciones de trabajadores y patrones en dichas relaciones originan lo que en la técnica civilista de nuestra legislación se denomina rescisión de las relaciones de trabajo con todas sus consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la Ley Federal Laboral. Es inexplicable que aún subsistan en una legislación nueva conceptos civilistas, no obstante que nuestro derecho del trabajo emplea la autentica terminología laboral en razón de la función revolucionaria del precepto, por lo que usaremos la terminología de despido y retiro como se emplea en la fracción XXII del mencionado artículo constitucional...". (16)

El dispositivo a que alude Alberto Trueba Urbina, es el artículo 123 de nuestra Carta Magna refiriéndose a la fracción XXII, actualmente colocada en el apartado "A" y a la letra dice:

"El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación-

(16) Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo, teoría integral, 2a. Edición actualizada, Editorial Porrúa, S.A. México, 1972. página 301.

de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.- Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

b) Rescisión de la relación laboral y nulidad. A propósito de la nulidad Mario de la Cueva expresa:

"LOS PROFESORES DE DERECHO CIVIL han elaborado la teoría de los requisitos necesarios para la existencia y validez de los contratos. Dispone el artículo 1794 de nuestro Código Civil que, para la existencia del contrato, se requiere: a) Consentimiento. b) Objeto que pueda ser material del contrato. En el artículo 1795 del mismo Código se dice que el contrato puede ser invalidado: a) Por incapacidad legal de las partes o de alguna de ellas. b) Por vicios del consentimiento. c) Porque su objeto, su motivo o fin sea ilícito. d) Porque el consentimiento no se haya manifestado en la forma que establece la ley". (17)

(17) De la Cueva Mario.- Derecho del Trabajo, Tomo I, 8a. Edición, reimpresión, Editorial Porrúa, S.A., México, 1964.- página 501.

En vista de los conceptos transcritos, conviene destacar el consentimiento como elemento vital de todo pacto y concretamente, de la relación obrero patronal que por supuesto, implica un acuerdo de voluntades.

En este orden, la Ley Federal del Trabajo, refiriéndose a la rescisión, dispone:

"Artículo 47 fracción I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador".

Lo anterior podría interpretarse como un vicio del consentimiento traducido en engaño, ya sea por vía de dolo, entendido éste como, la maquinación para inducir al error; a este respecto, se impone las siguientes reflexiones:

1a. La fracción transcrita del dispositivo mencionado, sólo se refiere al dolo, no asi a la mala fe, consistiendo la misma en aprovecharse del error en que una persona se encuentra.

2a. Ello significa que, la mala fe no se sanciona en términos de la fracción I del artículo 47, sino como falta de -

probidad u honradez, con apoyo en la fracción II.

3a. No faltaria quien estimara superflua la distinción que se aprecia en las dos reflexiones anteriores al considerar que el derecho del patrón para separar al trabajador, se extingue de todas maneras en 30 días ya sea por prescripción en la hipótesis de la fracción II del artículo 47, o bien, porque asi lo determina expresamente la fracción I, para los casos ajustados a la misma.

4a. Sin embargo, creemos que la distinción reviste capital importancia, tomando en cuenta que la extinción del derecho a disolver la relación laboral por falta de probidad y honradez conforme a la fracción II, no puede operar automáticamente porque la prescripción prevista en el artículo 517 de la Ley Laboral, como todos los casos de prescripción sólo surte sus efectos a petición de la parte interesada; en cambio, la Junta de Conciliación y Arbitraje oficiosamente puede invocar la consumación del término a que se refiere la fracción I.

En otras palabras la prescripción del derecho a despedir por faltas de probidad traducidas en mala fe respecto a las aptitudes del trabajador y ajustada a la fracción II del artículo 47, solo puede operar si el propio trabajador lo alega; en cambio, si la falta se cometió por dolo conforme a lo previsto en la fracción I, el sólo hecho de incurrir en el despido des-

pués de los 30 días que marca dicha fracción, implica que la -- causal no se integre con todos sus elementos y que la Junta lo- considere así aún cuando el trabajador no lo alegue.

5a. Por último, en estricto sentido jurídico pese a - que hay un vacio del consentimiento en la hipótesis prevista -- por el artículo 47 fracción I del ordenamiento legal invocado,- creemos que no se trata de un caso de nulidad; el legislador es tuvo en lo correcto al catalogarla como causal de rescisión, -- pues si fuese nulidad, una vez declarada operaria de manera re- troactiva, invalidando el contrato individual de trabajo o el - acuerdo verbal de voluntad entre patrón y trabajador de manera- tal, que este no tendría derecho a las prestaciones que marca - la ley, lo es absurdo conforme al espíritu de la misma; ocurre- por el contrario que la relación de trabajo surte todos sus - - efectos por el tiempo que dura y en virtud de estos, subsisten- ciertos derechos y obligaciones recíprocas el trabajador puede- hacer valer en juicio laboral y el patrón, por regla general, - mediante acción civil.

Con las reflexiones anteriores descartamos el que la - francción I del artículo 47, contemple típicamente un caso de - nulidad.

Puntualizando lo anterior en la exposición de nuestro- tema, indistintamente usaremos las palabras "separación", "res-

cisión" y "despido", dando a las mismas en cada caso, la connotación que obedezca con mayor exactitud a la idea que pretendemos expresar.

2.- CONCEPTOS DE DESPIDO

En la literatura del Derecho Laboral existen varios -- conceptos de despido; así tenemos:

El despido en general como dice Guillermo Cabanellas: "significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo". - (18)

Manuel Alonso García expresa: en sentido estricto, y - rigurosamente técnico, por despido "hay que entender solamente- aquella extinción que se produce por voluntad unilateral del empresario, exista o no causa justificada". (19)

Hector Hugo Barbagélatta manifiesta: El despido "es un modo potestativo y subjetivo del empleador, que unilateralmente pone fin a la relación de trabajo, caracterizándose objetivamente como una real situación de desempleo o desocupación, que es-

(18) Cabanellas Guillermo.- Diccionario de Derecho Usual, Tomo I, 11a. Edición, Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires,- 1976. página 690.

(19) Alonso García Manuel.- Curso de Derecho del Trabajo, 5a.- Edición, Editorial Ariel, Barcelona, 1975. página 601.

lo que basa, legalmente, la reparación indemnizatoria". (20)

Néstor de Buen Lozano comenta: despido "es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador". (21)

"La Ley de 1931 dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de rescisión y causas de terminación. En la exposición de motivos del proyecto de la Secretaría de Industria y Trabajo, antecedente inmediato de la Ley de 1931, se lee que "esas denominaciones no son del todo apropiadas", pero la doctrina y la jurisprudencia las convirtieron en el principio técnico de clasificación de las causas disolventes de las relaciones de trabajo. La ley nueva adoptó los principios y la terminología de su antepasada". (22)

De los conceptos anteriormente vertidos, destacando los expuestos por Mario de la Cueva que analiza en detalle la -

---

(20) Barbagélatta Hector Hugo.- El Derecho Común sobre el despido, Montevideo 1953. página 27.

(21) De Buen Lozano Néstor.- Derecho del Trabajo, Tomo II, 5a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983. página 76.

(22) De la Cueva Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 9a. Edición actualizada por Urbano Farías, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984. página 241.

cuestión podemos inferir que: El despido es un acto unilateral, potestativo del patrón, originado por el incumplimiento grave - de una obligación a través de una comisión u omisión del trabajador que interrumpe o disuelve la relación laboral dependiendo ello de que el acto sea consentido o bien de una resolución firme de autoridad.

3.- ELEMENTOS DEL DESPIDO

El análisis de la definición anterior, pone de manifiesto en torno al despido, los elementos que a continuación vamos a explicar:

a) Se trata de un acto unilateral, ya que si tuviera- implícita en principio la voluntad de ambas partes patrón y trabajador ya no sería despido, sino una modalidad de "terminación" en sentido estricto, de la relación laboral contemplada específicamente en el artículo 53, fracción I de la Ley Federal del - trabajo.

b) Dicho acto unilateral, es inherente a la voluntad- del patrón por razones obvias, pues vendrá haciendo absurdo el- pensar que un trabajador despidiera a su empleador, lo cual sería imposible tratándose de una persona moral; en todo caso sería el obrero que se alejaría de la fuente de trabajo ya sea -- rescindiendola él incurriendo en abandono.

c) Decimos que es un acto potestativo, porque depende de la decisión patronal; el empleador está en absoluta libertad para despedir al trabajador, sin perjuicio de asumir las consecuencias que de ahí deriven o bien de permitir que continue la relación de trabajo, incluso perdonando la eventual causa de -- rescisión en que hubiese incurrido el trabajador.

d) La causa de la rescisión o de despido es otro elemento en el concepto del mismo. Mario de la Cueva sobre el particular expone que debe ser una causa grave, apoyando tal criterio con todo acierto en la parte final del artículo 47 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo que de manera general califica de graves todas las causas previstas en ese dispositivo".

Complementando lo expuesto por el citado tratadista, - podemos agregar que la Ley Federal del Trabajo establece dos tipos de gravedad:

1o. La gravedad en sentido amplio constituyendo la -- misma el común denominador de las causas previstas en las fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y

2o. Las causas particularmente graves o que hacen imposible la continuación de la relación laboral, con el objeto - de proteger la estabilidad en el empleo, de aquellos que tienen mayor antiguedad; por ello el artículo 161 de dicho ordenamiento previene:

"Cuando la relación de trabajo haya tenido una dura- - ción de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindir por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particu - larmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corres-- ponda, respetando los derechos que deriven de su antiguedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u - - otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin - efecto la disposición anterior".

Como se observa, la ley no específica las causas calificadas como particularmente graves únicamente cataloga de modo preciso en ese renglón, el hecho de reincidir en los actos que- denominamos de "gravedad en sentido lato".

En la práctica, cuando el patrón formule defensas justificando un despido en causa particularmente grave, le conviene precisar en que consiste el grado de gravedad, o porque razonablemente ya no es posible continuar la relación de trabajo, - indicando el grado de trascendencia de la falta o los obstaculos surgidos a raíz de la misma, para que continúe la relación; más aún, debe tomar tal medida, desde el momento mismo en que - lleve a cabo la rescisión; de otro modo, queda expuesto a que - se declare infundada la defensa, especialmente si surge una situación dudosa sobre el particular, en cuyo caso se aplica el-

principio "IN DUBIO PRO OPERARIO" consignado en el artículo 18- de invocada ley, sobre todo si los funcionarios son propensos - en el caso a resolver en favor del trabajador, como expresa Baltazar Cavazos, "tosiendo... más fuerte con el pulmón izquierdo". (23)

Desde luego partimos del supuesto en que se trata del- despido fundado en causa específica, el cual se identifica con- la rescisión, como lo puntualizamos en otra parte de este capítulo a diferencia del despido liso y llano, cuyas consecuencias también hemos mencionado con anterioridad.

e) La causa de la rescisión es un acto positivo o negativo este es por comisión u omisión como ejemplo de la primera tenemos la revelación de secretos previsto en la fracción -- IX del citado numeral; como ejemplo de omisión mencionaremos la negativa del trabajador a adoptar las medidas preventivas según lo previsto en la fracción XII del artículo invocado.

f) En principio interrumpe la relación laboral con -- tendencia a la disolución de la misma, quedando sujeta dicha situación, al resultado de un laudo definitivo que declare justificado el despido y lo haga producir sus efectos, o bien del -- consentimiento expreso o tácito por parte del trabajador, que -

(23) Cavazos Flores Baltazar.- Causales de Despido, 1a. Reimpresión, Editorial Trillas, México, 1984. página 71.

corrobore la disolución.

Se estima que hay consentimiento tácito, cuando el trabajador despedido se abstiene de ejercitar la demanda correspondiente antes de que transcurra los dos meses a que se refiere el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, a condición de que el patrón se abstenga de alegar la prescripción si es demandado después de tal término; de lo contrario, el sólo hecho de demandar, aunque sea después de transcurrido el lapso de referencia y no se oponga la excepción aludida, permite inferir que el patrón demandado está de acuerdo en que no hay consentimiento tácito del trabajador en cuanto al despido que habrá que esperar entonces el resultado del laudo en otro orden, puede ocurrir que el despido no tenga como efecto disolver sino solamente interrumpir la relación de trabajo, lo cual puede ocurrir por estipulación posterior de las partes, o bien porque sobrevenga un laudo declarando injustificado el despido y condenando al patrón a reinstalar, en el sentido de que tal haya sido la operación del trabajador al entablar su demanda.

No obstante, el artículo 123 constitucional apartado "A" fracción XXI en lo conducente dispone: "Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo prununciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto...".

Lo anterior confirma por una parte que el despido es - potestativo del patrón y por otro lado, que la tendencia del - mismo es a disolver la relación laboral.

4.- DESPIDO JUSTIFICADO E INJUSTIFICADO

En una primera instancia de análisis despido justifica do de un trabajador tiene lugar cuando el patrón aduce para llevarlo a la práctica una o más de las causales que la ley establece al respecto; como antitesis de lo anterior, tenemos el -- despido injustificado que obviamente ocurre cuando se práctica- sin explicación de causa, o bien, cuando el motivo que se invoca para efectuarlo, no es de los que la ley establece.

A lo anterior podemos agregar que la ley establece - - ciertas presunciones a título de sanción propiamente dicho, para el caso de que no se cumplan determinadas formalidades en la práctica del despido, entendiéndose como injustificado el mismo. Por el momento no profundizaremos al respecto pues conviene reservar las consideraciones sobre este punto, para desarrollarlos- cuando tratemos lo referente a la carga probatoria en materia - de despido nos limitaremos a señalar como ejemplo para ilustrar este punto, que si el despido no se hace por escrito, se presume injustificado, en términos del artículo 47 infine de la Ley- Federal del Trabajo.

Para precisar con mayor claridad lo expuesto en este - rubro, a continuación mencionaremos las causales de rescisión,- haciendo explicación únicamente de aquellas que así lo requie-- ran, considerando los objetivos del presente trabajo.

5.- CAUSALES DE RESCISION

A propósito de las causales de rescisión el artículo - 47 de la Ley Federal del Trabajo en lo conducente previene:

"Son causales de rescisión de la relación de trabajo,- sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos- o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad,- aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus - servicios el trabajador".

En lo referente a esta causal Néstor de Buen Lozano es cribe:

"I. Dolo del trabajador o del sindicato que lo propone, para lograr la contratación. El despido se produce, en todos los casos, como consecuencia de una conducta superveniente-

del trabajador. La ley, sin embargo, en la fracción I del artículo 47, en forma excepcional, autoriza una rescisión que se -- funda en un dato o certificado falso proporcionado por el sindicato, que hizo presumir aptitudes o facultades de que el trabajador carecía. En realidad se trata de un problema de nulidad- por dolo, mal planteado. En efecto: lo que se sanciona es la - existencia de un engaño, esto es, una maquinación o artificio - que sirvieron para dar nacimiento a la relación de trabajo. Esta nació viciada. Si dicho vicio se advierte dentro del término de treinta días que menciona la propia fracción I, el patrón podrá separar al trabajador, sin responsabilidad". (24)

Nuestro criterio con respecto a la causal arriba transcrita es en este sentido: No faltaría quien dijera que sale sobrando establecer un término de treinta días para que deje de - tener efecto la causal, aduciendo que por regla general todas - las causales estan sujetas al mismo término, por efectos de la- prescripción cuyo lapso es de un mes conforme a lo establecido- en el artículo 517 del ordenamiento invocado, para llevar a cabo el despido.

Por nuestra parte creemos que lo dispuesto en la fracción I del artículo 47, no es propiamente un caso de prescrip--

(24) De Buen L. Néstor.- Ob. Cit. página 80.

ción, pues a diferencia de la misma, estimamos que opera de modo automático por el transcurso del tiempo y el no ejercicio del derecho, ya que ningún dispositivo previene que necesariamente debe alegarla el interesado; en este caso hay que considerar que se trata de una norma de orden público en términos de los artículos 2o. y 5o. de la Ley Laboral; en cambio, la prescripción solamente opera cuando es alegada por aquél a quien ha de aprovechar. Finalmente creemos que de no considerarlo así, quedaría vulnerado el principio de estabilidad en el empleo.

"II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia".

Al parecer la fracción II nos habla de cuatro causales: a) Falta de probidad u honradez; b) Violencia; c) Amagos y d) Injurias.

Asimismo, establece dos excluyentes de responsabilidad la defensa legitima y el hecho de mediar provocación; estas excluyentes considerando la naturaleza de las causales lógicamente se refieren sólo a los casos de amago, violencia e injurias, pues no se concibe que se incurra en faltas de probidad y honra

dez, por legitima defensa o por mediar provocación; en todo caso sería por una presión insuperable que pudiera ejercerse en el trabajador, lo cual dejaría desvirtuada la calidad de falta de probidad y honradez, ya que para existir esta, sería necesaria la voluntad del sujeto infractor y en el caso no la habría.

Una de las causales más ambiguas del despido, es precisamente la falta de probidad u honradez pues al tratar de definirla, implicaria especular en el basto universo de lo moral - poético; resulta por lo tanto muy abundante, la jurisprudencia sustentada en ese tema por los Tribunales Federales, llegando en muchas ocasiones, a caer en el causismo.

El diccionario de la Lengua Española define la probidad "rectitud e integridad en el actuar". (25)

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en una de sus ejecutorias expresa:

"FALTA DE PROBIDAD.- La palabra probidad significa rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar.

Amparo Directo 4452/1955. Compañía Mexicana de Tubos-

(25) Diccionario Enciclopedico Pequeño Larouss.- Ediciones Larouss, México, 1976. página 721.

de Albañal, S.A. Resuelto el 18 de abril de 1956, por unanimidad de 5 votos. Ponente el Sr. Mtro. Díaz Infante. Srio. Lic. Omar Pacho Carrillo.

4a. Sala.- Boletín 1956, pagina 323". (26)

Sintetizando la jurisprudencia del más alto Tribunal - de la Republica, Néstor de Buen, señala ejemplificativamente algunas especies de la causal a que hacemos referencia en estos - términos:

"1. La concurrencia desleal al patrón, cuando establece una industria o negociación idéntica a la de éste, o presta sus servicios en otra industria o negociación de la misma naturaleza (Jurisprudencia Núm. 79, Apéndice 1917 a 1965, p. 90)

2. La presentación de documentos falsos ante el patrón para pretender justificar faltas de asistencia (Amparo directo 478/73, Melitón Martínez Camacho, Cuarta Sala, Informe -- 1973, p. 31)

3. El hecho de disponer de bienes del patrón cual- -

(26) Jurisprudencia y tesis sobresalientes sustentadas por la SALA LABORAL (4a. SALA) de la Suprema Corte de Justicia - de la Nación 1955 - 1963. página 37.

quiera que sea su valor (Amparo directo 971/73, Maria Eugenia -- Arredondo Pita, Cuarta Sala, Informe 1973, p. 31).

4. El uso de un vehículo del patrón, por parte del - trabajador, para fines diversos que no sean en beneficio del patrón, sino para actos personales del trabajador (Amparo directo 26/71, Daniel Tovar Gallardo, Cuarta Sala, Informe 1971, p. 38).

5. Patrocinar un trabajador que no desempeñe una re-- presentación sindical, a otro trabajador de la misma empresa, - en un juicio laboral (Amparo directo 4294/70, Instituto Mexicano del Seguro Social, Cuarta Sala, Informe 1971, p. 38).

6. Abandonar sus labores el trabajador, sin haber concluido la jornada o por no asistir al trabajo con puntualidad - (Amparo directo 1059/72, Wilfrido Aguilar Nájera, Cuarta Sala.- Informe 1972, p. 30).

7. Intentar, el trabajador, apropiarse del inmueble - que habita, no obstante estar enterado de que es propiedad del- patrón, siguiendo un juicio de prescripción adquisitiva, en contra de persona distinta del propietario (Amparo directo 5208/71, Carlos Parra Rodríguez, Cuarta Sala, Informe 1972, p. 31).

8. No tomar las medidas necesarias el encargado de -- una oficina en la que existen trabajadores indisciplinados, pa-

ra que estos cumplan correctamente con el trabajo a realizar -- (Amparo Directo 7659/79, Miguel Angel Beltrán Gastélum. Informe 1980, Cuarta Sala, p. 51).

9. Encontrarse dormido el trabajador en sus horas de trabajo (jurisprudencia definida, Informe 1981, Cuarta Sala, p. 33. Esta jurisprudencia se ha integrado con ejecutorias de los años 1965 y 1966)". (27)

Concluido el comentario a la fracción anterior, aludiremos a la causal de la fracción III como sigue:

"III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, sí como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo".

Consideramos que para el objetivo de este trabajo, la fracción recien transcrita no amerita comentario especial.

"IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, algunos de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo".

---

(27) De Buen L. Néstor.- Ob. Cit. página 81, 82.

El texto de la fracción IV del artículo 47 permite aseverar que la probidad u honradez debe ser de tiempo completo, especialmente en la relación personal que hay entre patrón y trabajador, haciendola extensiva a la familia de aquél.

Conviene señalar que si el patrón trata de justificar un despido con base en la causal de la fracción IV, debe ser muy cuidadoso al explicar el grado de gravedad y la razón exacta por la cual ya no sea posible la continuación del servicio; de otra forma quedaría expuesto a que recayera un laudo adverso si la falta de probidad u honradez tuvo lugar fuera de las horas del servicio.

"V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo".

El texto de la fracción V, creemos que es claro y no amerita comentario en forma especial.

"VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio".

Cada vez que la ley emplea la palabra "grave" refi- - riéndose a una causal de despido incurre en ambiguedad y es ahí donde las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben aplicar con- todo escrupulo el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, - según el cual, los laudos deben ser dictados en conciencia y a buena fe guardada; por otro lado, conviene insistir a riesgo de que parezca reiterativo, que el patrón debe ser cuidadoso al ex plicar el grado de gravedad que amerita la jurisprudencia del - despido por aplicación de la fracción VI que mencionamos.

Por otro lado creemos que no esta bien redactado el -- precepto pues utiliza equivocadamente la palabra "dolo".

En efecto, al relacionarlo con la fracción V que se re fiere a la INTENCION del infractor, al parecer, identifica la - intención con el dolo y cabe destacar que este último concepto, no puede tener relación con la hipótesis jurídica contemplada - en ambas fracciones, ya que no es otra cosa sino el aprovecha-- miento del error al que se induce a una persona en perjuicio de la misma; este concepto que es de explorado derecho, se identi- fica con el establecido por el diccionario de la Lengua Españo- la en estos términos: "Dolo... maquinación insidiosa para lesio nar o perjudicar un derecho ajeno". (28)

Ahora bien, el ocasionar perjuicios materiales en los-

(28) Diccionario Porrúa de la Lengua Española.- Cit. página 261.

edificios, otros, maquinaria, instrumentos, materia prima y demás objetos relacionados con el trabajo, directamente se relacionan con la intención o negligencia, pero no con el engaño; por ello afirmamos que no es correcto el uso de la palabra "dolo".

"VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él".

La letra de la fracción VII, creemos que es clara y no amerita comentario.

"VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo".

A este respecto, Néstor de Buen opina:

"El trabajador debe actuar moralmente. ¿Cuál es, sinembargo, la medida de su inmoralidad? El problema se advierte interesante si se piensa que hay trabajos que son, por si mismos, contrarios a una regla moral (v. gr., en teatro o cine), y que lícitamente podría dudarse de la moralidad de ciertas actividades económicas. En realidad la moralidad, lo mismo que el orden público son standards jurídicos, cuya apreciación es siempre relativa y circunstancial y que, por lo mismo, pueden condu

cir a un peligroso subjetivismo". (29)

Considerando la dificultad de definir lo moral, creemos una vez más que corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje llegado el caso resolviendo en conciencia y a buena fe guardada valorar el caso específico de acuerdo a sus circunstancias; conviene por otro lado al patrón obrar con toda buena fe y con el mayor cuidado a justificar un despido apegado en la comisión de los actos inmorales, precisando con toda claridad en que consiste y porque ameritan el despido; esta causal de alguna manera, se identifica con las faltas de probidad u honradez a que se refieren las fracciones II y IV del artículo materia de comentario.

"IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa".

Esta causal se integra con la disposición del artículo 134 fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo en la que es obligación de los trabajadores:

"Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración con

(29) De Buen L., Néstor.- Ob. Cit. página 86.

curran directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los -- asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa".

Sobre este particular, Néstor de Buen, opina: Que la - causal a que acabamos de aludir es aplicable fundamentalmente - al personal de confianza.

Nosotros creemos que, también el personal que no tiene categoría de confianza eventualmente puede conocer algún secreto del patrón y revelarlo quebrantando la obligación prevista - en el artículo 134 fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo- e incurriendo en motivo de despido sin responsabilidad para el- empleador, pues el citado dispositivo, señala obligaciones de - los trabajadores, sin distinguir la categoría de los mismos.

"X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada".

Doctrinariamente hay ciertas variantes en la forma de- interpretar la fracción X a que nos referimos; es interesante - citar la opinión al respecto, de Ramírez Fonseca y Baltasar Cavazos.

Ramírez Fonseca expresa: "La falta de asistencia debemos entenderla como inasistencia al trabajo; por ende, el trabajador que llega tarde después de la hora de entrada o de iniciación de la jornada no falta a su trabajo para los efectos del cómputo a que se refiere esta causal de rescisión.

El patrón no tiene obligación de admitir en el trabajo a un trabajador que llega tarde, ni de pagarle salario por un día no trabajado, pero no puede alegar que el trabajador haya incurrido en una inasistencia a su trabajo; el trabajador llega tarde, pero llega". (30)

Por su parte Baltasar Cavazos manifiesta: "Tres faltas y media dentro del término de treinta días, dan lugar a la rescisión del contrato sin responsabilidad para el patrón, ya que la Ley habla de más de tres faltas y donde la Ley no distingue, no se debe distinguir. Igual criterio puede aplicarse cuando existan siete medias faltas en el mismo lapso". (31)

Como se observa, Baltasar Cavazos habla de la media falta y en apoyo de tal criterio, invoca una ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en estos términos: "La

(30) Ramírez Fonseca Francisco.- El Despido, 6a. Edición, Editorial Pac., S.A. de C.V., México, 1984. página 89.

(31) Cavazos Flores Baltasar.- El Derecho del Trabajo en la Teoría... y en la Práctica, 1a. Edición, Editorial Jus, S.A., México, 1972. página 211.

Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo en el amparo directo 5379/69 de la radiodifusora X.E.F.I. que: "Cuando la jornada se desarrolla en etapas discontinuas, la falta de asistencia a una de esas partes debe computarse como media falta, que puede ser sumada a otras medias faltas enteras, para integrar la causal de rescisión". (32)

Estimamos que de ser válido computar las fracciones de asistencia o de falta, el patrón tendría que permitir al trabajador el registro de asistencia cualquiera que sea la hora en que se presente, aún cuando sean cinco minutos antes de concluir la jornada, pero ello por razón natural, rompiera con el principio de disciplina en la prestación del servicio y nulificaría la productividad; por ello creemos que la fracción de falta es válido computarla únicamente cuando la jornada es discontinua, pero también es válido impedir el registro de la asistencia cuando el trabajador excede los límites previstos en el contrato individual, en el reglamento interior de trabajo o en cualquier disposición vigente para la prestación del servicio.

"XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado".

---

(32) Cavazos Flores Baltasar.- Causales de Despido. Cit. página 46.

En principio entendemos por desobediencia de modo general el desacato a una orden legitima; sin embargo, no necesariamente se requiere que se gire una orden específica en un momento dado para integrar la causal; basta que el trabajador se abstenga de cumplir las obligaciones inherentes al trabajo materia de la relación laboral, pues bajo el supuesto de que sabe cuales su deber, no es necesario que ininterrumpidamente se le mande para que lo cumpla. Este criterio coincide con ejecutoria - dictada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de - la Nación, cuyo texto en lo conducente señala:

"no siempre es necesario que se esté ordenando reiteradamente al trabajador lo que debe hacer, como consecuencia de - su trabajo ordinario o de las obligaciones derivadas del trabajo contratado, para que se integre la causal de desobediencia - cuando no cumple con lo ordenado, ya que conociendo el trabajador cuáles son sus labores diarias o periódicas, cuando sin causa justificada no las cumple, no sólo falta al cumplimiento de- su contrato de trabajo, sino que, además, incurre en desobediencia a las órdenes recibidas con anterioridad".

Amparo directo 6001/60.- Lourdes Molina Velázquez.- 5 - de abril de 1961.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Mariano -- Azuela". (33)

(33) Ramírez Fonseca Francisco.- El Despido. Cit. página 116.

"XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades".

En relación con este punto, cabe señalar que la causal de la fracción XI, implica quebrantar una obligación establecida en el artículo 123 Constitucional apartado "A" fracción XV y en el artículo 134 fracción II de la Ley Federal del trabajo.

"XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, existe prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico".

Entre las consideraciones respecto a la causal de la fracción XIII a que nos referimos, consideramos de interés destacar el criterio según el cual, no necesariamente se ha de practicar exámen médico al trabajador, para establecer de modo indubitable el estado de ebriedad, ya que hay otras pruebas de utilidad para tener por acreditada dicha circunstancia. Al respecto, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene:

"si en su demanda de garantías el trabajador quejoso -

expresa que la junta apreció en forma indebida las pruebas aportadas por la empresa demandada, para justificar que se presentó al trabajo en estado de ebriedad y por tal motivo le fue rescindido su contrato individual de trabajo, ya que no se le practicó ningún exámen médico para determinar su estado, tal concepto de violación resulta ineficaz para concederle la protección de la Justicia Federal en virtud de que, como lo ha expresado esta Suprema Corte en anteriores ejecutorias, no es necesario que se practique dicho exámen médico al trabajador cuando se presente al desempeño de sus labores en condiciones inconvenientes, en primer lugar porque la ley no obliga al patrón a comprobar el estado de embriaguez en esta forma, pues es un hecho tan evidente, que la simple condición de la persona que ha ingerido bebidas alcohólicas, permite apreciarlo cuando sus facultades físicas le impiden desarrollar sus actos de manera normal y su aliento trasciende a quienes le rodean".

"En segundo término, porque si se levantó al efecto un acta, en la que intervino el representante sindical, para dar fe de las condiciones en que concurría al trabajo, y dicho documento fue ratificado por quienes lo suscribieron y ninguna objeción hizo el actor en el momento de la diligencia respectiva, la Junta actuó de manera congruente al estimar que esta prueba era suficiente para tener por acreditada la excepción de la empresa fundada en lo que dispone la fracción XIII del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo".

Directo 1494/1959. Carlos Guerrero Novelo. Resuelto el 11 de marzo de 1960, por unanimidad de 4 votos. Ponente el señor maestro Carvajal. Secretario: Licenciado Santiago Barajas Montes de Oca". (34)

"XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo".

Eduardo Pallares, define a la Sentencia ejecutoriada como: "Es aquella contra la cual no cabe ningún recurso ordinario aunque pueda nulificarse por alguno extraordinario". (35)

Ello significa que se trata de una resolución culminatoria de juicio que se ha quedado firme, sea porque fue consentida de modo tácito, o bien, porque habiéndola impugnado, quedo definitivamente confirmada, o bien, es producto de una modificación en la instancia última.

"XV. Las analogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere".

---

(34) Ramírez Fonseca Francisco.- El Despido Cit. página 130, - 131.

(35) Pallares Eduardo.- Diccionario de Derecho Procesal Civil. Cit. página 725.

Como podemos observar, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no es tasativo sino ejemplificativo, toda vez que la fracción XV contempla otras causales que podemos denominar no especificadas o "atipicas". En efecto, esta fracción, permite aplicar el principio de analogía, cuyo enunciado es "donde hay la misma razón, debe haber la misma disposición".

Ahora bien, este precepto establece tal analogía fundamentalmente con apego a dos factores:

a) El grado de gravedad; y b) Las consecuencias directas de la conducta en relación con el trabajo.

Para establecer la presencia de dichos factores, es necesario tener en consideración en cada caso el valor sujeto a la protección del derecho y la magnitud de la vulneración que el mismo llegue a sufrir como resultado de la conducta inapropiada del trabajador.

Por ejemplo:

La fracción I del dispositivo en comentario, tiene como valor sujeto a la protección del derecho, la certidumbre del patrón respecto a las características personales del trabajador que contrata y que lo hagan ideneo para la prestación del servicio; por ende cualquier agravio al respecto, aunque no sea ex

clusivamente sobre la actitud, tiene analogía con la fracción I; podría darse el caso de presentar diplomas o constancias académicas falsificadas; aunque cabe señalar que tal conducta podría homologarse también con la falta de probidad u honradez que semenciona en la fracción II, haciendo notar que solamente hay -- analogía y no identidad plena, ya que la fracción II se refiere a la conducta observada en el desempeño de las labores y en el caso de nuestro ejemplo tiene lugar al momento de ser contratado.

En concepto de Ramírez Fonseca, es fundamentalmente injusto el uso de la analogía en la rescisión sin responsabilidad para el patrón; sin embargo, creemos que son muy pocos casos en que se puede aplicar tal principio pues algunas de las causales son tan genéricas que no hace falta las más de las veces invocar la fracción XV, para identificar la conducta en -- cuestión con algunas de las hipótesis jurídicas previstas de la I a la XIV.

Para finalizar, respecto a la justificación del despido, podemos señalar dos importantes aspectos:

a) Para rescindir la relación laboral por pérdida de la confianza a un trabajador de tal categoría, como sabemos, es necesario que exista un motivo suficiente para poder alegar esa circunstancia, ya que de otra manera el despido no tendría justificación.

b) En lo referente a la protección del trabajador con antiguedad mínima de 20 años, el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, que ya hemos comentado, previene:

"Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antiguedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior".

Lo anterior implica que el trabajador que tenga el tiempo de servicio mencionado puede ser despedido sin responsabilidad para el patrón por incurrir en reincidencia genérica o específica en la comisión de cualquiera de las faltas previstas en el artículo 47, entendiéndose por reincidencia genérica, el cometer varios tipos de falta sucesivamente, y por reincidencia específica, el cometer varias veces el mismo tipo de falta.

Consideramos que intrinsecamente constituyen faltas particulamente graves, las marcadas, en las fracciones II, V,

VI, VII y XII que respectivamente consisten en violencia, amagos o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento; ocasionar intencionalmente perjuicios materiales, en los bienes de la fuente de trabajo; ocasionarlos por negligencia inexcusable; poner en peligro al establecimiento y a las personas que se encuentren en el; negarse a adoptar las medidas preventivas para evitar enfermedades o accidentes.

En cuanto a las restantes que señala el dispositivo en cita, sería necesario calificar el grado de gravedad de acuerdo con las circunstancias en cada caso. Queda excluida la causal de engaño especificada en la fracción I, porque desaparece a los 30 días de iniciada la relación laboral, en tanto que la hipótesis jurídica materia de nuestro análisis, implica una antiguedad de 20 años. Por cuanto a la señalada en la fracción XIV, es obvio que impide continuar la relación de trabajo, por lo cual, indudablemente tiene aplicación al trabajador con antigüedad mínima de 20 años.

De todo lo expuesto se infieren los motivos para tener por justificado un despido, desde luego bajo el supuesto de que al trabajador se le haga mención de los hechos en que consiste la causal llegado el caso y que las mismas se acrediten en caso de conflicto, existiendo además la necesidad legal de dar el aviso rescisorio por escrito, ya que de lo contrario, se consti

tuye la presunción en el sentido de que fue injustificada la separación del trabajador, como se observa en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

En ausencia de los extremos a que se refiere dicho precepto, lógicamente no existe justificación para el despido.

6.- MECANISMOS DEL DESPIDO

A propósito de los mecanismos del despido podemos clasificarlos en dos ramas, de acuerdo a la modalidad que puede asumir:

1a. Despido en forma directa. En esta rama tenemos:

a) Despido verbal; b) Despido mediante escrito que directamente se entrega al trabajador.

2a. Despido indirecto, que tiene lugar cuando se practica por conducto de diversas personas o mediante hechos que lo hacen presumir, o por conducto de autoridad. En esta rama tenemos:

a) Aviso de despido por procedimiento paraprocesal y b) obstaculos impuestos para el desempeño del trabajo.

A continuación haremos una somera explicación de las - modalidades mencionadas.

DESPIDO MEDIANTE AVISO VERBAL, consideremos que se trata de una forma directa de despedir al trabajador, porque se -- practica de modo inmediato, dándole a conocer el fenecimiento - de la relación laboral.

Como hemos dicho, el despido en forma verbal, hace presumir la injustificación del mismo, según previene el artículo- 47 de la Ley Federal del Trabajo en estos términos:

"... La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

Ahora bien como es de explorado derecho, la regla general en materia de presunción legal, es en el sentido de que tales presunciones son JURIS TANTUM, a menos que la Ley establezca especialmente la no admisión de pruebas en contrario y en el caso aludido, no se menciona tal salvedad de donde se infiere - que la parte patronal en caso de conflicto eventualmente puede- destruir la presunción de despido injustificado, si rinde pruebas suficientes para demostrar que al practicar la rescisión, - explicó al trabajador en forma clara y precisa la causa de la - misma y además prueba en juicio los hechos en que consiste la - causal, una vez alegados en el debate.

Sólo queda pendiente establecer quien tiene la carga de la prueba respecto al despido verbal.

A reserva de puntualizar con mayor amplitud este aspecto, en el rubro referente a la carga de la prueba en el despido, podemos adelantar que existen criterios de los Tribunales Federales, atribuyendo al patrón dicha carga procesal, a condición de que se practique de modo privado el despido, criterio que a nuestro juicio no resiste el análisis critico, según lo explicaremos después.

DESPIDO DIRECTO POR ESCRITO. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo sobre el particular expresa:

"... El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión".

Este tipo de aviso queda consumado debidamente, al momento en que el trabajador recibe el escrito donde se le hace saber el despido, así como la fecha y la causa del mismo, precisada en forma conveniente, constituyendo una precausión elemental del patrón el recabar constancia firmada, de haber entregado el pliego en cuestión, con todo lo cual evita que se constituya la presunción legal de injustificación.

Sobre el particular Mario de la Cueva comenta: "La fi-

nalidad de este precepto es doble: por una parte, la existencia de una constancia auténtica del despido; y por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificarlo, lo cual, además, le permitirá preparar su contradefensa. Claro está que el patrono puede despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurren los hechos, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que dará por resultado que una vez comprobado el hecho del despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedente, a elección del trabajador".- (36)

No estamos de acuerdo por considerar que rebasa los límites de lo lógico y lo jurídico el que deba condenar a un patrón, estrictamente por no haber dado aviso rescisorio escrito al trabajador; en apoyo a esta consideración, nos remitimos a la tesis siguiente:

"AVISO DE LA RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, OMISION EN EL.- La falta de cumplimiento que al patrón impone el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, de dar a conocer en el aviso de rescisión de contrato de trabajo la causa o causas de tal rescisión, no produce la consecuencia de que la Junta de

(36) De la Cueva Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 9a. Edición actualizada por Urbano Farías, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984. página 253.

be estimar injustificado el despido del trabajador. En primer-lugar, porque la Ley de la materia no castiga con esa sanción - al patrón incumplido atento a lo dispuesto por el artículo 48 - de dicha Ley; en segundo lugar, porque en materia Laboral sub-- siste el principio general de derecho de que el actor en el juicio está obligado a exponer y probar los hechos fundamentos de- su acción, y el demandado a hacer lo mismo con sus excepciones- y defensas atento a lo establecido en los artículos 752 y 753 - fracción V de la Ley invocada; o sea que de conformidad con tales preceptos, en el juicio laboral la parte demandada está - - obligada a oponer sus excepciones y defensas precisamente en la audiencia de demanda y excepciones, en el caso de que no hubiera llegado a un arreglo conciliatorio atento a lo previsto por- la fracción III del precitado artículo 753; y, en tercer lugar, porque la justificación o injustificación del despido no depende del aviso o falta del mismo, sino de que los hechos que lo - originaron sean o no constitutivos de alguna o algunas de las - causales señaladas por el mencionado artículo 47, a virtud de - las cuales puede el patrón rescindir el contrato o relación de trabajo, sin responsabilidad.

Amparo directo 1748/1973. Jorge Alberto García Quintanilla. Septiembre 3 de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Euquerio Guerrero López.

Sostienen la misma tesis:

Ampato directo 2650/1973. Everardo Hernández Pelayo.- Noviembre 8 de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. -- Salvador Mondragón Guerra.

4a. Sala Informe 1973, Pág. 32". (37)

Como se observa, el hecho de que la Ley Federal del -- Trabajo sea proteccionista de una clase social, ni implíca que- se viole la garantía de defensa en agravio de persona alguna - aun tratandose del patrón sobre todo aplicando sanciones que -- no están en la letra de la Ley, lo cual sólo se traduciría en - vulnerar el principio constitucional de legalidad, pues ningún- ordenamiento dispone que necesariamente debe dictarse laudo con denatorio en caso de conflicto, al no dar aviso de despido por- escrito.

Explicamos las formas directas de despido, haremos mención a los mecanismos indirectos: Como habiamos dicho, se trata de aviso por Procedimiento Paraprocesal por un lado, y las limitaciones al desempeño del trabajo en otro orden así pues:

AVISO RESCISORIO POR PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES. - Este mecanismo de despido se rige por los artículos 47 parte fi

(37) Jurisprudencia y tesis sobresalientes 1971-1973, actualización III Laboral sustentadas por la 4a. Sala de la Su-- prema Corte de Justicia de la Nación. página 77.

nal, y 991 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo texto respecto - es del tenor siguiente:

"Artículo 47. ...El patrón deberá dar al trabajador -- aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabaja-- dor, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado".

"Artículo 991. En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante - la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del -- Actuario de la Junta, el aviso a que el citado precepto se re-- fiere. La Junta, dentro de los 5 días siguientes al recibo de- la promoción, deberá proceder a la notificación.

El actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia".

Como se observa en términos generales, el procedimiento se desarrolla como sigue:

Ante todo tenemos como supuestos fundamentales teoricamente, que el patrón tenga registrado el domicilio del trabajador y que por alguna razón, haya decidido despedirlo, con la tentativa de entregarle de modo directo el escrito rescisorio con indicación de la fecha y causa del despido, pidiendole que firme constancia de recibido y obteniendo negativa del trabajador.

Ante tal situación, está previsto el derecho del patrón para acudir ante la Junta respectiva, proporcionandole el domicilio del trabajador y solicitando le notifique el aviso rescisorio en forma personal.

En atención a la solicitud la Junta habre expediente y dicta un acuerdo, comisionando al Actuario para que practique la notificación del caso.

Por último el expresado funcionario, se constituye en el domicilio indicado y practica la notificación levantando acta circunstanciada.

La Ley Laboral no señala sanción alguna para el caso de rebasar el término de 5 días que se concede al patrón conta-

dos a partir de la negativa por parte del trabajador, para recibir el aviso rescisorio al efecto de promoverlo en la vía paraprocesal.

Néstor de Buen comenta: la imposibilidad de notificar en sólo cinco días, el cúmulo de avisos de despido que pueden presentarse ante una Junta, diciendo que tal vez se trata "... de una medida consciente y heroica para superar el problema endémico de desempleo...". (38)

Por nuestra parte, creemos que tiene razón el autor antes citado, por cuanto hace a la dificultad de notificar en tan corto lapso, pero no consideramos que se trata de una medida consciente relacionada con problema de desempleo, pues el despido de todas formas se produce y si la autoridad revoca el término legal para notificar, en todo caso incurren los funcionarios en responsabilidad oficial, pero no tiene porque afectar el derecho ejercido por un patrón en tiempo y forma pues éste no tiene la culpa de que el término legal sea tan corto; por ello no creemos no estimamos que sea de un acto legislativo perfectamente consciente.

Por otra parte, la Ley no señala sanción para el caso

(38) De Buen L. Néstor.- La Reforma del Proceso Laboral, 2a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983. página 117.

en que el patrón acuda ante la Junta después de los cinco días- que marca el artículo 47; no falta quien considere esto como -- una causa de nulidad de despido por falta de un requisito legal. Tal posición es discutible, porque la Ley no castiga con una -- sanción semejante y sanción que no está en la Ley en ninguna -- otra parte puede estar, por mucho esfuerzo de interpretación -- que se trate de hacer. Creemos que debiera ser aclarado este - punto por la vía legislativa; mientras tanto, es de suponerse - que la Junta se puede negar válidamente ordenar la práctica de - la notificación, si de autos aparece que no fue solicitada en - término legal.

Otra deficiencia legislativa que se detecta, radica en que la Ley no señala el momento a partir del cual surte efectos el despido practicado en la vía paraprocesal. En caso de con-- flicto sabemos que por disposición de orden constitucional el - juzgador no puede negarse a impartir justicia, aduciendo laguna- de la Ley, pues en último análisis, no habría más remedio que - aplicar el principio "IN DUBIO PRO OPERARIO". consignado en - el artículo 18 de la Ley del Trabajo, es decir, "... En caso - de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

Por último, ocurre con frecuencia que el trabajador ha mudado de domicilio una o varias veces mientras dura la rela- - ción laboral, sin reportar los cambios al patrón; asimismo, por

error o con mal intención ha proporcionado un domicilio falso - y sucede que al tratar de notificarle el despido, el Actuario - una vez verificado que es el domicilio señalado en autos, en- - cuentra que realmente no corresponde al trabajador.

Si se aplicara la regla el artículo 47 fracción I el - Actuario estaría imposibilitado para practicar la notificación- teniendo que limitarse a dar cuenta de que el interesado no habita, no trabaja ni está domiciliado en tal sitio, tratandose - de un aviso de despido; sin embargo, estimamos que no se debe - aplicar esa regla general si existe una salvedad que se infiere del artículo 47, ya que si el domicilio registrado no es exacto por causa imputable al propio trabajador, el patrón no tiene -- culpa de ello y el aviso debe notificarse en el domicilio indicado aunque sea falso y aunque no se encuentre ahí el trabaja-- dor en cuyo caso debe cumplirse la formalidad de dejar citato-- rio previo, para que surta efectos la notificación.

IMPEDIMENTOS PARA EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO. Ocurre a- veces que por algún motivo, el patrón desea deshacerse de un - trabajador, sin incurrir en responsabilidad, poniendo al efecto en práctica una serie de actos positivos o negativos que constituyen presiones para el empleado de manera tal, que a la larga- se siente en la necesidad de retirarse, solicitando su liquidación, pero cuando pide que se le indemnice, se le contesta que- no hay fundamento de hecho ni de derecho para tal pretención, -

aduciendo que no se le a hecho victima de un despido; que si lo desea puede continuar desempeñando el servicio, en las mismas condiciones en que lo ha venido haciendo y es obvio suponer, que no querrá el trabajador continuar en una situación tan aflictiva. Las tácticas del patrón pueden ser de muy diversa índole como sería por ejemplo impedirle el acceso al sitio de trabajo u obstaculizarle intencionalmente para ello; negarse a proporcionarle los elementos para el desempeño del trabajo; colocarlo en un sitio donde no pueda en condiciones normales desempeñarlo, etcétera.

Son interpretadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como una forma indirecta de despido, según se infiere del siguiente criterio:

"Despido injustificado. Basta con que el patrono impida, por cualquier medio, que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato a desempeñar su trabajo o que se rehuse a ministrarle éste, para que incurra en la sanción fijada por la Ley; ya que con ese procedimiento priva al trabajador del derecho a ganarse la vida, sin que se precise que el asalariado sea despedido materialmente.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Te

sis 71, p. 80". (39)

A nuestro juicio, tal criterio es objetable por lo siguiente:

a) Parte de un falso supuesto al considerar que la -- Ley establece sanción inherente a un despido para tal conducta; así pues en ninguna parte la Ley Federal del Trabajo contiene - tal disposición;

b) Por otro lado, la jurisprudencia solamente tiene - función interpretativa de la norma; para ello es indispensable- que la norma exista y en este caso no la hay en tal sentido; habiéndo pues un vacío de norma, la interpretación también es en- vacío con una tendencia a invadir la esfera del Poder Legislativo;

c) Lo anterior no significa que tan irregular conducta patronal, carezca de sanción, pues al respecto el artículo - 51 de la Ley Laboral, expresa en lo conducente:

"Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación- de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

(39) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.- Ley Federal del Trabajo, 47a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., -- México, 1981. página 784.

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere".

d) De lo expuesto concluimos que ya existe una norma en la Ley Laboral, que se aplique a semejantes casos no es lógico ni jurídico establecer otra, ni aún a título de "interpretación".

e) Si se razona en el sentido del criterio que comentamos se caería en la posibilidad en caso de conflicto por despido bajo las circunstancias anotadas de que el patrón al defenderse, alegue que jamás despidió al trabajador y lo invite a seguir desempeñando el trabajo en las mismas condiciones que tenía y con ello, le invierta la carga de la prueba, trayendo como consecuencia que la parte trabajadora deba demostrar una serie de actos negativos u omisiones intencionales del patrón, dejando al actor indefenso de este modo, pues con frecuencia las omisiones no dejan huella ni constan en documentos o testimonios, lo que agravaría la situación del trabajador, el cual, no se le podría aplicar el beneficio del artículo 784 de la Ley Laboral en el sentido de eximirlo de la carga probatoria, al no haber elementos con que esclarecer la verdad.

CAPITULO III

LA CARGA DE LA PRUEBA

1. CONCEPTO DE CARGA PROBATORIA
2. ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE LA CARGA PROBATORIA.
3. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL EN LO REFERENTE A LA CARGA -- PROBATORIA (EXPOSICION DE MOTIVOS - DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).
4. PRINCIPIOS PROCESALES ADOPTADOS POR LA DOCTRINA.

CAPITULO III

LA CARGA DE LA PRUEBA

1.- CONCEPTO DE CARGA PROBATORIA

Antes de precisar un concepto sobre carga probatoria,- conviene por principio, señalar lo que debemos entender por carga procesal.

Al respecto Eduardo J. Couture, dice: "La carga procesal puede definirse como una situación jurídica instituída en - la Ley consistente en el requerimiento de una conducta de realización facultativa, normalmente establecida en interés del propio sujeto, y cuya omisión trae aparejada una consecuencia gravosa para él". (40)

Los juristas han vertido conceptos muy diversos acerca de la carga probatoria; así tenemos:

Según W. Kisch, "La necesidad de probar, para vencer,-

---

(40) Couture J. Eduardo.- Fundamentos de Derecho Procesal Civil, reimpresión inalterada, Ediciones Depalma Buenos Aires, 1977. página 211.

se llama carga de la prueba". (41)

Rafael de Pina expresa: "La carga de la prueba (onus probandi) representa el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al Juez para formar su convicción sobre los hechos alegados por las mismas". (42)

El mismo autor en otra obra expresa: "CARGA DE LA PRUEBA. Necesidad que las partes tienen de probar en el proceso los hechos o actos en que fundan sus derechos para eludir el riesgo de una sentencia desfavorable, en el caso de que no lo hagan". (43)

A su vez Alberto Trueba Urbina señala que "En consecuencia, la carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por propio interés, y no por deber". (44)

---

(41) Kisch W.- Elementos de Derecho Procesal Civil, traducción de la cuarta Edición Alemana y ediciones de derecho español por L. Castro Prieto, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1932. página. 205.

(42) De Pina Rafael.- Curso de Derecho Procesal del Trabajo, 1a. Edición, Ediciones Librería Botas, México 1952. página 191.

(43) De Pina Rafael.- Diccionario de Derecho. Cit. página 137.

(44) Trueba Urbina Alberto.- Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, 1a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1965. página 304.

Resumiendo, de las anteriores premisas podemos concluir que carga probatoria es la necesidad que incumbe a cada parte en su caso, de aportar material probatorio en juicio, para demostrar los hechos constitutivos de sus respectivas acciones, con miras a obtener sentencia favorable, acciones y defensas respectivamente.

2.- ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE LA CARGA PROBATORIA

En torno al concepto de la carga probatoria, encontramos implicados los siguientes elementos que vamos a explicar -- por separado:

a) Género próximo; b) El sujeto; c) El objeto; d) El contenido; e) La finalidad. A continuación explicaremos por separado, cada uno de esos elementos.

a) Género próximo. De acuerdo a su naturaleza, la carga probatoria viene siendo una necesidad, exigencia o imposición. No debemos confundirla con el concepto de obligación.

Miguel Bermúdez Cisneros, escribe: "consideremos que deber y carga son nociones heterogéneas en sí, supuesto que la primera de ellas indica la necesidad jurídica en orden a la satisfacción de un interés de un sujeto al que no se concede un correlativo poder individual. La segunda en cambio indica la -

necesidad práctica de que el titular de un determinado poder lo ejercite cuando quiera obtener un efecto en favor propio".

En otra parte agrega: "En ambos casos se verifican a-cargo del sujeto consecuencias desfavorables para él, pero en - la primera hipótesis, observese bien, se tiene la violación de- un mandato jurídico y en la segunda la inobservancia de una re- gla de conveniencia". (45)

Para hacer más explícito lo anterior, cabe puntualizar a modo de inferencia, que la omisión en el desahogo de una carga procesal, trae como consecuencia jurídica, en que precluya- un derecho inherente al procedimiento; así, si una de las par-- tes no desahoga en tiempo y forma la carga probatoria, por preclución pierde el derecho de hacerlo, con los efectos consi- - guientes; sin que sea necesario imponerle otro tipo de sanción, el incumplimiento de un deber u obligación, si es producto de - lo pactado, lleva implícita la facultad de resolver el pacto -- generando acción de daños y perjuicios en favor de aquél que sufre el incumplimiento; si se trata de obligaciones impuestas legalmente o en favor de la autoridad, se puede aplicar sanciones cohercitivas, como puede ser por ejemplo multa y arresto.

(45) Bermúdez Cisneros Miguel.- La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, 3a. Edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1983. página 108.

b) Los sujetos de toda carga procesal y especificamente, la carga de la prueba, son las partes en el juicio, toda vez que son ellas quienes tienen un interés jurídico y nadie más que ellos resultará beneficiado o perjudicado de manera inminente por desahogar o no desahogar en tiempo y forma la carga probatoria.

c) El objeto de la carga probatoria, consiste en aportar los elementos de convicción al juzgador, para acreditar los hechos constitutivos de las acciones ejercitadas o de las acciones opuestas.

d) El contenido de la carga probatoria, viene a ser una serie de circunstancias que permiten a quien incumbe la carga; así: Si la norma establece que quien afirma debe probar obviamente, la circunstancia de aseverar afirmativamente, en el contenido, y permite precisar el sujeto de tal gravamen procesal.

e) Para nosotros, la finalidad de la carga de la prueba, radica por el principio en el interés jurídico, ya que este tiene como supuesto fundamental la expectativa de obtener resolución favorable en juicio, y por ende establecer la motivación y objetivo final para rendir pruebas, en deshaogo de la carga relativa.

3.- PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL EN LO REFERENTE A LA CARGA PROBATORIA (EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO)

Es de particular interés, examinar las ideas de Alberto Trueba Urbina, respecto al Derecho Procesal del Trabajo, para explicar la carga de la prueba, en esa rama jurídica; así pues, como, dicho tratadista escribe: "Para determinar la naturaleza del derecho procesal del trabajo, es indispensable precisar el carácter del derecho del trabajo, cuya definición es elocuente al respecto". (46)

"Entendemos por derecho del trabajo el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reinvindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana". (47)

"La naturaleza del derecho del trabajo se determina en razón del carácter social de las normas que lo constituyen. Pero no debe perderse de vista que tanto el derecho sustancial co

(46) Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 4a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1978. página 37.

(47) Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo. 4a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1977. página 135.

mo el procesal, son disciplinas jurídicas que se desprenden de un tronco común: El nuevo derecho, eminentemente social, que surgió pujante de las crisis de la vieja legislación y de los justos reclamos del proletariado para mejorar sus condiciones de vida y la reivindicación de sus derechos. En nuestro país nació en la dialéctica sangrienta de la Revolución Mexicana, cuando pudo hablar socialmente. Es innegable que las Leyes procesales del trabajo regulan una actividad o función social del Estado en beneficio de la clase trabajadora; pero también es incuso que la naturaleza de estas normas es distinta de las civiles, ni tiene finalidades reivindicatorias de valores humanos.

Por otra parte, las leyes procesales del trabajo tienen una característica especial: regulan conflictos de clase y relaciones jurídicas y económicas en las que está interesada la comunidad obrera y realizan la tutela del Estado burgués en lo que toca al mejoramiento económico de los trabajadores. En consecuencia, tienen finalidades colectivistas, enteramente nuevas, que no encajan dentro de la clasificación del derecho en público y privado, puesto que cuando esta clasificación se adoptó en los albores de la ciencia jurídica, ni siquiera se sospechó el surgimiento del proletariado, y mucho menos la lucha de clases que se entablaría, como consecuencia de su recio batallar, para hacer frente al poder capitalista e imponer en su hora el-

imperio de la justicia social". (48)

Lo anterior, podemos complementarlo con la exposición de motivos referente al artículo 784 en vigor, producto de la reforma procesal de 1980; en este orden tenemos:

"El artículo 784 rompe el principio tradicional de que el que afirma tiene la obligación de probar, toda vez que el mencionado precepto dispone expresamente que la Junta podrá eximir 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 ciertos los hechos alegados por el trabajador.

La misma disposición establece que en todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre los catorce casos específicos a que se refiere el precepto mencionado". (49)

---

(48) Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Cit. página 38.

(49) Exposición de motivos de la Reforma Procesal del Trabajo de 1980. Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, - Ley Federal del Trabajo, 47a. Edición, Editorial Porrúa,- S.A., México, 1981. página 934.

De la doctrina y exposición de motivos en cita, extraemos los siguientes principios que directa o indirectamente rigen la carga de la prueba en materia laboral: a) La tutela y reivindicación de clase; b) El interés social; c) Disparidad procesal. Explicaremos cada uno por separado.

a) Tutela y reivindicación de clase. El derecho laboral, nació esencialmente para regular las relaciones sociales de producción en un tipo de sociedad clasista, donde se haya en relieve por un lado la clase capitalista propiamente dicha y de otra parte los trabajadores, como parte del proletariado. Para ilustrar lo anterior conviene precisar el concepto de clase social, que no debemos confundir con extracto social.

Por clases sociales entendemos sectores poblacionales amorfos, recíprocamente complementarios, asimétricos, antagónicos y propensos a organizarse.

Son amorfos porque no tienen un contorno definido, ni existe de modo preciso la línea divisoria que permite distinguirlos en principio; son recíprocamente complementarios porque, no puede existir uno sin el otro; así, no puede haber clase trabajadora sin que haya la capitalista y viceversa. Son sectores asimétricos, porque como es incuestionable una clase abarca mayor población con reducida capacidad económica, mientras que la otra, a la inversa, tiene una reducida población con muy amplia

capacidad económica; las clases sociales son antagónicas precisamente a consecuencia de su carácter asimétrico que se traduce en injusticia social y tiene como consecuencia la lucha de clases; por último son propensos a organizarse a pesar de ser amorfos justamente, para defender sus intereses de clase; a ellos se debe que a través de los años, se han formado las grandes centrales obreras y patronales.

En este contexto, tiene lugar la rectoría del Estado, para conducir por causes pacíficos las relaciones sociales de producción y la lucha de clases; de ahí el surgimiento de la legislación social protectora de los trabajadores; dentro de ella, el Derecho Procesal del Trabajo, incluídas las normas que rigen la carga de la prueba, como parte de una tutela jurídica en favor de la clase trabajadora.

b) Interés Social. De lo expuesto hasta aquí, inferimos que la carga de la prueba tiene interés social, ya que una de las funciones del Proceso Laboral, es precisamente materializar el valor de la justicia social; en tal virtud, podemos afirmar que las normas reguladoras de la carga probatoria en materia de trabajo, están orientadas en aquel sentido, como se explicará a propósito de la disparidad procesal en el inciso que sigue.

c) Disparidad procesal. No ha faltado quien afirme

que el derecho del trabajo a roto con el principio tradicional- de paridad procesal, o sea, igualdad de las partes en el proceso.

Sin embargo, en rigor no es exactamente lo que ha ocurrido. ninguna rama del derecho puede contravenir principio alguno pues entonces aquello dejaría de ser principio; sucede solamente, que estamos en presencia de un principio actualmente -- bien reconocido, que podemos denominar "disparidad procesal".

Ambos postulados no chocan entre sí, ya que de alguna- manera se puede afirmar que se complementan mutuamente, lo cual se ilustra con el enunciado de "tratar de modo igual a seres -- iguales, y desiguales a seres desiguales".

Ello explica el porque coexisten en la Ley Federal del Trabajo, normas orientadas con base en la paridad procesal, con dispositivos orientados conforme al postulado de disparidad.

Por ejemplo el artículo 687 del ordenamiento citado, - se orienta por la paridad procesal al establecer que:

"En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios".

Como se observa el artículo habla de "las partes" sin-distinguir entre trabajador y patrón, actor y demandado; la informalidad consagrada en dicho precepto, favorece por igual a - uno y otro.

En el mismo ordenamiento tenemos otros dispositivos -- orientados por la disparidad procesal; por ejemplo el artículo-784, que tiende a imponer la carga de la prueba al patrón. No-abundaremos respecto a esta norma por ser material específico - de otro rubro en esta tesis.

Lo anterior encuentra explicación con base en que, dentro del proceso, el trabajador en algunos aspectos opera en plano de igualdad respecto al patrón y en otros, opera en plano de desventaja.

En lo referente a la carga de la prueba la ley se - - orienta por el principio de disparidad, porque el trabajador -- opera en desventaja respecto al patrón si se considera que éste por ser el titular de la fuente de trabajo o porque tiene que - acatar ciertas normas imperativas, normalmente dispone del material probatorio y esto confirma lo expresado en la exposición - de motivos, transcrita al inicio de este rubro, aunque debemos-aclarar que propiamente se a roto con el principio "la carga de la prueba es de quien afirma"; tal principio, por ser de elemental sentido común e inherente a la naturaleza del procedimiento

es de considerarse subsistente en el derecho laboral, pero en- el sistema jurídico positivo de dicha rama, se complementa con los postulados de disparidad por las razones arriba mencionadas.

Al respecto Francisco Ross Gamez, escribe: "La corte, inspirada en las doctrinas modernas y de acuerdo con los principios del derecho procesal, estableció una fórmula respecto de la carga de la prueba que es la que prevalece en la actualidad, sosteniendo que en la rama del derecho laboral, independientemente de la afirmación o negación que hagan las partes, debe de probar, quien esté en mejor posibilidad de hacerlo, porque la prueba ya no puede ser considerada como una carga unilateral en el sentido antiguo, sino por el contrario en un interés bilateral, pero además considerada como una obligación un derecho y un deber de orden público". (50)

El anterior criterio fué manifestado en el año de 1978, es decir, aproximadamente dos años antes de que entrara en vigor la reforma procesal de 1980, incluído el actual texto del artículo 784 de la Ley Laboral. Esto nos permite observar siguiendo las premisas establecidas por dicho autor y por la re-

(50) Ross Gamez Francisco.- Derecho Procesal del trabajo, 1a. Edición, Vicova Editores, S.A., México, 1978. página 257.

forma legislativa de referencia que muchas de las modificaciones legales, han sido tomadas por los legisladores, aprovechando la experiencia jurisdiccional. Tal ocurrió con la carga -- probatoria, ya que antes de ser promulgada la reforma en materia de carga probatoria, ya los tribunales federales en vía de amparo, habian estado resolviendo en la forma prevista justamente por el nuevo artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo; recogiendo en sus interpretaciones, el multicitado principio - de disparidad procesal.

4.- PRINCIPIOS PROCESALES ADOPTADOS POR LA DOCTRINA

Sin perjuicio de que las normas del derecho laboral - estan orientadas por los principios jurídicos específicos al - pertenecer a una nueva rama denominada DERECHO SOCIAL, de cualquier manera, forma parte del gran universo del derecho; por - ello, podemos afirmar que se sustenta es sus principios específicos, asi como en los generales aplicables a otras ramas, en- todo aquello que no implique contraposición.

En tal sentido razona Juan D. Pozzo, cuando escribe:

"Ante todo debemos dejar sentado que constituyendo el de trabajo una rama del derecho, los principios generales de - éste le son aplicables como a cualquier ordenamiento jurídico, pero dado su carácter específico existen casos en que los prin

cipios generales pueden ceder a los particulares.

Pero como regla cabe apuntar que mientras los principios generales del derecho no sean modificados o contradichos por principios especiales de la rama laboral, tendrán aplicación en su interpretación". (51)

En este orden, conviene señalar los principios generales de aplicación en el derecho laboral y los específicos de esta rama, siguiendo al respecto ideas expresadas por Eduardo Pallares, Juan D. Pozzo, Alberto Trueba Urbina y Roberto Muñoz Ramón.

Para simplificar la exposición comentaremos en bloque y de modo resumido lo expuesto por dichos autores.

Es necesario advertir que, de los principios señalados en la doctrina, no todos tienen relación con el derecho procesal y los que se relacionan con el procedimiento, no todos atañen a la carga probatoria; por lo tanto, nos concretaremos a señalar aquellos principios procesales aplicables al derecho laboral, que tengan vinculación con la carga procesal de

(51) Pozzo Juan D.- Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo, Volumen I, Ediar S.A. Editores, Buenos Aires, 1961. página 128.

que se trata. No aludiremos a todos los principios citados - por los tratadistas, porque con ello correriamos el riesgo de salir del tema, y por otro lado, ello constituiría propiamente, objetivo para diverso trabajo de investigación. En tal virtud, cabe mencionar los principios, relacionados con la carga probatoria, partiendo de los tratadistas que los señalan y como sigue:

Eduardo Pallares. Menciona 27 principios generales - de derecho procesal, de los cuales seleccionaremos 9 por considerar que tienen un enfoque más inmediato con la carga de la - prueba estos principios son:

a) Principio de Controversia, entendiéndose por este, el que "las partes contendientes tienen que facilitar al juzgador, los medios de prueba y demás elementos necesarios para resolver". (52)

Del anterior enunciado, nace la carga procesal de probar, que en sentido lato tienen las partes en conflicto. Esto se aplica en todas las ramas jurídicas incluyendo al derecho - laboral, como se desprende de los artículos 878 y 880 de la --

(52) Pallares Eduardo.- Diccionario Cit. página 625

Ley Federal del Trabajo, que atañen a la facultad y necesidad de las partes, para formular sus respectivas acciones, defensas y aportar pruebas.

b) Principio de Economía Procesal. A este respecto, escribe Eduardo Pallares. "el proceso ha de desarrollarse con la mayor economía de tiempo, de energías y de costo....". (53)

Lo anterior constituye una de las razones por las cuales las partes en sentido estricto no tienen carga probatoria en cuanto a los hechos imposibles, los evidentes, evidentes a nivel de accioma y los no controvertidos, no obstante que con frecuencia en la práctica, se admiten pruebas relacionadas con semejantes hechos, infringiendo el postulado de economía procesal, por agregar trámites innecesarios al procedimiento, rebasando además los límites de lo lógico y lo jurídico, por aceptar pruebas insubstanciales y superfluas.

c) Principio de Igualdad. A este respecto expresa Eduardo Pallares. "Según este principio, las partes deben tener en el proceso un mismo trato, se les deben dar las mismas oportunidades para hacer valer sus derechos y ejercitar sus defensas, siempre dentro de la inevitable desigualdad que produ-

(53) Pallares Eduardo.- Diccionario Cit. página 625.

ce la condición de actor y demandado". (54)

Conforme a este postulado, las partes por igual tienen la carga procesal para demostrar sus respectivas afirmaciones, principalmente si son afirmativas o implican afirmación.

Este principio es aplicable a todas las ramas del derecho y creemos que también en materia laboral, pues de lo contrario se incurriría en situaciones difíciles de resolver, pese a la exposición de motivos referentes al artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, según la cual se a roto con ese principio; pues ya hemos manifestado que no se trata de una ruptura en sentido estricto, sino que tal principio, se complementó con otro que denominamos de "disparidad procesal" y que viene a ser específico del Derecho del Trabajo, imponiendo, la carga probatoria, a la parte que por disposición legal o por la naturaleza de la relación jurídica de trabajo, por lo regular ha de tener en su poder el material probatorio.

Lo anterior se infiere del invocado dispositivo laboral en cuya parte inicial, señala que, la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios este en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y desde luego se refiere a los casos en que originalmente corresponde-

(54) Pallares Eduardo.- Diccionario Cit. página 627.

al trabajador dicha carga, la cual conservará, sino existe -- otra forma de obtener la verdad; no obstante, la ley no precisa los casos en que la prueba es a cargo del trabajador, como- por lo cual es de aplicarse la regla de "quien afirma debe probar" para los casos no previstos en el dispositivo de referencia.

d) Principio de Legalidad. La legalidad constituye- una garantía constitucional, consagrada en los artículos 14 y- 16 de nuestra Carta Magna y aplicando la carga probatoria el - principio que deriva de dicha garantía si considera que las -- partes estan obligadas a probar en los casos previstos por la- ley y de modo concreto, la carga de la prueba en materia laboral, esta prevista de modo fundamental en el artículo 784 de - la ley de la materia; no es jurídicamente posible inventar o - atribuir cargas probatorias más hayá de la letra o sentido de- la norma.

e) Principio de probidad. Eduardo Pallares lo expresa en estos términos: "Según este principio, el proceso es una institución de buena fe que no ha de ser utilizada por las partes con fines de mala fe o fraudulentos. El juez está obligado a dictar las medidas necesarias para evitar que los litigantes controviertan al proceso en un instrumento al servicio de- intenciones contrarias al funcionamiento expedito de la justi-

cia". (55)

La probidad, constituye un principio general de dere - cho universal aceptado y por otra parte, el artículo 17 de la - Ley Federal del Trabajo, señala justamente tal tipo de princi-- pio, como una fuente del derecho laboral, sin perjuicio de que- también menciona los principios generales de derecho, el artícu lo 14 de nuestra Carta Fundamental.

El principio de probidad opera respecto de la carga - probatoria en derecho del trabajo, para evitar el que una de - las partes pretenda obtener ventaja procesal, incurriendo en -- fraude a la ley, ya sea por ejemplo si el patrón altera los da- tos del material probatorio que debe conservar y exhibir de - - acuerdo con los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Traba jo, para eludir la carga que tal dispositivo, en sus diversas - fracciones le impone, o bien, cuando el trabajador de manera -- incidiosa, expone a la junta hechos falsos, para hacerla creer- que debe eximirlo de la carga probatoria por existir otros me-- dios (sin que los haya), por los cuales puede esclarecer los -- hechos, tratando asi de acogerse a la hipótesis jurídica previs ta en el invocado artículo 784 parte inicial de la citada ley.

f) Principio de Prueba por escrito. Aún cuando el - artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, consagra el princi-

(55) Pallares Eduardo.- Diccionario. Cit. página 629.

pio de oralidad en el procedimiento de trabajo, ello no se contrapone al principio jurídico universal de prueba por escrito, aplicable de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del citado ordenamiento.

En efecto la oralidad en el procedimiento laboral, significa que la cuestión fundamental debe ser ventilada en audiencias es decir actuaciones donde las partes puedan expresar suspeticiones y alegaciones directamente ante el juzgador; sin embargo, de todo lo que digan las partes debe levantarse acta o tomarse razón en autos, observándose de este modo el principio de prueba por escrito, pues si no quedara huella en el expediente las palabras "se las llevaría el viento", valga la expresión popular; más aun, todo ello constituye a modo general la prueba instrumental de actuaciones.

Si una de las partes no tiene cuidado de que sus pruebas obren por escrito en el expediente, no esta desahongando de modo correcto su carga probatoria, lo cual puede ocasionarle graves perjuicios.

Sin embargo de lo anterior, la Junta puede resolver a verdad sabida, y de buena fe, invocando hechos que son conocidos e irrefutables aunque no necesariamente consten en autos.

g) Principio de Subrogación y Subsistencia de las car

gas. Los tratadistas de Derecho Procesal Civil, como Eduardo - Pallares, para explicar este principio citan el artículo 593 -- del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal,- según el cual previene: "El acreedor que se adjudique la cosa, reconocerá a los demás hipotecarios sus créditos para pagarlos- al vencimiento de sus escrituras y entregará al deudor al conta do lo que resulte libre del precio, después de hecho el pago".- (56)

Aunque las anteriores ideas tienen un enfoque hacia el derecho sustantivo estimamos que lo esencial para explicar el - principio en cuestión estriba en que las cargas no desaparecen; se conservan cuando los sujetos se sustituyen.

Refiriendonos a la Ley Federal del Trabajo, podemos invocar como ejemplo la sustitución patronal señalada en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo; así también, la sustitución de la parte actora, prevista en el artículo 115 del ordenamiento citado, según el cual "Los beneficiarios del trabajador- fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio".

---

(56) Pallares Eduardo.- Diccionario. Cit. página 631.

En ambos casos o en cualquiera otro semejante ninguna- norma de la Ley Laboral dispone que las cargas procesales desaparezcan; se infiere que subsisten y los sujetos involucrados - en el procedimiento se subrogan en las mismas; en este concepto justamente queda incluida la carga probatoria, con algunas salvedades.

En efecto, la junta puede eximir de la carga probato-- ria al trabajador, cuando por otros medios pueda llegar al es-- clarecimiento de los hechos; esto no necesariamente significa - que traslade al patrón en todo caso la mencionada carga, pues-- no siempre hay fundamento para ello; esta cuestión se complemen ta con el principio inquisitivo por virtud del cual, el juzga-- dor puede también procurar el esclarecimiento de la verdad, aun sin atribuir a parte determinada la carga probatoria, como adelante lo explicaremos. Esto último constituye peculiaridades - por cuanto al principio de subsistencia de las cargas en la Ley Federal del Trabajo que como sabemos, es proteccionista de una- clase social y por ello, establece la disposición que comenta-- mos en este punto.

h) Principio Dispositivo. Es aquel según el cual, a- nadie se puede obligar a intentar a proseguir una acción sin su voluntad, siendo también aplicable al derecho de defensa, con - todas las implicaciones procesales que tiene lugar por conse- -

cuencia, de ahí tampoco se puede obligar a una parte a rendir - pruebas, tachar testigos, etcétera.

Ello tiene lugar con la carga de la prueba, considerando que los litigantes tienen la conveniencia y la necesidad de desahogarla, sin que para ello sea necesario compelerlos en forma cohercitiva, pues sería un absurdo apercibir a las partes, - por ejemplo de imponer multa o aplicar arresto, si se abstienen de ofrecer las pruebas a que tienen derecho; basta con que no - ejerciten tal derecho, para que se coloquen en peligro de obtener una resolución adversa.

El Principio dispositivo es atenuado en la Ley Federal del Trabajo, destacando al respecto el artículo 685, el cual faculta a la Junta subsanar de oficio la demanda, si el actor omite reclamar prestaciones a que pueda tener derecho según los -- hechos relatados en la misma.

Por lo que hace al principio dispositivo en la Ley Federal del Trabajo, mismo que se traduce en el interés jurídico- enfocandolo a la carga probatoria, se aplica por igual a las -- partes, las cuales tienen la necesidad y conveniencia de desahogar esa carga, incluyendo al trabajador que la conserve mientras la Junta no lo exima de ella, por considerar que no reune los requisitos del artículo 784 parte inicial.

i) Principio Inquisitivo. Este principio, de alguna-manera constituye antitesis del dispositivo que como hemos di--cho, opera típicamente cuando por derecho, el Juez no esta fa--cultado para proceder de oficio en la realización de ciertos --actos; en cambio, estamos frente al principio inquisitivo cuan-do el juzgador esta facultado para actuar de oficio.

Si bien, algunos actos del proceso quedan reservados - al impulso procesal de parte interesada, hay otros que puedan - practicarse de oficio por el juzgador.

En el ordenamiento laboral citado, cabe mencionar al - respecto el artículo 782, cuyo texto es del tenor siguiente:

"La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el exámen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por-actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias --que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y - requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate".

Es obvia la relación que dicho precepto tiene con la - carga probatoria, si se considera que independientemente de pe-sar sobre las partes de acuerdo a los lineamientos establecidos por la ley no obsta para que la Junta investigue los hechos - - cuando asi lo estime pertinente, complementando de ese modo el-

desahogo que los interesados hayan hecho en su caso, por lo que hace a la carga de probar, con el propósito de obtener la verdad real, que permita la formulación de resoluciones justas.

Juan D. Pozzo. Este autor menciona tres principios de derecho; sin embargo, seleccionaremos dos para relacionarlos con la carga de la prueba en materia laboral:

a) El principio de la irrenunciabilidad de los derechos. (57) A diferencia de la materia civil, en lo laboral, no se aplica el principio de auto disciplina según el cual las partes pueden renunciar a sus derechos subjetivos válidamente.

Como sabemos, la Ley Federal es un contrato mínimo (artículo 5o) y no es válido estipular condiciones de trabajo inferiores a las previstas en ella y en el artículo 123 de nuestra Carta Fundamental; así mismo, el derecho a percibir las prestaciones es irrenunciable como se observa en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

Existe por otro lado, derechos subjetivos procesales en el Ordenamiento Laboral citado, que también son irrenuncia-

(57) Pozzo Juan D.- Ob. Cit. página 128.

bles de acuerdo con el espíritu de dicho cuerpo normativo y de-manera concreta por lo que hace a la carga probatoria, cabe mencionar a modo de ejemplo, el artículo 784, que impone al patrón esa carga, en las hipótesis determinadas por ese número a través de sus 14 fracciones. Ello de alguna manera crea un derecho subjetivo procesal en favor del trabajador y éste no puede válidamente manifestar que renuncia a los beneficios derivados de tales normas y que asume la carga de probar en sustitución del patrón; tal renuncia no sería válida porque de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5o. de la Ley Laboral las normas de la misma son de orden público y como sabemos, la observancia de tales disposiciones, no tiene subordinación al arbitrio de los particulares.

En otro orden, también la parte inicial del artículo 784 implica en favor del trabajador, el derecho subjetivo procesal de ser eximido de la carga probatoria por la Junta, cuando por otros medios esta pueda esclarecer los hechos, siendo irrenunciable también este derecho subjetivo.

b) El principio "pro operario" de aplicación de la norma más favorable. (58) El artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo previene:

(58) Pozzo Juan D.- Ob. Cit. página 128.

"En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

Lo anterior es claro y no amerita esfuerzo de interpretación; si aplicamos el artículo transcrito a la carga probatoria, podemos concluir que llegado el caso de duda sobre el particular debe aplicarse la interpretación de la norma que sea más favorable al trabajador.

Alberto Trueba Urbina. Cita seis principios rectores del proceso obrero, de éstos tomaremos dos por relacionarse con la carga probatoria:

a) Principio Formalista. (59) Según lo expuesto por Trueba Urbina, tal principio significa que los derechos de las partes solamente pueden ser garantizados cuando se ejercitan de acuerdo a la forma establecida por la ley.

Por ello el artículo 14 Constitucional ordena que se observen las formalidades esenciales del procedimiento.

El principio de formalidad, enfocado a la carga probatoria sig-

(59) Trueba Urbina Alberto.- Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, Talleres Lito-Tipográficos LAGUNA, México, D.F., 1943. página 57.

nifica que la misma debe ser desahogada siguiendo los lineamientos procesales que marca la ley; de otra manera sería correcto el desechamiento de las pruebas.

Asi por ejemplo la Ley Laboral (artículo 780), previene que: Las pruebas deben ofrecerse acompañando los elementos necesarios para su desahogo.

En este orden, sería correcto desechar una pericial en que no se proporciona el cuestionario, o una inspección en que no se indican los hechos sobre los cuales hay que dar fe.

b) Principio de la concentración. Este principio ya lo explica Eduardo Pallares; sin embargo, hemos considerado pertinente reservarlo para este apartado ya que, ahora nos referimos a un tratadista del derecho laboral y precisamente la Ley Federal del Trabajo, contempla tal postulado en el artículo 685 cuyo texto en lo conducente, es como a continuación se indica:

"...Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso...".

La concentración procesal en doctrina asume varios significados; uno de ellos destacado por Alberto Trueba Urbina,

consiste en que todos los planteamientos de un juicio, deben estar concentrados para ser resueltos en un mismo laudo, salvo -- los casos legalmente previstos, que por la naturaleza de la -- cuestión, deban formal artículo de previo y especial pronunciamiento, por ejemplo la incompetencia, cuya resolución, no puede válidamente reservarse a la definitiva.

Otro significado de la concentración, estriba en que - todas las constancias de un juicio deben ser concentradas en el mismo expediente, para tenerlas a la mano en el momento de resolver. Es esta connotación la que tiene un enfoque directo a- la cuestión de la carga probatoria, toda vez que si una de las- partes no presenta sus solicitudes en general de modo específico el material probatorio, en el expediente respecto, de hecho- no esta desahogando debidamente la carga procesal, este lleva - implícito el riesgo de que no se admitan ciertas pruebas; que - se declare la deserción; o bien, que precluyan derechos relacionados con la carga probatoria; de ahí, el cuidado que todo litigante debe tener al anotar en el rubro de toda promoción los -- datos correctos del expediente donde promueve.

Así por ejemplo, si se admite una testimonial a desahogar por exhorto y una vez que se requiere al interesado para- que presente sus repreguntas por escrito, éste al formular el - pliego, anota en el rubro datos de diverso expediente, ello - es contrario al principio de concentración procesal, siendo pre

visible que la promoción se agregará en el expediente citado - al rubro, y precluirá el derecho a repreguntar.

De los principios señalados por Roberto Muñoz Ramón, - destaca el de desigualdad y el de nivelación; (60) en otra oportunidad, dejamos explicado lo que denominamos "disparidad procesal" y también señalamos que el derecho del trabajo según concepto de Alberto Trueba Urbina, es tutelar, proteccionista reivindicador de una clase social; no abundaremos sobre el particular pues hacerlo implicaría reiteraciones. Unicamente nos limitaremos a precisar que por lo que hace a la carga probatoria la Ley Federal del Trabajo aplica tales principios al imponer al - patrón dicha carga considerando la desigualdad de las partes en el proceso estableciendo de ese modo la nivelación, para evitar que la parte más débil y limitada para disponer del material - probatorio, se vea colocada en estado de indefensión; lo mismo- cabe decir en lo referente a la Junta debe eximir al trabajador de la carga probatoria, cuando por otros medios pueda esclarecer los hechos.

Los principios a que aludimos en este punto, estan previstos en el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo, según-

(60) Roberto Muñoz Ramón.- Derecho del Trabajo, Tomo I, 1a, - Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1976. páginas -- 132 y 133.

el cual, los dispositivos de la misma, tienden a conseguir el - equilibrio de los factores de producción, lo cual parte del supuesto de una desigualdad que persigue como fin la nivelación.

CAPITULO IV

LA CARGA DE LA PRUEBA EN CASO DE DESPIDO

1.- LA CARGA DE LA PRUEBA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

2.- ANALISIS CRITICO DE LOS CRITERIOS SUSTENTADOS POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION Y LOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO.

3.- PROBLEMAS DE RETROACTIVIDAD Y SUPERVIVENCIA DE LEYES.

4.- AUTORIDAD FORMAL DE LA LEY.

CAPITULO IV

LA CARGA DE LA PRUEBA EN CASO DE DESPIDO

1.- LA CARGA DE LA PRUEBA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Como se observa en la exposición de motivos referente al artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo que hemos invocado en otro rubro este ordenamiento se aleja un tanto, de aquel principio tradicional en cuyos términos, la carga de la prueba corresponde por regla general a quien afirma; esto como ya lo explicamos, obedece a otro principio que nosotros denominamos de "disparidad procesal", basado en la desigualdad de las partes dentro del proceso y aplicado al tema de que se trata, indujo al legislador a sostener partiendo de ciertos criterios sustentados por los Tribunales Federales en vía de amparo, que dicha carga en materia de trabajo, incumbe a quien tiene la posibilidad de probar.

Así pues, en determinados aspectos referentes al cumplimiento de las obligaciones patronales frente al trabajador, es el patrón quien por lo regular dispone de los documentos para esclarecer la verdad en caso de controversia, debiendo conservarlos por determinados lapsos por mandamiento de orden legal.

En este orden, conviene citar tres preceptos muy im-- portantes de la Ley Federal del 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 ciertos los hechos alegados por el trabajador. - En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando -- exista controversia sobre:

I. Fecha de ingreso del trabajador;

II. Antiguedad del trabajador;

III. Faltas de asistencia del trabajador;

IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;'

V. Terminación de la relación o contrato de trabajo - para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo - 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;

VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;

VII. El contrato de trabajo;

VIII. Duración de la jornada de trabajo;

IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;

X. Disfrute y pago de las vacaciones;

XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antiguedad;

XII. Monto y pago del salario;

XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y

XIV. Incorporación y aportación al fondo nacional de la Vivienda".

"Artículo 804. El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;

II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, asi como las primas a que se refiere esta Ley; y

V. Los demas que señalan las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año despues; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan".

"Artículo 805. El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario".

Comentando en bloque el artículo 784, podemos resumir su contenido en los siguientes aspectos fundamentales:

a) Pagos al trabajador en forma directa o indirecta.- Este aspecto lo encontramos en las fracciones IX a XIV inclusive como se explica en seguida.

1o.- Pago de días de descanso obligatorio (fracción - IX).

2o.- Pago de vacaciones (fracción X)

3o.- Pago de las primas dominical, vacacional y de antiguedad (fracción XI)

4o.- Pago de salarios (fracción XII)

5o.- Pago de la participación de los trabajadores en- las utilidades de las empresas (fracción XIII)

6o.- Aportación del patrón al Instituto Nacional de - la Vivienda (fracción XIV).

Esto lo consideramos como pago indirecto, porque con- dichas aportaciones se constituye un fondo que al final, ten-- drá derecho a recibir el trabajador.

b) Condiciones de trabajo. Aqui tenemos:

1o.- Contrato de trabajo (fracción VII).

A este respecto, cabe mencionar que la carga de la -- prueba sobre el contenido y fecha del contrato de trabajo es -- del patrón, por estar obligado a extenderlo en términos del artículo 24 de la Ley Laboral, y por serle imputable, la omisión de contratar por escrito, en términos del artículo 26 de dicho ordenamiento. Esto absorve lo referente a fecha de ingreso y- antiguedad, a que se refieren las fracciones I y II del dispositivo en comentario.

El monto del salario (fracción XII) y duración de la jornada (fracción VIII), por razones obvias quedan implícitos en el contrato de trabajo, por lo que consideramos que hay al respecto, una reiteración de la ley. En términos generales - el contrato se cataloga como el instrumento en que consta lo- estipulado sobre las condiciones laborales.

2o.- El objeto o materia del trabajo y en general - todas las condiciones estipulables de este, están implícitas en la misma fracción VII, de la cual se refieren aquellos casos en que la relación es para obra determinada o por tiempo determinado pues como sabemos, no basta el pacto expreso para que la relación laboral sea de ese tipo; ya que si la materia de trabajo subsiste después de la fecha convenida, la- relación se prolonga más hayá y por otro lado, corre a cargo del patrón acreditar que la obra determinada materia del contrato, ha concluido en su caso, de otra manera no sería váli

do separar al trabajador.

3o.- Incorporación al Instituto Nacional de la Vivienda (fracción XIV). Esto queda incluido en las condiciones de trabajo ya sean legales o contractuales, porque lo referente a la vivienda es una prestación obligatoria inherente a la relación laboral.

c) Aspecto referente al término de la relación de trabajo. Aqui tenemos:

1o.- Causa de la rescisión de la relación de trabajo (fracción IV).

2o.- Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado (fracción V).

3o.- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido (fracción VI).

d) Asistencia y Vacaciones (fracción III) y (fracción X). A este respecto, con base en el texto legal, podemos deducir que de haber conflicto, se presume regular asistencia del trabajador a sus labores, salvo prueba en contrario a cargo del patrón y, por otra parte, también se puede presumir que no han sido disfrutadas las vacaciones a menos que la parte patronal demuestre lo contrario.

En conclusión, se puede afirmar que, las XIV fracciones del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, se reducen a cuatro aspectos fundamentales que son: a) Pagos; b) Condiciones de trabajo; c) Término de la relación laboral y causas de ello; y d) Asistencia y disfrute de vacaciones.

En otro orden, el artículo 805 de la Ley Laboral, vino a establecer una presunción legal JURIS TANTUM, consistente en tener por ciertos los hechos de la demanda, en relación con los documentos cuya conservación y exhibición en juicio, en obligatoria del patrón, desde luego teniendo éste el derecho de rendir pruebas en contrario para destruir la presunción.

No obstante, cabe conservar en ciertos aspectos, que la presunción está condicionada a que el patrón lleve determinados documentos en el centro de trabajo como son las fracciones II y III del aludido artículo 804, que respectivamente se refieren a nóminas o recibos de pago y controles de asistencia.

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, a nuestro juicio con todo acierto, cuando admite una inspección sobre tales documentos, lo hace sin prejuzgar su existencia, especialmente cuando el patrón en la audiencia de pruebas, protesta carecer de tales constancias, o alega que no se llevan en la empresa, colocándose asi en la hipótesis de las fracciones a que hace mención.

Por otro lado, como ya lo expresamos la presunción se destruye cuando hay suficientes pruebas en contrario; así se infiere el artículo 605 de la Ley Laboral y se confirma mediante criterio sostenido por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en estos términos:

"INSPECCION DE DOCUMENTOS, PRUEBA DE, NO EFECTUADA, PRESUNCIONES.- Para que puedan tenerse por ciertos los hechos que una de las partes trató de probar mediante una inspección de documentos, que no se llevó a cabo por negarse su contraria a exhibirlos, es necesario que esos hechos no estén contradichos por prueba alguna existente en autos, pues ante la existencia de esta última prueba, la presunción queda desvirtuada.

Amparo directo 6131/77.- Virginia Carreón Madrid. -- 12 de marzo de 1979.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Guillermo Ariza Bracamonetes.

Amparo directo 4051/78.- Paula Velázquez Sánchez.- 6 de junio de 1977.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretario: Guillermo Ariza Bracamontes.

Amparo directo 7700/79.- Luis Jorge Rodríguez Gutierrez 25 de abril de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente:- David Franco Rodríguez.- Secretario: Guillermo Ariza Bracamontes.

Amparo directo 770/77.- Manuel J. Briseño Lugo.- 8 de agosto de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés-Calleja García.- Secretario: Constantino Martínez Espinoza.

Amparo directo 6836/79.- Tomás Xicotêncatl.- 28 de - - abril de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Ma. Cristina Salmoran de Tamayo.- Secretario: Joaquin Dzib Nuñez". (61)

2.- ANALISIS CRITICO DE LOS CRITERIOS SUSTENTADOS POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION Y LOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO.

Para llevar a cabo un análisis en forma ordenada y coherente como el debido, es necesario agrupar los criterios por-sus afinidades y al efecto, podemos partir de estas hipótesis: - a) Negativa del despido injustificado por parte del patrón; b) Negativa del despido con ofrecimiento del empleo; c) Negativa - del despido y ofrecimiento no cumplido del empleo; d) Negativa-del empleo, controvertiendo las condiciones de trabajo; e) Negativa del despido aduciendo abandono y ofreciendo el empleo; f)- Negativa de despido y ofrecimiento del empleo no atendido por - el trabajador.

Siguiendo el orden de las hipótesis mencionadas citare

(61) Informe rendido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Segunda Parte, Cuarta Sala, correspondiente al año - de 1981, Semanario Judicial. página 64.

mos los criterios más sobresalientes al respecto, para luego -- examinar a la luz de la Ley Federal del Trabajo, las consideraciones formuladas por los Tribunales Federales acerca de la carga probatoria con respecto al despido.

Se advierte que algunos criterios fueron sustentados - con anterioridad a las reformas procesales de 1980 y algunos -- otros son anteriores a la Ley Federal del Trabajo de 1970; es - necesario pues, determinar cuales pueden subsistir en razón de- la vigencia de las normas aún cuando también se hace notar que- de alguna manera, la nueva legislación fue orientada con base- en las experiencias emanadas de la práctica jurisdiccional.

Analizando los conceptos en el orden previsto:

a) Negativa del despido injustificado por parte del - patrón. Al respecto, se ha sostenido lo siguiente:

"DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA.- En los casos de despido, corresponde al patrón probar el abandono del trabajo o la cuasa justa que tuvo para despedir y si se limita a negar el despido, debe estimarse que su contestación es deficiente, lo que le imposibilita legalmente a que se atiendan -- pruebas de su parte relativas a hechos que no estableció en su contestación, salvo las relativas a la demostración de la inexistencia del despido, no debiendo alterarse la carga de la --

prueba en perjuicio del actor.

Amparo directo 3696/1963. Jesús Delgado Robles. Abril 21 de 1966. Unanimidad 5 votos. Ponente: Mtro. Ma. Cristina - Salmorán de Tamayo.

4a. SALA.- Sexta Epoca, Volumen CVI, Quinta Parte, - - Pág. 12". (62)

ANALISIS. En el anterior criterio, podemos observar - lo siguiente:

1o.- Las anteriores consideraciones, originalmente fueron emitidas durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual, a diferencia de la Ley vigente, cuyo contenido procesal data de 1980, no contiene dispositivos reguladores de la carga probatoria.

2o.- Se observa por otra parte, que según el criterio transcrito se atribuye al patrón la carga de la prueba en los-- juicios originados por despido, especialmente cuando lo niega-- en forma lisa y llana.

---

(62) Jurisprudencia y tesis sobresalientes 1966-1970, actualización II Laboral sustentadas por la 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. página 114.

En este aspecto cabe hacer notar que la Ley Federal - del Trabajo no impone dicha carga procesal al patrón; en efecto, por lo que hace al despido, el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo únicamente atribuye a la parte patronal, la -- carga para demostrar la causa de rescisión (fracción IV) y la- constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido (fracción VI); pero en ninguna de- sus fracciones, dispone que le corresponde en todo caso acre-- ditar la inexistencia del despido.

3o.- Creemos que de origen, la carga probatoria co--- rresponde al trabajador para demostrar su afirmación de haber- sido despedido y no al patrón que alega una negativa, como se- aprecia en el inicio del dispositivo invocado, según el cual,- "La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conoci- - miento de los hechos...".

4o.- Nadie puede ser eximido de una carga probatoria- que de principio no tiene y si la ley establece la exención a- favor de la parte trabajadora en conflicto, únicamente bajo la condición de que por otros medios se pueda esclarecer la ver-- dad, ello confirma nuestro criterio de que originalmente dicho gravamen procesal corresponde al trabajador que asevera el despido.

5o.- Por último, carecería de lógica el imponer a una parte la carga de la prueba sobre un hecho negativo, ya que ante un vacío de hechos, sólo puede haber un vacío de carga probatoria.

6o.- Desde el punto de vista constitucional y aplicando el postulado de legalidad no es válido atribuir a una parte cargas probatorias no contempladas en la Ley Laboral, pues aún cuando esta es tutelar y reivindicadora de una clase social, los juzgadores no estan facultados para rebazar el texto legal e inventar lo que no hay en el mismo, pues de otro modo, incurririan en actos normativos, invadiendo la esfera del Poder Legislativo.

7o.- Por consiguiente, creemos que el criterio transcrito, ya no debe ser aplicado en sus términos, por no tener congruencia con el texto vigente de la Ley Federal del Trabajo.

b) Negativa del despido con ofrecimiento del empleo.- A este respecto conviene citar los siguientes criterios:

"DESPIDO INJUSTIFICADO. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO SE OFRECE EL TRABAJO.- Cuando un trabajador demanda a la empresa por despido injustificado y ésta ofrece al actor el trabajo en las mismas condiciones en que lo desempeñaba, si dicho trabajador estima que el trabajo no se le ofrece en dichas condicio--

nes y la empresa prueba lo contrario, opera la inversión de la prueba y corresponde al actor acreditar el despido.

Amparo directo 7072/1964. Manuel Sesma. Abril 27 de 1966. Unanimidad 4 votos. Ponente: Mtro. Angel Carbajal. 4a. SALA.- Sexta Epoca, Volumen CVI, Quinta Parte, Pag. 12". (63)

ANALISIS. En el anterior criterio podemos observar - lo siguiente:

1o.- Se ha partido del supuesto de que la carga probatoria en caso de despido para demostrar una negativa, originalmente corresponde al patrón, no obstante lo establecido en el- artículo 784 del Ordenamiento Laboral en cita, cuya redacción- permite inferir que de principio dicha carga es del trabajador, sin perjuicio de la atribución que las Juntas de Conciliación- y Arbitraje tienen para eximirlo cuando por otros medios pue-- den llegar al conocimiento de la verdad.

2o.- Cabe hacer notar igualmente por lo que hace a ésta hipótesis que se analiza, que con anterioridad al año de -- 1980, comenzó a establecer tal criterio y por otro lado, el -- texto del artículo a que se alude, está en vigor a partir de - tal año.

(63) Jurisprudencia y tesis sobresalientes 1966-1970 actualización II laboral sustentadas por la 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. página 114.

3o.- Las tesis relacionadas en cita, hablan de "inversión de la carga de la prueba". A condición de ofrecimiento del empleo que haga la parte patronal, y demostrando asimismo que no pretende cambiar las condiciones en que se venía desempeñando.

4o.- De acuerdo con el texto legal vigente estimamos que ya no es apropiado hablar de una "inversión" de la carga probatoria pues está en sentido lógico y jurídico, sólo podría tener lugar si no por principio recayera en el patrón, lo cual no ocurre, según lo previsto en el multicitado artículo 784 -- parte inicial; lo único que ocurre si el empleo es ofrecido en las condiciones legales para su debido desempeño, en que se -- constituye una presunción humana en favor del patrón que niega el despido y formula el ofrecimiento del trabajo.

5o.- Más aún, estimamos que la redacción de las tesis relacionadas, no es del todo correcta, ya que supone la inversión de la carga probatoria si el ofrecimiento de trabajo se formula para desempeñarlo en las mismas condiciones como lo -- había venido haciendo el trabajador y que además el patrón demuestre que se trata en efecto de las mismas condiciones.

A este respecto, en todo caso el ofrecimiento debería subordinarse a que se haga para desempeñar el trabajo no sólo en las mismas condiciones, sino de modo primordial, que se res

peten por lo menos los límites marcados por la ley, pues habría una evidente mala fe del patrón, si propone al trabajador que continúe laborando en la misma forma, si antes por ejemplo le hubiese venido pagando un salario inferior al mínimo legal, imponiéndole una jornada superior a la que marca la Ley, etcétera, en cuyo caso se violarían derechos subjetivos constitucionales de la parte obrera.

6o.- De lo anterior se infiere que para considerar buena fe por parte del patrón no basta ofrecer el trabajo en las mismas condiciones como lo venía desempeñando el trabajador, ni demostrar que son exactamente las mismas; es necesario también que dichas condiciones esten ajustadas a los lineamientos legales y contractuales del caso.

Ello se confirma con otro criterio sustentado como sigue:

"DESPIDO DEL TRABAJADOR, OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN CASO DE.- El ofrecimiento hecho por el patrón de reinstalar al trabajador que reclama el cumplimiento de su contrato, sólo tiene como efecto el que pase al actor la carga de la prueba sobre el despido alegado y el que dejen de correr los salarios caídos correspondientes, cuando se ofrezca seguir cumpliendo el contrato de trabajo en los términos exigidos por el trabajador, mas no cuando se ofrezca que éste regrese a sus labores en las condiciones pretendidas por el patrón y que no fueron las que realmente se pactaron. Consecuentemente, debe concluirse que al no

haber ofrecido el patrón el trabajo al actor en las mismas condiciones y términos en que lo venía haciendo no se reinvirtió - la carga de la prueba y por lo tanto correspondió a la demandada acreditar el abandono.

Amparo directo 7972/65. Rutilo Contreras Ceja. Julio 21 de 1966. Unanimidad 5 votos. Ponente: Mtro. Adalberto Padilla Ascencio. 4a. SALA.- Sexta Epoca, Volumen CIX, Quinta Parte, Pág. 25". (64)

c) Negativa del despido y ofrecimiento no cumplido del empleo. En esta hipótesis, cabe señalar los siguientes criterios:

"DESPIDO OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CASO EN QUE NO SE - REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA.- En los casos en que al contestarse la reclamación laboral o durante la audiencia de demanda y excepciones se ofrezca el trabajo y no conste que el obrero - rechace tal ofrecimiento, si el patrón no fija plazo al trabajador para que vuelva, o habiéndolo señalado, la Junta no requiere al obrero, éste debe presentarse a reanudar sus labores dentro del plazo de 3 días, atento lo dispuesto por el artículo -- 297, fracción II, del Código Federal de Procedimientos Civiles, supletoriamente aplicado; pero si en un juicio laboral se prueba que el trabajador pretendió reanudar sus labores dentro del término señalado y se le rechazó, esto destruye la presunción -

(64) Jurisprudencia y tesis sobresalientes 1966-1970 actualización II Laboral, sustentadas por la 4a. SALA de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. página 115.

de buena fe engendrada por aquel ofrecimiento, y por tanto no opera la revisión de la carga de la prueba; en consecuencia, debe aplicarse la Jurisprudencia numero 355 de la Compilación que comprende los años 1917 a 1954.

Amparo directo 6290/1964. Manuel Carballeda López. Marzo 12 de 1965. Unanimidad 5 votos. Ponente: Mtro. Raúl -- Castellano.

4a. SALA.- Sexta Epoca, Volumen CII, Quinta Parte, - Pág. 39". (65)

"DESPIDO, CUANDO EL PATRON OFRECE EL TRABAJO. CARGA DE LA PRUEBA.- Si el trabajador dentro de los tres días si- guientes al ofrecimiento del trabajo, pretende reanudar sus - labores atendiendo a la oferta que se le hizo, pero es rechazado, esta circunstancia destruye la presunción de buena fe - derivada del citado ofrecimiento y pone de manifiesto que éste sólo se efectúo, con la sola intención de arrojar la carga de la prueba del despido sobre el trabajador, lo cual va en - contra del sentido en que se inspira la jurisprudencia 355 de la última compilación (al No. 447 corresponde en este volumen) establecida por la Suprema Corte al respecto. Por tanto, la-

(65) Jurisprudencia y tesis sobresalientes 1966-1970 actualización II Laboral, sustentadas por la 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. página 116.

Junta, dada la situación planteada, debe estimar que en el caso, no opera la reversión de la prueba, sino resolver la controversia observando la citada jurisprudencia 355 de la última compilación, según la cual en los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que este último corresponde demostrar el abandono o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato laboral.

Amparo directo 6290/1964. Manuel Carballeda López. Marzo 12 de 1965. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Mtro. Raúl Castellano. 4a. Sala.- Sexta Epoca, Volumen XCIII, Quinta Parte, Pág. 11". (66).

"DESPIDO DEL TRABAJADOR. CUANDO EL PATRON OFRECE LA REINSTALACION Y NO LA CUMPLE. CARGA DE LA PRUEBA.- No basta con que el patrón ofrezca readmitir al trabajador nuevamente en su puesto para que la carga de la prueba del despido corresponda a éste, si de las actuaciones procesales consta que cuando se trató de reponerlo no fue admitido, ya que, en ese caso, debe entenderse que el trabajador en realidad resultó separado de su puesto y, por lo tanto, a él no le corresponde la carga-

(66) Jurisprudencia 1917-1965 y tesis sobresalientes 1955-1965 actualización I Laboral, sustentadas por la 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. página 214.

de probar el despido de que fue objeto, ya que, a partir de la negativa del patrón, la Junta debe fijar una nueva litis, pues la controversia no se concreta ya a la separación inicial, sino a la que provino después de la pretendida reinstalación del trabajador.

Amparo directo 4356/65. Serafín Canto Rodríguez y - - otros. Agosto 11 de 1966. Unanimidad 5 votos. Ponente: Mtro. Angel Carbajal. 4a. SALA.- Sexta Epoca, Volumen CX, Quinta Parte, Pág. 13". (67)

"DESPIDO, CARGA DE LA PRUEBA DEL.- Cuando la parte demandada niega el despido del actor y ofrece reponerlo en el empleo, éste acepta y se señala fecha y hora para la diligencia - de reinstalación, quedando enterada la empresa y al pretenderse practicar tal diligencia el personal de la demandada no permite el acceso al Actuario comisionado para el efecto, ni al actor,- al centro de trabajo, resulta que tal actitud hace nugatorio el ofrecimiento de trabajo al actor y, por tanto, no corresponde a éste la carga de la prueba del despido, toda vez que no se cumplieron los elementos fundamentales para hacer efectivo tal - - ofrecimiento.

(67) Jurisprudencia y tesis sobresalientes 1966-1970 actualización II Laboral, sustentadas por la 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. página 264.

Amparo directo 4512/1966. Alfonso Reyes Arteaga. Enero 30 de 1967. Unanimidad 4 votos. Ponente: Mtro. Raúl Castellano. 4a. SALA.- Informe 1967, Pág. 27". (68)

ANALISIS. En los criterios que aqui transcribimos se observa lo siguiente:

1o.- Todos ellos, parten del supuesto de que originalmente corresponde al patrón la carga probatoria para acreditar una negativa de despido;

2o.- Al igual que los conceptos analizados en incisos anteriores, tales criterios se caracterizan por haberse inicia do antes de la reforma procesal de 1980; por otro lado, como lo hemos explicado, el actual artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, que viene a precisar la carga de la prueba, en ninguna de sus fracciones dispone que al patrón corresponde probar su negativa en caso de conflicto por despido; a este respecto solamente señala que debe probar el hecho de haberlo efectuado por escrito (fracción VI) y las causales de la rescisión (fracción IV); en otro orden, la parte inicial de dicho precepto, establece la posibilidad de eximir al trabajador de la carga probatoria, siempre y cuando por otros medios se pue-

(68) Jurisprudencia y tesis sobresalientes 1966-1970 actualización II Laboral, sustentadas por la 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. página 113, 114.

da llegar al conocimiento de la verdad, de lo cual se deduce - que no necesariamente ha de ser del patrón esa carga procesal, pues en sentido lógico y jurídico nadie podrá ser eximido de - una carga que jamás ha pesado en su contra.

3o.- Los criterios a que se alude, de modo común establecen premisa en el sentido de que se genera presunción de -- buena fe cuando el patrón que niega el despido, ofrece el em-- pleo (es de suponer que bajo las condiciones legales y contractuales correspondientes).

4o.- También coinciden dichos criterios al sustentar que se destruye la mencionada presunción de buena fe cuando - el ofrecimiento de que se trata, es quebrantado por el patrón.

5o.- Un aspecto muy interesante agregado en el último de los criterios transcritos, estriba en establecer que a- partir de la negativa, por lo que hace a la reposición del -- trabajador en el empleo materia del ofrecimiento, la Junta debe constituir una nueva litis, al considerar que la controversia ya no se limita a la separación inicial, sino también a - la proveniente después de la pretendida reinstalación del trabajador.

A este respecto podemos hacer dos objeciones de carácter técnico o jurídico:

La primera, tal vez por ser defecto de redacción se - habla de abrir "una nueva litis"; en realidad, de acuerdo a un principio de integración unitaria del proceso, sabemos que todo juicio se integra con una litis exclusivamente; no puede haber varias, pues de ser así, sería necesario dictar una sentencia o laudo por cada litis, lo cual no tendría sentido lógico- ni jurídico, siendo por otro lado, contrario a la naturaleza - del proceso. Ocurre nada más, que se agrega un nuevo hecho de carácter superveniente, a la Litis que sólo puede ser una. - Este hecho superveniente consiste en que no se cumple el ofrecimiento de reponer al trabajador.

La segunda objeción estriba en que tal vez por otro- defecto de redacción, aparentemente se habla de dos separaciones del trabajador, lo cual también carece de lógica y de sentido jurídico, tratándose realmente de una reiteración con respecto a la separación aducida en la demanda. Si se razonara - en otra forma, se incurriría en absurdos tales como la pretensión de juzgar en sólo juicio a un patrón, por dos distintos- despidos de un mismo trabajador, lo cual originaría también el absurdo de considerar posible que al probarse sólo el segundo- despido los salarios caídos empezarán a computarse a partir de éste, cuando en realidad sería una misma separación o despido- reiterado.

6o.- Otro aspecto interesante se constituye por lo --

que hace al momento en que debe concurrir a su reposición el -- trabajador sí al ofrecer el empleo, ni la Junta ni el patrón señalan término.

En el primero de los criterios transcritos, en este -- punto, se invoca el artículo 297, fracción II del Código Federal de Procedimientos Civiles, que a la letra dispone:

"Cuando la ley no señale término para la práctica de - algún acto judicial o para el ejercicio de algún derecho, se -- tendrán por señalados los siguientes:

II. Tres días para cualquier otro caso".

En éste aspecto consideramos acertado el criterio materia del análisis, pese a que como sabemos, actualmente y a - partir de haber entrado en vigor la Ley Federal del Trabajo de 1970, se abolió la supletoriedad por lo que hace al Código Federal de Procedimientos Civiles, situación que subsistió con - la reforma procesal de 1980 referente a la mencionada Ley Laboral.

Creemos que tal criterio tiene actualidad apesar de- haberse abolido la supletoriedad, porque el texto vigente del- artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo, contiene igual disposición, como se aprecia en seguida:

"Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tenga fijado un término, éste será el de tres días hábiles".

Ahora bien, si en los tres días que marca la ley el trabajador no acude ni rechaza el ofrecimiento, entonces tiene aplicabilidad el artículo 738 del ordenamiento citado, cuyo texto es del tenor siguiente:

"Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía".

Un caso semejante, si el patrón al ofrecer el trabajo había respetado las condiciones legales y contractuales, al no acudir el trabajador sin justa causa se genera presunción humana en el sentido de que no se le despidió, aún cuando el patrón acuse rebeldía, presunción que deberá ser valorada de buena fe, a verdad sabida y en conciencia, al momento de dictar el laudo, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

7o.- Por consiguiente, no ha lugar a considerar que hay incumplimiento del patrón al ofrecimiento del trabajo si el trabajador no acude para su reposición en el término de tres días que marca la ley, bajo el supuesto de no haber queda

do sujeto a otro término, pues en tal hipótesis, la falta de reposición es imputable al propio trabajador y no puede lógicamente generar presunción humana en contra del patrón.

Podemos afirmar pues, a la luz de las disposiciones vigentes de la Ley Laboral, que no puede hablarse propiamente de "inversión" o "reversión" de la carga probatoria en las hipótesis que analizamos, sino de presunciones que se generan en favor del patrón o del trabajador según el caso, en pocas palabras son presunciones que se generan y no cargas de la prueba que se revierten.

d) Negativa del empleo, controvertiendo las condiciones de trabajo. En éste inciso citaremos los criterios siguientes:

"DESPIDO, CUANDO SE CONFIGURA.- El cambio tanto de la naturaleza del trabajo como del salario que percibía el obrero, constituyen modificaciones substanciales en un contrato laboral que cuando tratan de ser impuestos por el patrón equivalen a un verdadero despido.

Directo 8827/1963. Santiago Alonso. Resuelto el 25 de junio de 1964, por unanimidad de 5 votos. Ponente el Sr. Mtro. Yañez Ruiz. Srio. Lic. Xavier Rios V. 4a. SALA.- Bole--

tín 1964, Pág. 471". (69)

"DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA CUANDO EL PATRON CONTROVIERTE EL SALARIO.- Si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patron quien rescindio el contrato de trabajo, por lo que fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de la prueba de sus afirmaciones; pero si niega el despido, se controvierte el salario y se ofrece el trabajo y el patrón no llega a probar que el salario hubiera sido el señalado por él al contestar la demanda, no se revierte la carga de la prueba por estimarse que el ofrecimiento no fue hecho de buena fe y en las mismas condiciones en que el trabajo se venía desempeñando.

Amparo directo 6498/66. Rodolfo Medina Lara. Mayo 9 de 1968. Unanimidad 5 votos. Ponente: Mtro. Ramón Canedo Aldrete.

Sostiene la misma tesis:

Amparo directo 9624/67. Cristina Abelardo Pérez Gue-

(69) Jurisprudencia 1917-1965 y tesis sobresalientes 1955 -1965 actualización I Laboral, sustentadas por la 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. página 215.

mez. Junio 19 de 1968. Unanimidad 5 votos. Ponente: Mtro. - Manuel Yañez Ruiz. 4a. SALA.- Informe 1968, Pág. 29". (70)

"Despido, negativa del, y ofrecimiento del trabajo, - controvirtiéndose la antiguedad. No implica mala fe. Existe- mala fe de parte del patrón al ofrecer el trabajo, en los conflictos originados por el despido, cuando en dicho ofrecimiento modifica, en perjuicio del trabajador, las condiciones en-- que lo venía desempeñando; esto es, que pretenda que el trabajador regrese con un salario menor, con una categoría inferior, con una jornada de trabajo mayor, en suma que pretenda la im-- plantación de nuevas condiciones de trabajo. Esa mala fe no - existe cuando el patrón controvierte la angituedad alegada por el trabajador, pues dicha controversia no constituye una modificación del Contrato de Trabajo que altere el mismo.

Ejecutoria: Informe 1975, 2a. Parte, 4a. Sala, p. 60.- A. D. 1452/75.

Ernesto Bernal Altamirano. 25 de sept. de 1975. U.-.A. D. 5001/72.

---

(70) Jurisprudencia y tesis sobresalientes 1966-1970 actualización II Laboral, sustentadas por la 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. página 263, 264.

Rafael Bonilla Infante. 31 de enero de 1973. U". (71)

ANALISIS. De los anteriores criterios se deduce:

1o.- El ofrecimiento del empleo formulado por el patrón que niega el despido, engendra en su favor la presunción humana de buena fe, siempre y cuando no lo haga pretendiendo alterar -- substancialmente las condiciones o el contrato de trabajo en perjuicio del trabajador.

2o.- Estimamos que también se genera presunción de que la parte patronal no trata de alterar substancialmente las condiciones pactadas cuando al formular sus defensas, se abstiene de controvertir las condiciones de trabajo aseveradas en la reclamación.

3o.- Lo anterior no significa que solamente se presume buena fe cuando el patrón se abstiene de controvertir lo asevera do por el reclamante sobre sus condiciones de trabajo; en todo caso lo expuesto por el patrón sobre el particular, queda sujeto a prueba correspondiendo al mismo la carga probatoria para demostrar que las condiciones laborales verdaderas, son las expuestas en sus defensas y no las aseveradas en la reclamación, de manera

(71) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.- Ley Federal del Trabajo, 47a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981. pagina 785, 786.

tal sí acredita dichas defensas subsiste la presunción de buena fe a su favor, no obstante haber controvertido las condiciones de trabajo aducidas por el reclamante; empero, si al controvertirlas no acredita la defensa relativa, o llegare a constar en el juicio que tal defensa se sustentó en hechos falsos, el ofrecimiento del trabajo de ninguna manera puede generar presunción de buena fe a favor del patrón y por el contrario, genera presunción de mala fe.

4o.- En esas circunstancias, podría presumirse incluso que existe rechazo del patrón hacia el trabajador al ofrecerle el trabajo con alteración substancial de las condiciones laborales en perjuicio del trabajador, a sabiendas de que no aceptará este tal ofrecimiento, pues se trata de derechos irrenunciables; esto a su vez, engendra la presunción de que si hubo despido injustificado.

5o.- Sin perjuicio de lo anterior, los Tribunales Federales han considerado que no se genera presunción de mala fe, cuando el patrón al negar el despido y ofrecer el trabajo, controvierte la antiguedad.

La premisa en que se sustenta ese criterio, estriba en aseverar que al controvertir la antiguedad, no se alteran substancialmente las condiciones de trabajo (las cuales como sabemos son, el salario, las vacaciones, jornada, categoría, natura

leza de las labores, etcétera).

6o.- Sin embargo, creemos que tal consideración parte de un falso supuesto, ya que al controvertir la antiguedad, se tiende a reducir las prestaciones alegadas en la demanda, por ejemplo las vacaciones cuyo número de días es variable de acuerdo con los años de servicio, en términos de lo dispuesto por el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dispone:

"Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios".

Por consiguiente, y también a manera de ejemplo podemos señalar que al controvertir la antiguedad, también se alteraría el monto de la prima vacacional y de los días de vacaciones que deben pagarse al trabajador.

Además de lo anterior el sujeto en cuestión podría ser afectado en sus derechos escalafonarios y en su derecho a la --

participación de utilidades en términos del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo.

7o.- Consideramos que hay mala fe, siempre que se ofrezca el trabajo en condiciones tales, que alteren o tiendan a alterar en perjuicio del trabajador, los derechos a prestaciones del mismo aún cuando se alteren substancialmente las estipulaciones de la relación laboral o del contrato, pues ello crea presunción humana de que tal actitud constituye una forma de rechazar al trabajador y hace presumir a la vez que tuvo lugar el despido injustificado que se menciona en la demanda; en consecuencia, creemos que no debe aplicarse actualmente el criterio transcrito bajo el rubro "Despido, negativa del, y ofrecimiento del trabajo, controvirtiéndose la antiguedad. No implica mala fe".

8o.- Cabe mencionar que las fracciones I y II del artículo 784 de la Ley Laboral atribuyen al patrón la carga probatoria para demostrar la antiguedad del trabajador en caso de controversia; lo anterior por lo menos permite pensar que si al ofrecer el trabajo, el patrón que niega el despido controvierte la antiguedad y a su vez el trabajador recurre a su reposición reservándose su derecho para aclarar la antiguedad, mientras el patrón no pruebe su defensa sobre el particular, se presumirá correcta la señalada por el trabajador, desapareciendo entonces el problema, pero subsistiendo una situación de hecho, desventa

josa para el trabajador reinstalado, siendo previsible que la - percepción de sus prestaciones derivadas de la antiguedad se -- pueda ver alterada en el lapso por el que se prolongue el jui-- cio.

e) Negativa del despido aduciendo abandono y ofreciendo el empleo.

En este punto, cabe analizar el siguiente criterio:

"DESPIDO INJUSTIFICADO, SI SE ACREDITA SU EXISTENCIA, NO ES POSIBLE ACEPTAR QUE EL TRABAJADOR INCURRIO EN ABANDONO - DE EMPLEO.- El acta de investigación administrativa que aporte el patrón con la finalidad de justificar que el trabajador- abandonó su empleo, no tiene eficacia alguna cuando el trabaja dor demuestre mediante testimonial, que fue despedido de su -- trabajo, de donde se sigue que su ausencia a las labores no le es imputable y que, por lo mismo, resulta inoperante la defensa basada en que hubo abandono de empleo.

Amparo directo 3507/1970. Vocal Ejecutivo de la Comisión Constructora e Ingeniería de la Secretaría de Salubridad y Asistencia. Enero 8 de 1971. 5 votos. Ponente: Mtro. Salvador Mondragón Guerra.

4a. SALA Séptima Epoca, Volumen 25, Quinta Parte, Pág. 32". (72)

"PRUEBA, CARGA DE LA, DEL ACTOR, SITUACION DEL DEMANDADO FRENTE A LA.- Conforme al artículo 81 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria a la Ley Federal del trabajo, el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los de sus excepciones. En tales condiciones, si bien es la parte actora quien debe de probar la acción que invoca para rescindir el contrato, también lo es que - ese cargo procesal en el actor no libera a la demandada de justificar los elementos constitutivos de sus excepciones y defensas.

Amparo directo 4160/1963. Josefina Gutiérrez Romo. Febrero 12 de 1964. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Agapito Pozo.

4a. SALA.- Sexta Epoca, Volumen LXXX, Quinta Parte, -- Pág. 31". (73)

---

(72) Jurisprudencia y tesis sobresalientes 1971-1973 actualización III Laboral, sustentadas por la 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. página 167.

(73) Jurisprudencia 1917-1965 y tesis sobresalientes 1955-1965- actualización I laboral, sustentadas por la 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. página 444.

"DESPIDO, no toca al trabajador probarlo si el patrón-aduce que abandonó el trabajo.- De acuerdo con la jurisprudencia constante de la Suprema Corte, si el patrón demandado contesta la demanda expresando que no despidió al trabajador en la fecha en que éste indica, sino que abandonó el trabajo, no corresponde a dicho trabajador probar la separación sino al patrón demostrar el abandono del trabajo que como defensa hace valer.

Directo 5172/1958. Carlos Aguila y Coags. Resuelto el 12 de marzo de 1969, por unanimidad de 5 votos. Ponente el Sr. Mtro. Martínez Adame, Srio. Lic. Rafael Pérez Miravete. 4a. SALA.- Boletín 1959, Pág. 221". (74).

ANALISIS:

1o.- La premisa fundamental que se pone de manifiesto, es en sentido de que despido y abandono son eventos excluyentes recíprocamente; esto es, no pueden tener lugar en forma simultanea; el trabajador despedido, no es posible considerarlo abandonante del empleo y viceversa.

2o.- La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tradicionalmente ha sostenido con ciertas reservas el principio según el cual, la carga de la prueba corresponde a quien afirma aunque su afirmación vaya implícita en -

(74) Jurisprudencia y tesis sobresalientes, sustentadas por la Sala LABORAL (4a. Sala) de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1955-1963. página 155.

una negativa.

3o.- El anterior principio se complementa con el postulado según el cual, la parte actora debe probar su acción y la - demandada, sus excepciones y defensas.

4o.- Los anteriores postulados se complementan con dos- premisas más, que la letra y el espíritu de la Ley Laboral en vigor, han reconocido por lo que hace al Derecho Procesal del trabajo: La primera estriba en aseverar, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, eximiran al trabajador de la carga probatoria- cuando por otros medios puedan llegar al conocimiento de la verdad; la segunda radica en que no sólo quien afirma esta obligado a probar, sino también, aquel que tiene la mayor posibilidad de- hacerlo; fundamentalmente porque tiene el deber de formular y -- conservar en su poder, determinado material probatorio, como se- deduce de los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo.

5o.- El criterio transcrito en tercer término, establece que no corresponde al trabajador probar el despido, añadiendo que la carga es del patrón que formula negativa sobre el particular y aduce abandono.

Si se aplica los postulados a que nos venimos refiriendo, cada una de las partes tendría la carga probatoria para de-- mostrar su afirmación respectiva y la Junta solamente podría exi

mir al trabajador a condición de que por otro medio pueda esclarecer la verdad; sin embargo, ninguna ley obliga al patrón a registrar en su archivo el "no despido"; sería pues, poco menos que imposible, hayar "el otro medio" para llegar al conocimiento de la verdad y poder eximir al trabajador; por otro lado, ninguna fracción del artículo 784 antes invocado, previene que la carga sea exclusiva del patrón que niega el despido y aduce el abandono.

6o.- Por otro lado, el abandono del trabajo y el "no despido", son hechos negativos de difícil demostración (razonando en conciencia y con base en la buena fe), pues el abandono implica no sólo la inasistencia sino el desinterés del abandonante lo cual es un hecho psicológico.

El problema no estriba en probar la inasistencia, ya que deben existir los controles relativos; además tal hecho ya implícito en la reclamación donde se alega el despido, pero el desinterés del abandonante, no tiene registro alguno y sólo se puede hacer en autos, cuando al negar el despido se ofrece el empleo de buena fe y el trabajador lo desatiende o lo rechaza; sin embargo, sería injusto obligar a un patrón a que ofrezca el empleo cuando el trabajador ya lo ha perjudicado con su inasistencia, si la misma es injustificada.

En otro orden, el "no despido", sólo podría demostrar-

se mediante pruebas de coartada, si el patrón alega no haber estado presente en el momento y lugar del despido aseverado por el trabajador, y que no se entrevistó con él, o que no incurrió en hecho alguno equiparable al despido; empero, tales pruebas de coartada, por la naturaleza de las circunstancias no son medios de que la Junta de Conciliación y Arbitraje ordinariamente pueda disponer para dejar exento al trabajador de la carga probatoria en lo que atañe a los hechos constitutivos de su acción.

En todo caso, la demanda debe ser precisa por lo que hace a las circunstancias, del lugar, tiempo, modo y personas, inherentes al despido que alega, pues de otra manera se dejaría en indefensión al enjuiciado, por impedir que formule sus defensas, aludiendo a hechos concretos.

No está por demás decir que si el patrón alega una coartada y no la demuestra, podría considerarse que su argumento es de mala fe, sobre todo si hay indicios de falsedad, en cuyo caso generaría presunción humana, de que trata de desvirtuar el despido para defraudar los derechos del trabajador.

7o.- Por tanto, creemos que el actor conserva la carga para demostrar su afirmación del despido, como el patrón su defensa sustentada en el abandono y será la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien al resolver, habra de valorar de modo congruente, a la verdad sabida, en conciencia y a buena fe guarda-

da, las pruebas que de una y otra parte sean aportadas al juicio.

f) Negativa de despido y ofrecimiento del empleo no -- atendido por el trabajador.

En esta hipótesis cabe citar los siguientes criterios:

"DESPIDO, CUANDO EL TRABAJADOR ADUCE, Y EL PATRON LE - OFRECE EL TRABAJO, DEBE PRESENTARSE A SUS LABORES DENTRO DEL -- TERMINO DE TRES DIAS.- En los casos de que al contestar la reclamación laboral o durante la audiencia de demanda y excepciones se haga ofrecimiento del trabajo y no conste que el obrero rechace al ofrecimiento, si el patrón no fija plazo al trabajador para que vuelva o habiéndolo señalado, la Junta no requiere al obrero, éste debe presentarse a reanudar sus labores dentro del término de tres días, atento lo que dispone el artículo 297 fracción II del Código de Procedimientos Civiles, aplicado como supletorio de la Ley Federal del Trabajo de acuerdo con lo que establece el artículo 16 de este último Ordenamiento.

Amparo directo 6290/1964. Manuel Carballeda López. - Marzo 12 de 1965. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Mtro. Raúl Castellano.

4a. SALA.- Sexta Epoca, Volumen XCIII, Quinta Parte, - Pág. 12". (75)

"DESPIDO, OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CASO EN QUE NO SE-REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA.- En los casos en que al contestarse la reclamación laboral o durante la audiencia de demanda-y excepciones se ofrezca el trabajo y no conste que el obrero rechace tal ofrecimiento, si el patrón no fija plazo al trabajador para que vuelva, o habiéndolo señalado, la Junta no requiere al obrero, éste debe presentarse a reanudar sus labores dentro-del plazo de 3 días, atento lo dispuesto por el artículo 297, - fracción II, del Código Federal de Procedimientos Civiles, su--pletoriamente aplicado; pero si en un juicio laboral se prueba-que el trabajador pretendió reanudar sus labores dentro del término señalado y se le rechazó, esto destruye la presunción de - buena fe engendrada por aquél ofrecimiento, y por tanto no opera la revisión de la carga de la prueba; en consecuencia, debe-aplicarse la Jurisprudencia número 355 de la Compilación que -- comprende los años 1917 a 1964.

Amparo directo 6290/1964. Manuel Carballeda López. - Marzo 12 de 1965. Unanimidad 5 votos. Ponente: Mtro. Raúl Castellano.

(75) Jurisprudencia 1917-1965 y tesis sobresalientes 1955-1965 actualización I Laboral, sustentadas por la 4a. Sala de - la Suprema Corte de Justicia de la Nación. página 215.

4a. SALA.- Sexta Epoca, Volumen CII, Quinta Parte, - - Pág. 39". (76)

ANALISIS. El análisis de los criterios nos permite -- destacar lo siguiente:

1o.- El ofrecimiento del empleo formulado de buena fe- por el patrón que niega el despido, puede ser aceptado o rechazado. A su vez, el rechazo puede ser de manera expresa o tácita.

2o.- Entre las formas tácitas de rechazar el ofreci- - miento, cabe señalar aquellos casos en que deja transcurrir el trabajador más de tres días, y no acude a su reposición, limi-- tándose a guardar silencio y asumir actitud pasiva; esto en el- entendido de que no se hubiere fijado término diverso.

3o.- Reiterando lo expuesto en el inciso c) punto 6o.- de este capítulo consideramos tales conceptos, de acuerdo con - las normas vigentes, se sustenta ya no en el artículo 297, fracción II del Código Federal de Procedimientos Civiles, cuya su-- pletoriedad fue abolida cuando entro en vigor la Ley Federal -- del Trabajo de 1970, sino en el actual artículo 735 de la Ley - Laboral, análogo al dispositivo antes aludido y cuyo texto es:-

"Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tenga fijado un término, - éste será el de tres días hábiles".

(76) Jurisprudencia y tesis sobresalientes 1966-1970 actualización II Laboral, sustentadas por la 4a. sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. página 115, 116.

4o.- Ahora bien, cuando es rechazado sin justa causa-- el ofrecimiento que se ha formulado con respecto de las condi-- ciones legales y contractuales de trabajo, se generan presuncio nes humanas que como hemos señalado no implican en sentido es-- tricto "reversión de la carga probatoria"; sencillamente, indu- ce a pensar que hay buena fe por parte del patrón, entendiendo- por buena fe" para efectos de nuestro análisis, el ánimo de no- allanarse el derecho ajeno, procediendo en todo caso con veraci dad.

Dicho de otro modo, hay lugar a presumir que al negar- el despido y ofrecer el trabajo en las condiciones aludidas, la parte patronal no miente.

5o.- Si aplicamos en tal hipótesis el principio lógico de contradicción, según el cual "dos aseveraciones contradicto- rias no pueden ser simultáneamente verdaderas o falsas", encon- traremos que si el trabajador aduce un despido y el patrón lo - niega procediendo de buena fe al ofrecer el puesto, al rechazar lo aquel sin justa causa, se infiere que miente respecto del -- despido que adujo.

6o.- Lo anterior desde luego con la salvedad de que - toda presunción legal o humana, por regla general es JURIS TAN- TUM y así lo establece la Ley Federal del Trabajo en el artícu- lo 833.

En consecuencia, cabe agregar que la presunción de buena fe a favor del patrón en la hipótesis materia del análisis - puede ser destruida mediante prueba en contrario.

7o.- Empero, la desatención o rechazo del ofrecimiento que de buena fe hiciera el patrón, podría colocar al trabajador en el supuesto normativo del artículo 738 de la Ley Laboral que dispone:

"Transcurridos los términos fijados a las partes, se - tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía".

8o.- Lo anterior se debe a que el rechazo injustificado por parte del trabajador, desde luego es imputable a él, - - pues el patrón que ha engendrado a su favor la presunción de -- buena fe, no esta obligado a esperar indefinidamente al trabajador y en último análisis, la Junta de Conciliación y Arbitraje, al emitir laudo definitivo, deberá apreciar los hechos a verdad sabida, en conciencia y a buena fe guardada, para determinar si subsiste la presunción en favor de la parte patronal o si por - el contrario, quedo destruida por otros medios probatorios en- el curso del juicio.

3.- PROBLEMAS DE RETROACTIVIDAD Y SUPERVIVENCIA DE LEYES

Por su parte, Juventino V. Castro afirma:

"El principio de la irretroactividad en la aplicación de la ley aparece en el primer párrafo del artículo 14, cuando dispone que: A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna. Pero además debe recordarse que el segundo párrafo del mismo artículo prohibe la privación de los derechos de los individuos, cuando ello no se haga conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

Estas disposiciones constitucionales en realidad tratan elevándolo a garantía constitucional del conflicto de las leyes en el tiempo, partiéndose del supuesto de que existen dos leyes, una abrogada y otra vigente, previendo la misma situación jurídica, disponiéndose que tan sólo puede aplicarse la que está en vigor y no la anterior. Se parte del principio de que tales leyes se dictan para regir en el futuro (ex nunc) y no para el pasado (ex tunc)". (77)

Lo anterior se complementa con el párrafo cuarto del-

(77) Castro Juventino V.- Lecciones de Garantías y Amparo,-- 3a. Edicción, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981. página 234.

citado artículo 14 Constitucional, que consagra la garantía de legalidad en estos términos:

"En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra, o a la interpretación jurídica de la ley, y a la falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho".

De lo expuesto podemos destacar dos aspectos que son fundamentales, para establecer a quien corresponde la carga probatoria en materia de despido, considerando que sucesivamente han existido diversas normas de trabajo sobre el particular; es decir, la reforma procesal de 1980 (artículo 784 de la Ley Laboral), y las leyes anteriores a la misma. Estos aspectos en concreto son: Por una parte, el problema de la retroactividad o aplicación retroactiva de leyes procesales en materia de trabajo; de otro lado, la supervivencia de leyes. Tales aspectos tienen explicación como sigue:

a) Retroactividad. A la luz del artículo 14 párrafo primero de la Constitución General de la República, tenemos que:

1o.- Al artículo 784 de la Ley Laboral, vigente a partir de 1980 (que no atribuye concretamente al patrón la carga probatoria por lo que hace al despido, no se debe dar efecto -

retroactivo, menos aún en perjuicio del trabajador).

2o.- Ello significa que si la situación jurídica tuvo iniciación o surgió bajo el imperio de una ley anterior, como- son las Leyes Laborales de 1931 y 1970, son estas las que de-- ben aplicarse, aun cuando la nueva ley, haya entrado en vigor, estando el conflicto en trámite.

3o.- Por consiguiente, si las leyes anteriores en lo- que hace a carga probatoria fueron interpretadas por los Tribu nales Federales en vía de amparo atribuyendo al patrón dicha - carga, los conflictos válidamente podian ser resueltos aplican do ese criterio.

4o.- En otro orden, doctrinariamente se ha interpreta do el invocado artículo 14, párrafo primero, en el sentido de- que válidamente se pueden aplicar en forma retroactiva las le- yes, cuando es en beneficio de las personas; ahora bien, a par tir de semejante criterio, se podría llegar al absurdo de que- seria válido aplicar el artículo 784 de la Ley Laboral retroac tivamente para liberar a una persona de determinada carga pro- batoria, beneficiandola con ello; sin embargo, por favorecer a una parte contendiente, la contraria se vería perjudicada, in- fringiéndose con ello la prohibición constitucional; de ahí -- que, la interpretación doctrinaria no es de aplicarse de modo- invariable y estricto, especialmente por lo que atañe a las le

yes del procedimiento. Esto se confirma con la Jurisprudencia que a continuación se transcribe:

"RETROACTIVIDAD DE LAS LEYES DE PROCEDIMIENTO

La retroactividad de las leyes de procedimiento cabe- cuando se trata de la forma con arreglo a la cual puede ser -- ejercido un derecho precedentemente adquirido, pero no cuando- ese derecho ha nacido del procedimiento mismo, derecho del que no puede privarse a nadie por una ley nueva y que hizo nacer - excepciones que pueden ser opuestas por el colitigante; más la tramitación del juicio debe, desde ese punto, sujetarse a la - nueva ley.

Tomo II	-The Sinaloa Land Company	Pág.	653
Tomo IX	-López María de la Luz	"	372
Tomo XXXI	-López Ramírez y Coag.	"	895
Tomo XXXVIII	-Ramírez Vda. de Russek Matilde	"	199
Tomo XL	-Ducoing Arturo	"	2954

JURISPRUDENCIA 164 (Quinta Epoca), Página 306, Sec- - ción Primera, Volumen Jurisprudencia común al Pleno y a las Sa las.- Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965; En la compila ción de fallos de 1917 a 1954 (apéndice al tomo CXVIII), se pu

blicó con el mismo título, No. 925, Pág. 1724". (78)

So.- Las premisas expuestas nos llevan a la conclu- - sión de que, si el conflicto por despido fue planteado con anterioridad a la reforma Laboral de 1980, entrando ésta en vi-- gor durante la tramitación del juicio, al resolver el mismo, - es válido atribuir la carga probatoria sobre ese hecho al pa-- trón, debiendo considerarse incorrecto en un caso semejante, - atribuir al trabajador la mencionada carga, bajo el argumento de que la nueva ley, no la establece para el patrón, pues como quedo explicado, no es válido dar efecto retroactivo al actual artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo; menos aún por ser una norma procesal; cabe pues aplicar las anteriores leyes, cuya interpretación señalaba que al negar el despido, la parte - patronal debía probar el abandono; también se interpretaban en el sentido de que al trabajador sólo correspondía demostrar que- hubo relación de trabajo y que dejo de laborar, mientras que - la contraria, debía probar que no incurrió en despido (sin perjuicio de lo anterior, dejamos a salvo que tal interpretación- ha sido discutible, por estar sustentada en el supuesto de que las partes prueben hechos negativos).

(78) Jurisprudencia 1917-1965 y tesis sobresalientes actualización I Laboral, sustentadas por la 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. página 495, 496.

b) Garantía de legalidad y supervivencia de la norma.

La supervivencia de la norma tiene lugar, cuando se -- aplica a situaciones jurídicas bajo el imperio de la misma, aun cuando haya sido abrogada o derogada. No se puede afirmar que la norma sobrevive válidamente, cuando se pretende aplicar a situaciones jurídicas que hayan tenido lugar una vez abrogada o - derogada, pues en estos casos, resulta obvio señalar la aplicabilidad de la disposición en vigor.

Antes de puntualizar la relación del concepto anterior con la carga probatoria en materia de despido, estimamos necesario establecer algunos conceptos sobre la garantía de legalidad, a la cual daremos el mismo enfoque.

Refiriéndonos a dicha garantía constitucional, Ignacio Burgoa expresa:

"La garantía de legalidad consagrada en el cuarto párrafo del artículo 14, cuyo acto de autoridad condicionado estriba en cualquier resolución jurisdiccional dictada en un procedimiento judicial civil (lato sensu), administrativo o del - trabajo, establece como exigencia que debe cumplir la autoridad que la pronuncie, la consistente en que tal decisión se ciña a la letra de la ley aplicable al caso de que se trate o se base en la interpretación jurídica de la misma.

Esta prescripción constitucional excluye a la costumbre o al uso en cualquier materia como fuente de las resoluciones jurisdiccionales. Conforme a ella, sólo en la ley escrita deben apoyarse, y, a falta de ésta, en los principios generales del derecho. Por consiguiente, los ordenamientos secundarios que remitan a la costumbre o a los usos como fuente de las decisiones jurisdiccionales, independientemente de los conflictos o controversias en que éstas se pronuncien, pugnan contra el cuarto párrafo del artículo 14 constitucional. De ahí que nuestro sistema jurídico sea de derecho escrito, de acuerdo al cual, como dijera Blondeau, únicamente la ley "debe y puede, merced a su interpretación, bastar a todas las exigencias de la vida jurídica".

Ahora bien, la interpretación literal de la ley implica la extracción de su sentido atendiendo a los términos gramaticales en que su texto está concebido. Este método es válido si la fórmula legal es clara, precisa, sin que en este caso sea dable eludir su literalidad "bajo el pretexto de penetrar en su espíritu". Según asevera Geny, en este supuesto "el papel del intérprete se reduce a dar al texto todo el alcance que comporta su fórmula. Y se dice que la intepretación es esencialmente literal o gramatical, porque no se supone que el legislador, para expresar su pensamiento, se aparte de las reglas normales y usuales del lenguaje. Conviene solamente, encaso de equívocos, tomar las expresiones que emplea en la acep

ción técnica, adecuada al fin jurídico de la disposición, más - que en una acepción vulgar que traicionaría sus intenciones".

Si el texto de la ley es equívoco o conduce a conclu-- siones contradictorias o confusas, su letra no debe ser la - - fuente de las decisiones jurisdiccionales, sino que éstas deben fundarse en su interpretación jurídica, según lo ordena el pá-- rrafo cuarto del artículo 14 constitucional. La interpretación de una norma jurídica equivale a la determinación de su sentido y de su extensión o alcance reguladores, objetivo éste que se obtiene utilizando métodos que deben coordinarse dentro de un sistema hermenéutico". (79)

Otra garantía individual que conviene tener en consideración en el tema que analizamos es la que atañe a la debida -- fundamentación y motivación de las resoluciones, consagradas en el artículo 16 de nuestro Código Político fundamental.

A este respecto el aludido tratadista señala que:

"El artículo 16 de nuestra Constitución es uno de los- preceptos que imparten mayor protección a cualquier gobernado,- sobre todo a través de la garantía de legalidad, la cual, dadas

(79) Burgoa Ignacio.- Las Garantías Individuales, 18a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984. página 570, 571.

su extensión y efectividad jurídicas, pone a la persona a salvo de todo acto de mera afectación a su esfera de derecho que no sólo sea arbitrario, es decir, que no esté basado en norma legal alguna, sino contrario a cualquier precepto, independientemente de la jerarquía o naturaleza del ordenamiento a que éste pertenezca". (80)

Como se aprecia de la nota doctrinaria que inmediatamente antecede el precepto invocado lleva implícita la garantía de legalidad; en efecto, la parte conduncente del artículo en mención, previene:

"Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento...".

En sentido estricto, la doctrina y la práctica jurisdiccional han entendido por "motivación", la expresión de los hechos en que se sustenta lo que se resuelve y por "fundamentación", invocar el derecho aplicable.

Con lo anterior, quedan explicados los conceptos fundamentales relativos a la garantía constitucional de legali--

(80) Burgoa Ignacio.- Ob. Cit. página 579.

dad y a la supervivencia de la norma. A continuación, vamos a exponer el enfoque de tales conceptos, por lo que hace a la -- carga probatoria en materia de despido; tal enfoque tiene lu-- gar a través de los siguientes puntos:

1o.- La legalidad en suma, estriba en que todo acto - de autoridad debe ser apoyado en una norma, ya sea del presente o del pasado bajo estas condiciones:

a) Es válido aplicar normas del presente a situacio-- nes jurídicas nacidas con anterioridad a la vigencia de aque-- llas, siempre y cuando no sea en perjuicio de persona alguna,- pues ello violaría el principio de irretroactividad.

b) Las normas del pasado deben aplicarse a situacio-- nes jurídicas que han tenido lugar bajo el imperio de aquellas, aunque hubieren sido más tarde abrogadas o derogadas, a menos- que sobrevenga una ley más favorable a la persona en cuestión- pues en semejantes casos, es válido aplicar la nueva norma en- forma retroactiva, si ello no choca con el interés o el orden- público.

c) Sin perjuicio de lo anterior en lo referente a las normas de procedimiento, creemos que la supervivencia de la -- norma y la posibilidad de aplicarla retroactivamente son muy - restringidas, considerando que la tramitación del proceso im--

plica partes en contienda; en este orden, no sería factible - aplicar una norma retroactivamente aduciendo que con ello --- queda beneficiada una de las partes pues automáticamente la - contraria se ve perjudicada, siendo esto suficiente para violar la prohibición del artículo 14 párrafo primero de nuestra Carta Fundamental; tampoco sería válido aplicar leyes del pasado a situaciones nuevas en el procedimiento para beneficiar a una de las partes, pues de inmediato el otro contendiente - sufriría perjuicio quedando en estado de indefensión; la resolución en un caso así no sería fundado y motivado debidamente, violando entonces las garantías de legalidad y seguridad jurídica.

2o.- El artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo,- producto de la reforma procesal de 1980, en ninguno de sus párrafos ni fracciones previene que necesariamente la carga de- la prueba en materia de despido sea del patrón en caso de conflicto; solamente determina en su parte inicial, que las Juntas eximiran al trabajador por lo que hace a la carga probatoria en cuestión, cuando en virtud de otros medios puedan conocer la verdad; en cambio, al interpretar leyes anteriores, los Tribunales de la Federación, atribuían a la parte patronal, - la carga de probar cuando se discutía el hecho del despido -- (por regla general).

3o.- Como se observa, existe una diferencia entre el

sentido literal de la nueva norma y la interpretación que se -- dió a las anteriores.

4o.- En resumen, consideramos que hay marcadas restricciones en materia de carga probatoria sobre despido, por cuanto a la supervivencia de normas procesales del trabajo respectivamente promulgadas en los años 1931 y 1970; así mismo las hay, en lo que atañe a la aplicación retroactiva del artículo 784 de la Ley Laboral vigente.

En efecto, si por aplicar hoy en día la interpretación que dieron los Tribunales Federales a las antiguas normas procesales de trabajo, atribuyendo al patrón la carga de probar en los conflictos por despido, lógicamente, se concedería esa ventaja procesal a la parte trabajadora, pero se dejaría en indefensión a la parte patronal, violando en su perjuicio las garantías constitucionales de legalidad y seguridad jurídica, así como el principio de la debida fundamentación y motivación de las resoluciones, pues no se estaría aplicando realmente la ley, si no algo que ha dejado de tener ese carácter.

A la inversa, tampoco sería válido aplicar en forma retroactiva el actual artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo y atribuir de ese modo la carga probatoria en materia del despido al trabajador, si la situación a juzgar, tuvo lugar o fue -- planteada bajo la vigencia de normas anteriores a la reforma --

procesal de 1980, pues bien, con ello se beneficia una persona (el patrón), automáticamente, sufre perjuicio el trabajador siendo esto suficiente para que se considere quebrantada la prohibición del artículo 14 constitucional, párrafo primero.

4.- AUTORIDAD FORMAL DE LA LEY

¿Que debemos entender por Autoridad Formal de la ley y que relación tiene semejante concepto, con la carga probatoria en materia de despido y los criterios que al respecto se han sustentado?.

El principio constitucional denominado "Autoridad formal de la ley", tiene lugar en el marco de la división de poderes cuya doctrina, uno de sus principales expositores fue Montesquieu y quedó plasmado en la parte orgánica de nuestra Carta Magna.

Como sabemos, dicha teoría nos habla de tres poderes: Legislativo, Ejecutivo y Judicial; a decir de Felipe Tena Ramírez, se trata de una división flexible y no rígida, implicando una separación de poderes aunque no necesariamente de funciones.

Lo anterior quiere decir que si bien cada poder por-

regla general tiene una función primordial que lo caracteriza, excepcionalmente, tiene funciones que por su naturaleza son -- análogas a las que tienen los otros dos, pero todo esto, implica la esfera de competencia de cada organo, delimitada en la - Ley Fundamental y que debe observarse de modo estricto, en - - respeto al postulado de supervivencia constitucional.

En este orden de ideas el citado tratadista mexicano- agrega: "Así es como se explica que el Congreso de la Unión, - además de las facultades legislativas que por su naturaleza le corresponden, tenga algunas otras que son ejecutivas o jurisdiccionales". (81)

Así por ejemplo, el Poder Legislativo Federal, además de las funciones netamente normativas que le confiere la Constitución General de la República, le corresponde entre sus funciones de carácter administrativo, "establecer, organizar y sostener en toda la República escuelas rurales elementales, superiores, secundarias y profesionales; de investigación científica, de bellas artes y de enseñanza técnica, escuelas prácticas de agricultura y de mineria, de artes y oficios, museos, bi- - bliotecas, observatorios y demás instituciones concernientes a

(81) Tena Ramírez Felipe.- Derecho Constitucional Mexicano, - 17a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980. página 291.

la cultura general de los habitantes de la Nación...", conforme a lo previsto por el artículo 73, fracción XXV, del invocado Código Político";

Como ejemplo de función jurisdiccional, hay que citar la facultad que tiene la Cámara de Diputados, para conocer delas imputaciones que se hagan ha determinados funcionarios públicos, de conformidad con el mismo Código citado, artículo 74, fracción V.

El autor citado añade luego:

"De aquí que las funciones de los Poderes deban considerarse desde el punto de vista del órgano al que corresponden y desde el punto de vista de la naturaleza misma de la función. El primer aspecto es el formal o subjetivo, el segundo es el - material u objetivo...". (82)

De todo lo anterior, obtenemos a manera de corolario, por una parte que, el Poder Legislativo Federal, representadoen México por el Congreso de la Unión, de manera esencial, secaracteriza por la función normativa que desempeña encontrándose delimitada sus atribuciones, en la Constitución General de-

(82) Tena Ramírez Felipe.- Ob. Cit. página 291.

la República, independientemente de las funciones de carácter materialmente administrativo y jurisdiccional, que por excepción, el mismo cuerpo normativo le confiere.

Por otro lado, cabe señalar, que ningún órgano puede válidamente desempeñar funciones que no le han sido atribuidas de manera expresa, pues con ello, invadiría esferas de competencia, o en todo caso, se vería extralimitada la suya, infringiendo necesariamente los lineamientos del Código Fundamental.

De lo expuesto se deduce concretamente que, los actos normativos que lleve a cabo el Congreso de la Unión como órgano creado a propósito para ello, solamente pueden ser abrogados, derogados o modificados por otros actos semejantes y posteriores, emanados de tal órgano; en términos más sencillos, una ley sólo puede ser afectada en tal sentido por otra ley; esto es lo que doctrinariamente se conoce con el nombre de "Autoridad formal de los actos legislativos".

Ahora bien, tal postulado se considera en el contexto de la jerarquía de las normas; es decir, una ley de rango superior puede modificar a las otras colocadas en los planos inferiores con respecto a la piramide normativa, pero no puede ocurrir a la inversa; por ejemplo, un dispositivo constitucional puede modificar otro anterior del mismo tipo y afectar igualmente a las normas secundarias y reglamentarias, pero estos no

pueden modificar a la Constitución; una ley secundaria puede modificar un reglamento, pero no a la Norma Constitucional.

Lo anterior tiene relación con la carga probatoria - en materia de despido, porque dicha carga procesal, ha quedado establecida por una disposición legal (el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, introducido por la reforma de - - 1980), todo ello con base en el artículo 73, fracción X de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos que confiere justamente al Congreso de la Unión, la facultad exclusiva de legislar en materia del trabajo.

Aplicando pues, las consideraciones anotadas en este inciso, tenemos que, sólo el Congreso de la Unión, esta facultado para modificar dicha ley secundaria, justamente por lo - que hace a la carga probatoria y ahora, no es legalmente factible que los órganos jurisdiccionales, lo hagan, ni aún a título de interpretación, o en vía de jurisprudencia, pues de - incurrir en tal práctica, invadirían funciones del Poder Legislativo, quebrantando el principio Constitucional de Autoridad formal de la ley.

Así pues, conviene recordar que, el aludido artículo 784, al precisar la carga de la prueba en materia de trabajo, atribuye al patrón la misma por cuanto al hecho del despido,- lo que permite señalar, que no le corresponde originalmente,-

más aún, siendo afirmación de un hecho, lo que se confirma -- por la terminología que usó el legislador al expresar la JUNTA "EXIMIRA DE LA CARGA DE LA PRUEBA AL TRABAJADOR", CUANDO - POR OTROS MEDIOS ESTE EN POSIBILIDAD DE LLEGAR AL CONOCIMIENTO DE LOS HECHOS. -

En tal virtud, no se puede afirmar que de manera total y definitiva, se haya roto con el principio de atribuir - la carga de probar a quien afirma; lo expresado por la exposición de motivos referente al artículo 784 de la Ley Laboral - significa que dicho principio ha sido atenuado en vista de la mayor posibilidad que por lo general el patrón tiene para demostrar ciertos hechos relativos a la documentación que por - ley está obligado a formular y conservar, considerando además determinadas costumbres de la práctica patronal.

Creemos por último que si las Juntas deben eximir al trabajador de la carga procesal en cuestión, bajo las condiciones legalmente previstas es porque semejante carga, deriva inicialmente de las aseveraciones o afirmaciones que aquel haga. En otro orden de manera concreta e independientemente de que, por principio a quien afirma corresponde probar, de todas maneras el patrón tiene la carga probatoria en caso de -- controversia, sobre los aspectos a que se refieren las fracciones del artículo 784 ya mencionado.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- Por lo que hace al hecho del despido, la Ley atribuye al patrón la carga probatoria, para demostrar la causa de rescisión, asi como el haber dado aviso por escrito con indicación de la fecha y el motivo (artículo 784 fracciones IV y VI de la Ley Laboral).

SEGUNDA.- Por otro lado, el artículo 47 infine del Ordenamiento en cita, sanciona la omisión de dar aviso por escrito, estableciendo la presunción legal de tener por injustificado el despido.

TERCERA.- Por otro lado, los Tribunales Federales en vía de amparo, han llegado a sostener que cuando el patrón niega el despido, le corresponde probar esa negativa y al trabajador solo le corresponde acreditar, que hubo relación laboral y que después no la hay.

A nuestro juicio, tal criterio resulta incorrecto, primeramente porque ningun dispositivo de la Ley Federal del Trabajo establece la carga probatoria en tal sentido, y en segundo lugar, porque carece de lógica jurídica el pretender que se acrediten hechos negativos; es decir, un vacío de hechos.

CUARTA.- También se ha dicho que cuando el patrón omite dar aviso rescisorio por escrito, es nulo el despido y no puede oponer excepciones ni pruebas al respecto.

Igualmente consideramos incorrecto tal criterio, porque el artículo 47 de la Ley Laboral, esclusivamente sanciona la omisión, con tener por injustificado el despido, pero de ninguna manera esta prevista la nulidad, ni se castiga con dejar al patrón sin derecho a la garantía constitucional de defensa, consagrada en el artículo 14 de nuestra Carta Magna; eso no lo dice la Ley en ninguno de sus renglones, maxime que la presunción legal contenida en el artículo 47, tiene caracter JURIS TANTUM, de conformidad con lo previsto en el artículo 833 de la Ley mencionada.

QUINTA.- Se ha establecido además jurisprudencia en el sentido de que si el patrón al negar el despido, ofrece al trabajador el empleo de buena fe para que continue desempeñandolo, invierte la carga de la prueba en su beneficio.

Creemos en conclusión que en estricta técnica jurídica, no es correcta la expresión "invertir la carga de la prueba", pues para invertirla, sería necesario que de origen, el patrón demandado la tuviera, para probar "el no despido", pero como lo hemos explicado, se trata de un hecho negativo y la Ley no le atribuye la carga probatoria del mismo.

Lo que ocurre al ofrecer el empleo de buena fe cuando se niega el despido, es que se genera la presunción humana de que no lo hubo.

En otras palabras, no se trata esencialmente de una "carga probatoria que se invierte", sino de una presunción humana que se genera.

SEXTA.- Por último, concluímos que el principio según el cual "quien afirma debe probar", no se perdio totalmente por entrar en vigor la reforma procesal de 1980 a la Ley Laboral; sólo se vio complementado por otro principio según el cual, corresponde la carga de probar a quien por razón natural tenga en su poder los elementos para hacerlo; ello explica el contenido de los artículos 784, 804 y 805 de dicho Ordenamiento y también se complementa con la norma que ordena eximir al trabajador de la carga probatoria que tenga, cuando la Junta por otros medios pueda llegar al esclarecimiento de los hechos.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

I.- OBRAS DE DOCTRINA

1.- Alonso García Manuel.- Curso de Derecho del Trabajo.- 5a.-- Edición.- Editorial Ariel, Barcelona 1975.

2. Arellano García Carlos.- Derecho Procesal Civil.- 1a.- Edición.- Editorial Porrúa, S.A. México 1981.

3. Barbagélatta Héctor Hugo.- El Derecho Común sobre el Despido.- Montevideo 1953.

4. Bermúdes Cisneros Miguel.- La carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo.- 3a. Edición.- Editorial Cárdenas Editores y Distribuidor México 1983.

5. Burgoa Ignacio.- Las Garantías Individuales.- 18a. Edición. Editorial Porrúa, S.A., México 1984.

6. Cabanellas Guillermo.- Diccionario de Derecho Usual.- Tomo-I.- 11a. Edición.- Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires,- Argentina 1976.

7. Castro Juventino V.- Lecciones de Garantías y Amparo.- 3a.- Edición.- Editorial Porrúa, S.A. México 1981.

8. Couture J. Eduardo.- Fundamentos de Derecho Procesal Civil. Reimpresión Inalterada.- Ediciones Depalma, Buenos Aires -- 1977.

9. Cavazos Flores Baltasar.- Causales de Despido.- 1a. Reim -- presión.- Editorial Trillas, México 1984.

10. Cavazos Flores Baltasar.- El Derecho del Trabajo en la Teoría... y en la Práctica.- 1a. Edición.- Editorial Jus, S.A. México 1972.

11. De Pina Rafael.- Principios de Derecho Procesal Civil.- -- España 1940.

12. De Pina Rafael y Castillo Larrañaga José.- Instituciones de Derecho Procesal Civil.- 12a. Edición.- Editorial Porrúa, - S.A. México 1980.

13. De Pina Rafael.- Curso de Derecho Procesal del Trabajo.- - 1a. Edición.- Ediciones Librería Botas, México 1952.

14. De Pina Rafael.- Diccionario de Derecho.- 10a. Edición.- -- Editorial Porrúa, S.A. México 1981.

15. De la Cueva Mario.- Derecho del Trabajo.- Tomo I.- 8a. Edición Reimpresión.- Editorial Porrúa, S.A. México 1964.

16. De la Cueva Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo I.- 9a. Edición actualizada por Urbano Farias.- Editorial Porrúa, S.A. México 1984.

17. De Buen L. Néstor.- Derecho del Trabajo.- Tomo II.- 5a.- - Edición.- Editorial Porrúa, S.A. México 1983.

18. De Buen L. Néstor.- La Reforma del Proceso Laboral.- 2a. -- Edición.- Editorial Porrúa, S.A. México 1983.

19. Díaz de León Marco Antonio.- Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo.- Textos Universitarios, S.A. 1a. Edición- Editorial Manuel Porrúa, S.A. México 1981.

20. Kisch W.- Elementos de Derecho Procesal Civil.- 4a. Edición.- Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid 1932.

21. Pallares Eduardo.- Diccionario de Derecho Procesal Civil.- 15a. Edición.- Editorial Porrúa, S.A. México 1983.

22. Porras López Armando.- Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial José M. Cajica, Jr. S.A. Puebla Pueb.- México 1956.

23. Pozzo Juan D.- Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo.- Volumen I.- Ediar, S.A. Editores.- Buenos Aires - - 1961.

24. Ramírez Fonseca Francisco.- La Prueba en el Procedimiento Laboral.- 4a. Edición.- Editorial Pac., S.A. de C.V. México 1983.

25. Ramírez Fonseca Francisco.- El Despido.- 6a. Edición.- - Editorial Pac., S.A. de C.V. México 1984.

26. Ross Gamez Francisco.- Derecho Procesal del Trabajo.- 1a.- Edición.- Vicova Editores, S.A. México 1978.

27. Roberto Muñoz Ramón.- Derecho del Trabajo.- Tomo I.- 1a. - Edición.- Editorial Porrúa, S.A. México 1976.

28. Tena Ramírez Felipe.- Derecho Constitucional Mexicano.- - 17a. Edición.- Editorial Porrúa, S.A. México 1980.

29. Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- 6a. Edición.- Editorial Porrúa, S.A. México 1982.

30. Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo 4a. Edición.- Editorial Porrúa, S.A. México 1978.

31. Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo.- 2a. -- Edición.- Editorial Porrúa, S.A. México 1972.

32. Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo.- 4a.- - Edición.- Editorial Porrúa, S.A. México 1977.

33. Trueba Urbina Alberto.- Derecho Procesal del Trabajo.- Tomo II.- Talleres Lito-tipográficos LAGUNA, México, D.F. -- 1943.

34. Trueba Urbina Alberto.- Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo.- 1a. Edición.- Editorial Porrúa, S.A. México 1965.

II.- LEGISLACION CONSULTADA:

Nueva Legislación de Amparo Reformada (Código Federal de Procedimientos Civiles). Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.- 46a. Edición Actualizada.- Editorial Porrúa, S.A. México 1985.

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal 30a. Edición.- Editorial Porrúa, S.A. México 1985.

Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980 Comentada por Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.- 47a. Edición.- Editorial Porrúa, S.A. México 1981.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- 75a. Edición.- Editorial Porrúa, S.A. México 1984.

Jurisprudencia y tesis sobresalientes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- Cuarta Sala.- Actualización I-Laboral 1955-1965.- Compilación e Indices Lic. Ana María Torres Eyras; Actualización II Laboral 1966-1970.- Compilación e Indices Lic. Sergio Torres Eyras; Actualización III Laboral 1971-1973.- Compilación e Indices Lic. Arturo Salcido Bentrán.- Dirección Francisco Barrutieta Mayo.

Jurisprudencia y tesis sobresalientes sustentadas por la Sala LABORAL (4a. Sala) de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1955-1963.- Compilación e Indices Lic. Pedro Augusto Hernández Molina.- Dirección Francisco Barrutieta Mayo.

Jurisprudencia Laboral 1917-1981, Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- Compilación María Cristina Salmoran de Tamayo.

DICCIONARIOS:

Diccionario Porrúa de la Lengua Española.- Preparado por- Antonio Raluy Poudevida, revisado por Francisco Monterde, 7a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1975.

Diccionario Enciclopedico Pequeño Larousse.- Ediciones - Larouss, México, 1976.

ENCICLOPEDIA:

Enciclopedia Ilustrada Cumbre.- Tomo 1o, 21a. Edición, - Editorial Cumbre, S.A., México, 1980.