

888
22/



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA CARGA PROBATORIA EN EL
DESPIDO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :

YOLANDA VELAZQUEZ REBOLLO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

México, D. F.

1991



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

I N D I C E

INTRODUCCION	1
--------------------	---

CAPITULO PRIMERO

LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

1. CONCEPTO DE PRUEBA	1
2. PRINCIPIOS GENERALES DE LA PRUEBA	3
A. PRINCIPIO DE LA NECESIDAD DE LA PRUEBA	3
B. PROHIBICION DE APLICAR EL CONOCIMIENTO PRIVADO DEL JUEZ SOBRE LOS HECHOS	3
C. PRINCIPIO DE ADQUISICION DE LA PRUEBA	4
D. PRINCIPIO DE LA CONTRADICCION DE LA PRUEBA	4
E. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDAD PROBATORIA	4
F. PRINCIPIO DE PUBLICIDAD	4
G. PRINCIPIO DE INMEDIACION	5
3. OBJETO DE LA PRUEBA	5
4. MEDIOS DE PRUEBA	10
A. PRUEBA CONFESIONAL	11
B. PRUEBA DOCUMENTAL	16
C. PRUEBA TESTIMONIAL	21
D. PRUEBA PERICIAL	25

E. PRUEBA DE INSPECCION	27
P. PRESUNCIONAL	29
G. INSTRUMENTAL	30
5. PROCEDIMIENTO PROBATORIO	31
A. ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS	34
B. AUDIENCIA DE RECEPCION O DESAHOGO DE PRUEBAS.....	37
C. PRUEBAS FUERA DE TERMINO	39
6. VALORACION DE LAS PRUEBAS	40

CAPITULO SEGUNDO

LA CARGA DE LA PRUEBA

1. CONCEPTO DE CARGA PROBATORIA	45
2. DIFERENCIA ENTRE OBLIGACION Y CARGA PROCESAL	49
3. ANTECEDENTES DE LA CARGA PROBATORIA	50
A. DERECHO ROMANO	50
B. DERECHO GERMANICO	51
C. EDAD MEDIA	52
D. EPOCA MODERNA	52
a) TESIS QUE IMPONE AL ACTOR LA CARGA DE LA PRUEBA	54
b) TESIS QUE IMPONE LA CARGA DE PROBAR A QUIEN AFIRMA ..	55
c) TESIS DE LO NORMAL Y LO ANORMAL PARA DETERMINAR A QUIEN CORRESPONDE PROBAR	56
d) TESIS QUE IMPONE LA CARGA DE LA PRUEBA A QUIEN PRETENDE INNOVAR	57

e) TESIS QUE RECORRE A LA NATURALEZA EXTINTIVA DE LOS HECHOS	58
f) TESIS QUE IMPONE A LAS PARTES PROBAR LOS SUPUESTOS DE LA NORMA QUE LES ES FAVORABLE	60
4. LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO ..	61

CAPITULO TERCERO

LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DESPIDO

1. EL DESPIDO	67
A. CONCEPTO	67
B. CAUSALES DE DESPIDO	69
C. EL DESPIDO COMO ACTO FORMAL	87
D. CONSECUENCIAS DEL DESPIDO	90
2. LA CARGA PROBATORIA EN EL DESPIDO	91
A. CUANDO SE NIEGA LA EXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL ...	92
B. CUANDO SE ACEPTA O SE ACREDITA LA EXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL	97

CAPITULO CUARTO

LA REVERSION DE LA CARGA PROBATORIA EN EL DESPIDO

1. LA REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA	112
2. EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO	115
3. DETERMINACION DE LA BUENA O MALA FE DEL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO	117

A. CUANDO EXISTE MODIFICACION EN LA JORNADA Y EN EL HORARIO	124
B. CUANDO EXISTE CONTROVERSA SOBRE EL SALARIO	126
C. CUANDO EXISTE CONTROVERSA SOBRE LA CATEGORIA	129
D. CUANDO EXISTE CONTROVERSA RESPECTO DEL LUGAR DE PRESTACION DE SERVICIOS	130
4. OTROS CASOS EN QUE PUEDE EXISTIR MALA FE DEL PATRON	132
A. CUANDO NO SE REALIZA LA REINSTALACION POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRON	132
B. CUANDO EL PATRON ADEMAS DEL OPRECIMIENTO OPONE EXCEPCIONES	133
C. CUANDO HA EXISTIDO UNA REINSTALACION ANTERIOR Y UN SEGUNDO DESPIDO INMEDIATO POSTERIOR	135
D. CUANDO EXISTE CONTROVERSA RESPECTO DE CONDICIONES DIFERENTES A LAS YA ESTUDIADAS	137
5. MOMENTO PROCESAL OPORTUNO DEL OPRECIMIENTO DEL TRABAJO ...	139
CONCLUSIONES	144

BIBLIOGRAFIA

I N T R O D U C C I O N

En nuestro sistema jurídico, la decisión unilateral del patrón de dar por rescindido el vínculo laboral, al ser impugnada por el trabajador, queda supeditada a la declaración que los tribunales laborales emitan en el sentido de considerarla justificada o injustificada. Así, encontramos que una gran parte de los conflictos laborales que se suscitan se derivan de esta situación, en la que el trabajador por estimar injustificada su separación reclama ya sea la reinstalación en el puesto que venía ocupando o la indemnización constitucional correspondiente.

La decisión del tribunal laboral debe seguir los principios de debida motivación y fundamentación, lo cual consigue a través del análisis y recta valoración de las probanzas aportadas por las partes así como de la correcta distribución de la carga probatoria.

Ahora bien, esta última cuestión representa un aspecto que en la reforma de 1980 sufrió una importante evolución, pues a través de ella se fijaron los principios que procuran conseguir la igualdad de las partes en el proceso. Así, se distribuye la carga probatoria bajo el principio de que quien está en mejor situación de probar debe hacerlo, imponiéndosele a la parte patronal mayores cargas probatorias puesto que es ella quien se haya en esa posibilidad.

Sin embargo, es frecuente que el patrón trate de evitar esa responsabilidad, haciendo uso de ciertos recursos como es el del ofrecimiento de trabajo en los casos de despido, toda vez que como veremos en el desarrollo de este trabajo, corresponde al patrón acreditar la causa justificada de la rescisión, o si niega el despido, las causas que dieron origen a que la relación llegara a su fin, además de que existe una presunción en favor del trabajador respecto de la existencia del despido; sin embargo, cuando el patrón niega el trabajo y le ofrece a la parte obrera su reincorporación en las mismas condiciones, se le revierte a éste la carga de acreditar el hecho del despido, si insiste en ello.

La estimación que la Junta haga respecto de la buena fe o mala fe del ofrecimiento del trabajo resulta de gran importancia, y los criterios que se deben seguir se han ido fijando a través de la jurisprudencia y precedentes que al respecto emiten la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados.

Ahora bien, es el propósito de este trabajo el analizar los principios que se han fijado en relación a la distribución de la carga probatoria en los casos de despido, lo que nos lleva a estudiar, en primer término y de manera general, lo que es la prueba, su objeto y principios que la rigen, así como su regulación y valoración, aspectos que analizaremos

particularmente dentro del derecho procesal del trabajo, dado que éstas dos últimas cuestiones se rigen por principios especiales y distintos del derecho procesal común, de conformidad con la naturaleza social del derecho laboral, tanto procesal como sustantivo, que procura la protección de la parte social y económicamente más débil, como es la clase trabajadora.

Una vez aclarados algunos términos referentes a la prueba enfocamos nuestro estudio a la carga probatoria, su concepto, su diferencia con la obligación, figura esta última con la que incorrectamente se le puede confundir, en virtud de que en aquélla, como veremos en su oportunidad, no existe un medio de coerción que obligue a quien la soporta, a realizar la conducta requerida, a diferencia de la obligación, en la que sí existe la posibilidad de imponer una forma de coacción judicial para que se lleve a cabo la conducta contemplada en la norma.

Asimismo, investigamos sobre las reglas que sobre la carga probatoria han surgido desde los inicios del derecho romano hasta los principios que en la actualidad se vienen aplicando en el derecho procesal civil, y que tienen su origen en aquél, así como los criterios especiales que se aplican en el derecho procesal laboral.

Por otra parte, para comprender mejor los principios que en relación a la carga probatoria rigen en los casos de despido,

consideramos conveniente analizar, primeramente, esta figura jurídica a través de la determinación de su concepto, de las causas legales de rescisión contenidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, del requisito formal consistente en la entrega del aviso escrito de dicho hecho, determinando la causa o causas que le dieron origen y la fecha a partir de la cual el trabajador queda separado de sus labores.

Por último, analizaremos las reglas de distribución de la carga probatoria cuando el patrón niega la existencia de la relación laboral; acepta la existencia del hecho del despido; lo niega y opone excepciones como la de abandono, renuncia, terminación del contrato; u ofrece el trabajo, así como los criterios que se deben atender para estimar que se condujo de buena fe al hacerlo.

CAPITULO PRIMERO

LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

En el presente capítulo desarrollaremos el tema correspondiente a la prueba que comprende su concepto, los principios generales que la rigen, su objeto, los medios probatorios, el procedimiento que se sigue para su ofrecimiento, recepción y desahogo, así como las reglas referentes a la valoración de las mismas.

1. CONCEPTO DE PRUEBA.

Etimológicamente, la palabra prueba proviene del adverbio probe que significa honradamente, porque se estima que actúa con honradez el que prueba lo que pretende; otros opinan que deriva de la palabra probandum, es decir, recomendar, patentizar, hacer fe.

Dentro del ámbito jurídico la palabra prueba se emplea para referirse a los medios de prueba; a la actividad probatoria; al resultado positivo obtenido con ella; al objeto de la prueba; o a los motivos o razones que se deducen de los medios aportados que proporcionan el conocimiento de los hechos para los fines del proceso.

También se entiende por prueba la acción o efecto de probar y este verbo es definido como la acción de "producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto a la existencia o inexistencia de un hecho o de la verdad o falsedad de una proposición".¹ En este sentido la prueba es la verificación o confirmación de los hechos expresados por las partes.

Como podemos advertir al tratar de explicar qué debe entenderse por prueba encontramos diversos puntos de vista, sin embargo, quienes se han dedicado a su estudio coinciden en señalar que la prueba es, sin duda, un elemento fundamental en los procedimientos judiciales; así, el derecho que se pretende hacer valer por las partes normalmente depende de la certeza de los hechos en que se basa y si éstos no son demostrados debidamente, difícilmente se obtendrá el reconocimiento de aquél, ya que no es suficiente tener la razón sino que es indispensable acreditar, a satisfacción del juez, que los hechos aducidos son ciertos.

"Es tanta la importancia que la prueba concentra dentro del proceso que se ha llegado a afirmar que un derecho no es nada sin la prueba del acto jurídico o del hecho material del cual

1.- Diccionario de Derecho Procesal Civil. Escriche. Porrúa. México. 1956. p. 71.

deriva".²

Podemos decir, entonces, que prueba son los distintos medios o elementos aportados a juicio durante el curso de la instrucción y que tienden a formar convicción en el juzgador en cuanto se refieren a los puntos de controversia.

2. PRINCIPIOS GENERALES DE LA PRUEBA.

Existen diversos principios generales que regulan la actividad probatoria en cualquier tipo de proceso y en consecuencia, son aplicables también al proceso laboral. A continuación señalamos algunos de los más importantes.

A. Principio de la necesidad de la prueba. Se refiere a la necesidad de que los hechos sobre los cuales debe fundarse la decisión judicial, estén demostrados con pruebas aportadas al proceso por cualquiera de las partes.

B. Prohibición de aplicar el conocimiento privado del juez sobre los hechos. Significa que el juzgador no puede suplir las pruebas con el conocimiento personal o privado que tenga de los hechos, porque las partes no tendrían oportunidad de conocer y controvertir esa situación y además porque no se puede ser

².- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. tercera edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1983. p. 5.

testigo y juez en un mismo proceso.

C. Principio de adquisición de la prueba. Según este principio, la prueba no pertenece a quien la aporta y beneficia, sino que una vez integrada al proceso se le debe analizar para determinar la existencia o inexistencia del hecho por el cual se ofreció. Asimismo, este principio impide renunciar o desistirse de una prueba ya desahogada en juicio.

D. Principio de la contradicción de la prueba. La parte contra quien se propone una prueba debe gozar de la oportunidad procesal para conocerla y oponerse a ella, teniendo además el derecho de contraprobar. El cumplimiento de esta medida es indispensable para la validez de la prueba.

E. Principio de igualdad de oportunidad probatoria. Las partes deben tener las mismas oportunidades para presentar pruebas; pero esa igualdad no significa que se de un trato procesal similar en materia de pruebas, en el sentido de que se exija a las partes por igual la prueba de los hechos que interesan al proceso y de que ellas tengan la misma necesidad de aportar pruebas.

F. Principio de publicidad. El proceso debe desarrollarse de tal manera que sea posible a las partes y a terceras personas conocer directamente los motivos que rigen la decisión judicial,

especialmente en lo referente a su valoración.

G. Principio de inmediación. Se refiere a la necesidad de que el juzgador se encuentre presente dirigiendo la recepción y producción de las pruebas.

3. OBJETO DE LA PRUEBA.

Al desarrollar este apartado nos referimos a qué es lo que debe probarse, es decir, a aquello que siendo de interés para el proceso pueda ser susceptible de demostración histórica.

Marco Antonio Díaz de León, al estudiar este tema señala que puede ser uno de los más relevantes de la teoría de la prueba, ya que el proceso surge de un litigio entre las partes el cual tiende a resolver, siendo los hechos controvertidos no sólo el objeto de la prueba, sino que al mismo tiempo conforman el contenido del litigio y la substancia misma que anima al proceso.³

Los hechos son, entonces, el objeto de la prueba en términos generales, sin embargo, excepcionalmente también lo puede ser el derecho.

³ Cf. DIAZ DE LEON, Marco Antonio. Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo. Textos Universitarios, S.A. Manuel Porrúa. México. 1981. p. 77

Respecto de los hechos podemos señalar que no todos son objeto de prueba, siendo necesario que reúnan ciertas características. Debe tratarse de hechos alegados por las partes, o sea, que hayan sido aducidos en la etapa de demanda y excepciones, ya que resultaría ocioso probar hechos que no se hicieron valer.

Además debe tratarse de hechos controvertidos, toda vez que sería inútil probar los llanamente aceptados como señala el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes."⁴; o los que no fueron expresamente controvertidos de conformidad con la fracción IV del artículo 878 de la ley antes citada que en lo conducente dispone: "...el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquéllos sobre los que no se suscite controversia y, no podrá admitirse prueba en contrario."

Pero no todos los hechos controvertidos son objeto de prueba, es el caso de los hechos notorios, los que se tienen por legalmente verdaderos, los irrelevantes y los imposibles.

La ley laboral no considera a los hechos notorios, empero

4.- Ley Federal del Trabajo. comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Barrera. quincuagésima novena edición. Porrúa. México. 1989.

el Código Federal de Procedimientos Civiles señala en su artículo 88 que "Los hechos notorios pueden ser invocados por el tribunal aunque no hayan sido alegados ni probados por las partes."⁵

La Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que son notorios los hechos públicos y sabidos de todos. Por su parte, Piero Calamandrei los ha definido como aquéllos "...cuyo conocimiento forma parte de la cultura normal de un determinado sector social, al pronunciar la resolución".⁶

Los hechos presumidos por la ley suponen uno conocido y otro desconocido así como una relación de causalidad entre ambos. Las presunciones relevan de la carga de la prueba del hecho desconocido y normalmente son susceptibles de desvirtuarse por medio de prueba en contrario.

Tampoco requieren de prueba los hechos irrelevantes, es decir, aquéllos que no trasciendan a la resolución por no estar relacionados con la acción ejercitada o con las defensas y excepciones hechas valer, así se desprende del artículo 779 de la

5.- Código Federal de Procedimientos Civiles. comentado por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. cuadragésima novena edición. Porrúa. México. 1988.

6.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. quinta edición. Porrúa. México. 1980. p. 372.

ley laboral.

Asimismo, no son objeto de prueba los hechos imposibles o notoriamente inverosímiles. Se entiende por hechos imposibles aquellos que racionalmente no se puede aceptar que existan en la realidad. Cabe distinguir entre una imposibilidad lógica y otra técnica susceptible, esta última, de desaparecer en un momento dado como consecuencia de un descubrimiento o de un invento.

Respecto al derecho, como anteriormente habíamos apuntado, no requiere prueba sino de manera excepcional porque existe la obligación del juzgador de conocer las leyes. Sin embargo, en ocasiones puede existir la necesidad de considerar preceptos de derecho extranjero que la autoridad no conozca y no tenga la obligación de conocer. En estos casos, deberá acreditarse la existencia de la norma jurídica; de acuerdo al criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el medio idóneo para ello es la certificación que expida la Secretaría de Relaciones Exteriores, después de consultar lo conducente con las legislaciones o consulados respectivos.

De conformidad con el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo la costumbre es fuente de derecho y por lo tanto, ésta también puede ser objeto de prueba. Sin embargo, no es necesario acreditarla, según Pallares, cuando se trata de un hecho notorio o cuando conste en sentencias dictadas por el tribunal. Fuera de

estos casos, puede ser probada mediante declaración de testigos o dictamen pericial.

De igual forma es procedente la prueba del derecho contenido en los contratos colectivos de trabajo, que es el que debe regir respecto de las condiciones generales de trabajo y demás estipulaciones que convengan las partes, en substitución del artículo 123 constitucional, de la Ley Federal del Trabajo, la costumbre laboral y la jurisprudencia, siempre y cuando en él no se concerten condiciones menos favorables para los trabajadores a las establecidas en las fuentes antes citadas.

Así, quien invoque violaciones a los derechos contenidos en el contrato colectivo de trabajo o exija el cumplimiento de éstos deberá demostrar su existencia aportando, ya sea el contrato colectivo de trabajo o copias cotejadas o certificadas de las cláusulas que se pretenden hacer valer, para que la junta pueda constatar la veracidad de las cláusulas invocadas y esté en condiciones de decidir sobre su procedencia.

Por último, la jurisprudencia también ha sido considerada como motivo de prueba, según se advierte del artículo 86 del Código Federal de Procedimientos Civiles que prescribe: "Sólo los hechos están sujetos a prueba; el derecho lo estará únicamente cuando se funde en leyes extranjeras o en usos, costumbres o jurisprudencia."

Sin embargo, esto resulta contrario al carácter obligatorio que tiene la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los Tribunales Colegiados de Circuito de conformidad con los artículos 192, 193 y 193 bis de la Ley de Amparo⁷. Por lo cual, en opinión de diversos tratadistas, es necesario que se le cite con precisión, señalando la fecha, el tribunal del que emana y colección en que se encuentra compilada, así como, el sentido de ésta y las ejecutorias que la sustentan (artículo 196 de la Ley de Amparo).

4. MEDIOS DE PRUEBA.

Los medios probatorios son aquellos elementos a través de los cuales se prueba. Para Rafael de Pina los medios de acreditamiento corresponden a las fuentes de donde el juez deriva las razones que producen mediata o inmediatamente su convicción; así como las formas mediante las cuales la ley permite que las partes proporcionen al juez la prueba de un hecho constitutivo, extintivo, impeditivo o modificativo de la relación jurídica controvertida.⁸

Las leyes laborales de 1932 y de 1970 no determinaban los

7.- Ley de Amparo. comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. cuadragésima novena edición. Porrúa. México. 1988.

8.- Cf. DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Botas. México. 1952. p. 172.

medios de prueba posibles de aportar, sino que hacían referencia a ellos en términos generales. La reforma procesal de 1980 vino a suplir las deficiencias que existían en esta área del procedimiento y de una manera ejemplificativa se enumeraron en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, los medios probatorios más usuales como son: la confesional, la documental, la testimonial, la inspección, la pericial, la presuncional, la instrumental de actuaciones, así como las fotografías y todos aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Cada uno de estos medios de prueba tiene sus características propias de ofrecimiento y de desahogo en relación con su propia naturaleza. A continuación haremos un breve estudio de ellos conforme a su regulación vigente en la ley de la materia.

A. PRUEBA CONFESIONAL.

Esta prueba fue considerada como la reina de las mismas, sin embargo, en la actualidad se encuentra desprestigiada, lo que le resta eficacia probatoria. Aún así, sigue vigente el principio de que: a confesión de parte, relevo de prueba, de aquí, su gran importancia.

Rafael de Pina estima que la confesión es la "declaración de parte que contiene el reconocimiento de un hecho de

consecuencias jurídicas desfavorables para el confesante."⁹

Al igual que este tratadista muchos otros consideran que la confesión se trata necesariamente de una declaración, es decir, de una manifestación expresa de los hechos; sin embargo, otros opinan que la confesión puede ser también un reconocimiento tácito, es el caso de Eduardo Pallares, quien la define como "el reconocimiento expreso o tácito, que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativos a las cuestiones controvertidas y que le perjudican".¹⁰

Puede existir reconocimiento tácito: por guardar silencio, por contestar con evasivas o por no asistir a la diligencia respectiva. Estos tres casos que se encuentran regulados en la ley laboral, los dos primeros en la fracción VII del artículo 790 y, el último en los artículos 788 y 789, constituyen la llamada confesión ficta, que es la presunción legal de tener por ciertas las posiciones que se le hubieren formulado al confesante y calificado de legales.

También se produce la confesión ficta cuando no se contesta la demanda o algunos de los hechos contenidos en ella o cuando se contestan con evasivas.

-
- 9.- DE PINA, Rafael. Tratado de las Pruebas Civiles, tercera edición. Porrúa. México. 1981. p. 140.
- 10.- PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, décimo sexta edición. México. 1984. p. 175.

En relación con la confesión expresa y espontánea, la ley señala que se tendrá como tal a las afirmaciones contenidas en las posiciones formuladas por el articulante (artículo 792) así como a las manifestaciones producidas durante el proceso y que estén contenidas en las constancias y actuaciones del juicio (artículo 794).

De acuerdo con el artículo 786 de la ley laboral cada parte puede solicitar que su contraparte concorra a absolver posiciones; el confesante deberá desahogar personalmente esta prueba aún cuando el mencionado precepto omita expresarlo como lo hacía la ley antes de 1980.

El segundo párrafo del artículo en comento dispone que las personas morales absolverán posiciones por conducto de su representante legal. Anteriormente la ley permitía en su artículo 766, fracción I el desahogo mediante apoderado.

También existe la posibilidad de llamar a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección y administración cuando los hechos del conflicto les sean propios, se les hayan atribuido o por razones de sus funciones deban conocerlos (artículo 787).

Si la confesional debe desahogarse por exhorto, al

ofrecerse deberá acompañarse el pliego de posiciones correspondiente.

Una vez admitida la prueba confesional por la Junta, ésta citará a los absolventes, ya sea en forma personal o por conducto de apoderado, con el apercibimiento de tenerlos por confesos en caso de no presentarse a la audiencia de desahogo como ya habíamos señalado en párrafos anteriores. Cabe mencionar que la confesión ficta puede ser desvirtuada por medio de prueba en contrario.

Cuando se trate de directores generales, administradores o representantes de la empresa que hayan dejado de prestar sus servicios para la empresa demandada se requerirá al oferente de la prueba para que proporcione el domicilio donde deban ser citados y en caso de ignorarlo, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta para que ésta solicite a la empresa demandada el último domicilio registrado de dichas personas. En esta situación, dispone la ley que, si la persona citada no concurre, la Junta podrá presentarla por la policía (artículo 793).

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que en estos casos, cuando quien deba absolver posiciones deja de prestar sus servicios para la empresa antes del desahogo de dicha prueba, las declaraciones que produzca sólo pueden tener el valor de una prueba testimonial.

El artículo 790 de la ley de la materia regula el desahogo de esta prueba y, establece que las posiciones pueden formularse en forma oral o por escrito, debiendo versar sobre los hechos controvertidos, sin que puedan ser insidiosas o inútiles.

Se entienden por insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del declarante para obtener una confesión contraria a la verdad.

Son inútiles aquellas preguntas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o sobre los que no exista controversia.

En caso de no reunir los requisitos precisados la Junta al calificar las posiciones podrá desecharlas fundando y motivando su resolución.

El absolvente deberá responder bajo protesta de decir verdad, sin la presencia de asesores. No podrá valerse de borrador de respuestas, pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes si la Junta considera que son necesarios para auxiliar su memoria.

Deberá responder afirmativa o negativamente, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue pertinentes. Tanto las

posiciones como las respuestas deberán constar por escrito.

B. PRUEBA DOCUMENTAL.

Eduardo Pallares señala que documento es "...cualquier cosa que tenga algo escrito con sentido inteligible, aunque para precisar el sentido sea necesario acudir a la prueba de peritos traductores".¹¹

Por su parte, Francisco Ross Gamez señala "...por documento debemos entender el testimonio humano consignado gráficamente en un instrumento material e idóneo que crea, modifica o extingue una relación jurídica".¹²

Ahora bien, para efectos de la ley laboral podemos entender por documento el escrito en que se hace constar un acto o hecho jurídico.

Las leyes de 1931 y 1970 escasamente regulaban esta prueba, contrariamente a lo que ocurre con las reformas procesales de 1980, en las que se establece todo un capítulo que reglamenta esta prueba desde el artículo 795 hasta el 812

11.- PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil, séptima edición. Cardenas Editor y Distribuidor. México. 1986. p. 380.

12.- ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1986. p. 403.

inclusiva.

En principio la ley distingue dos tipos de documentos: los públicos y los privados. Entendiéndose por los primeros aquéllos que son expedidos por funcionario público que tenga atribuciones de acuerdo con la ley, investido de fe pública, en ejercicio de sus funciones y dentro de los límites de su competencia. Mientras que, los documentos privados, por exclusión, son aquéllos que no reúnen los requisitos antes citados.

Los documentos públicos hacen prueba plena, así lo establece el segundo párrafo del artículo 795 de la Ley Federal del trabajo que dice: "Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización." Sin embargo, éstos pueden ser impugnados de falsos.

Ahora bien, el artículo 812 de la ley laboral señala que "Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la la autoridad que expidió el documento.", esto es, que la prueba plena recae sobre las manifestaciones que hacen las autoridades en ejercicio de sus funciones y no respecto de cuestiones que les son ajenas, criterio sustentado por la Tercera Sala de la Suprema Corte de

Justicia de la Nación.

En relación a los documentos notariales en los que consta la declaración de determinadas personas, la Cuarta Sala de la Corte ha establecido la siguiente jurisprudencia: "DOCUMENTOS NOTARIALES, VALOR DE LOS. Las declaraciones emitidas ante Notario y que aparecen en documentos expedidos por éstos, carecen de eficacia plena, pues la fe pública que tienen los Notarios no llega al grado de invadir la esfera de atribuciones reservada a la autoridad laboral, como es la recepción de cualquier declaración, ya que, jurídicamente, las pruebas deben recibirse de acuerdo con su naturaleza por la misma autoridad que conoce la controversia, con citación de las partes, para que éstas estén en condiciones de formular las objeciones que estimen necesarias, repreguntar a los declarantes, hacer las observaciones correspondientes y, en fin, para que al recibirse las pruebas se dé cumplimiento a las reglas del procedimiento".¹³

Respecto de los documentos privados, los originales deben ser presentados por la parte oferente que los tenga en su poder, y en caso de ser objetados en cuanto a su contenido y firma se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento (artículo 797).

En el caso de las copias simples o fotostáticas, cuando

¹³.- Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985. Quinta parte. Cuarta Sala. tesis número 89. pp. 81-82.

son objetadas, se puede solicitar su cotejo con los originales, debiéndose precisar el lugar donde estos últimos se encuentran (artículo 798). Esto mismo se desprende del artículo 801 que señala "Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulsa la parte que señalen, indicando el lugar donde éstos se encuentren".

Cuando el original está en poder de un tercero, éste se encuentra obligado a exhibirlo (artículo 799). El artículo 803 reitera el principio de que "Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos...", pero si se trata de informes o copias "...que deba expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente." Por otra parte, el artículo 802 de la ley señala que "Se reputa autor de un documento privado el que lo suscriba".

La suscripción consiste en que se estampe la firma o huella digital de quien formula el documento.

El último párrafo del citado precepto indica que la ratificación de contenido y firma de un documento le da eficacia jurídica plena, y que, en el caso de reconocer la firma pero no el contenido deberán probarse las razones que aduzcan para negarle autenticidad.

Los documentos provenientes de terceros, para tener valor probatorio pleno deberán ser ratificados en su contenido y firma por el suscriptor, teniendo la contraparte derecho a preguntar sobre los hechos contenidos en el documento, equiparándose esta prueba a la testimonial.

Un aspecto de gran relevancia introducido por las reformas procesales es el contenido en el artículo 804, que impone la obligación a la parte patronal de conservar y exhibir en juicio los siguientes documentos: contratos individuales, listas de raya o recibos de pago de salarios, controles de asistencia, comprobantes de pagos de participación de utilidades, vacaciones, aguinaldo y primas que contempla la ley laboral. En caso de no exhibirlos se presumirán ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, excepto cuando exista prueba en contrario, así lo dispone el artículo 805 de la ley laboral.

En algunos casos el ofrecimiento de esta prueba está sujeto a requisitos especiales como por ejemplo: cuando los documentos se presenten en idioma extranjero, se deberán presentar debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares, sin este requisito, la prueba no hará fe en la República.

En lo tocante a su desahogo, por la propia naturaleza de

los documentos, éste se produce con la sola presentación de los mismos una vez cubiertos los requisitos legales de su ofrecimiento.

C. PRUEBA TESTIMONIAL.

Para el estudio de esta prueba debemos precisar lo que debe entenderse por testigo. Para Becerra Bautista testigo es "...la persona ajena a las partes que declara en juicio sobre hechos relacionados con la controversia, conocidos por ella directamente, a través de sus sentidos."¹⁴

En opinión de Eduardo Pallares testigo "es toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo."¹⁵

De conformidad con estos conceptos podemos decir que a diferencia de la prueba confesional, en la que una de las partes declara sobre hechos personales, el testigo, quien no es parte en el juicio, lo hace sobre hechos ajenos, que conoció a través de sus sentidos en forma directa.

El artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo regula el

14.- BECERRA BAUTISTA, José. El Derecho Civil en México. duodécima edición. Porrúa. México. 1986. p. 112.

15.- PALLARES, EDUARDO. Diccionario de Derecho Procesal Civil. ob cit. p 765.

ofrecimiento de esta prueba. Así, establece un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido.

Exige como requisitos el señalar el nombre y domicilio de los testigos. Estos requisitos son necesarios para su identificación y citación, además de que, al no existir la substitución de testigos, sólo puede examinarse a los que fueron ofrecidos y no a otros de nombres distintos.

Asimismo dispone que, cuando la parte oferente no pueda presentar a los testigos directamente, solicitará de la Junta que ésta los cite.

Si los testigos radican fuera del lugar de residencia de la Junta, esta prueba se desahogará por exhorto, debiéndose acompañar al momento de ser ofrecida el interrogatorio por escrito con copia para la contraparte, teniendo ésta última el derecho de formular su pliego de repreguntas dentro del término de tres días.

Cuando se trata de altos funcionarios, sigue diciendo el precepto en cita, que éstos podrán rendir su declaración por medio de oficio.

Por otro lado, el desahogo de la prueba testimonial se encuentra regulado en el artículo 815 de la ley laboral, el cual

dispone lo siguiente:

Cada parte debe presentar a sus testigos salvo que haya motivos justificados para no hacerlo (fracción I).

Los testigos deberán identificarse y en caso de no poder hacerlo en la audiencia respectiva, la Junta les concederá tres días para ello (fracción II).

Los testigos serán examinados por separado. Los interrogatorios se formularán oralmente salvo que su desahogo sea por exhorto o se trate de altos funcionarios (fracción III).

Los testigos deberán protestar conducirse con verdad y declarar sus generales (fracción IV).

Las partes formularán preguntas en forma verbal y directa. Sólo se admitirán las posiciones que tengan relación con el asunto en cuestión, que no se hayan repetido al mismo testigo o lleven implícita la contestación (fracción V).

Primero, interrogará el oferente de la prueba, después, las demás partes. La Junta está facultada para examinar directamente al testigo (fracción VI).

Tanto las preguntas como las respuestas deben constar

textualmente en autos (fracción VII).

Los testigos deben dar la razón de su dicho, es decir, deben explicar el por qué les consta lo que han declarado. (fracción VIII).

El testigo deberá firmar al margen de las hojas que contengan su declaración, lo que se hará constar por el secretario (fracción IX).

Asimismo, el artículo 816 dispone que "Si el testigo no habla el idioma español rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por el tribunal, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intérprete."

Respecto a la tacha de testigos el artículo 818 previene que éstas "...se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta", y en esa misma audiencia de desahogo se ofrecerán las pruebas relativas a la tacha.

Por último, en relación con los testigos singulares, el artículo 820 de la misma ley establece que: Un sólo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que

sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si: I. Fue el único que se percató de los hechos; II. La declaración no se encuentra en oposición con otras pruebas que obren en autos; y III. Concurren en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

D. PRUEBA PERICIAL.

Esta prueba es necesaria cuando en el proceso se plantean situaciones que requieren de la opinión de expertos.

Por prueba pericial se entiende, según Eduardo Pallares, "La que se rinde por medio de peritos o técnicos, cuando la materia litigiosa requiere conocimientos especiales en una ciencia o arte".¹⁶

Ahora bien "Llamamos perito...", nos dice Rafael de Pina, "...a la persona entendida en alguna ciencia o arte, que puede ilustrar al juez o al tribunal acerca de los diferentes aspectos de una realidad en mayor grado que los que entran en el caudal de una cultura general media."¹⁷

De conformidad con los criterios expuestos, puede

16.- PALLARES, Eduardo. Apuntes de Derecho Procesal Civil. segunda edición. Botas. México. 1964. p 217.

17.- DE PINA, Rafael. Tratado de las Pruebas Civiles. Ob cit. p. 183.

decirse que la prueba pericial es el medio de verificación de los hechos que requieren de una explicación técnica, la que únicamente podría dar un perito en la materia de que se trate. Y, perito es aquella persona que tiene conocimientos especiales sobre una ciencia o arte, ya sea que éstos los haya adquirido por medio del estudio científico o de la experiencia personal que proporciona el ejercicio de una profesión, arte u oficio.

En cuanto a su regulación en la ley, el artículo 822 establece que "Los peritos deben tener conocimientos en la ciencia, técnica o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la ley."

En relación con su ofrecimiento, la ley expresa que deberá indicarse la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes (artículo 823). El hecho de que no se presente el interrogatorio por escrito con copia para las partes, da lugar a que la Junta deseche la prueba por no cumplir con los requisitos formales.

El artículo 824 de la ley laboral, indica los supuestos en los cuales la Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador: cuando éste no hiciera el nombramiento; cuando designándolo, no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y cuando el trabajador lo solicite por no contar con

los recursos suficientes para cubrir los honorarios correspondientes.

En el desahogo de esta prueba se seguirán las reglas contenidas en el artículo 825, que son las siguientes: Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia; las partes y los miembros de la Junta podrán formular las preguntas que consideren pertinentes; y en caso de que exista discrepancia entre los dictámenes de las partes, la Junta designará un perito tercero en discordia.

E. PRUEBA DE INSPECCION.

Este medio de prueba es conocido con diversos nombres: inspección ocular, inspección judicial, reconocimiento judicial o vista de ojos; algunas de estas denominaciones son inapropiadas por el pleonasmó que contienen.

Para tener idea de lo que es la inspección judicial acudiremos a algunos conceptos que los procesalistas han elaborado: Eduardo Pallares sostiene: "La inspección judicial es un acto jurisdiccional que tiene por objeto que el juez tenga el conocimiento directo y sensible de alguna cosa o persona, relacionadas con el litigio."¹⁸

¹⁸.- PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, ob cit. p. 193.

Por su parte, Rafael de Pina nos dice: "Reconocimiento o inspección judicial, llamado en el antiguo derecho español vista de ojos o evidencia, consiste en el examen directo por el Juez de la cosa mueble o inmueble sobre el que recae para formar su convicción sobre el estado o situación en que se encuentra."¹⁹

El ofrecimiento de esta prueba requiere determinados requisitos que señala el artículo 827 de la ley, estos consisten en precisar: el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los períodos que abarcará; los objetos y documentos que deben ser examinados. Además, en la parte final de este precepto se indica que "Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma."

Una vez admitida esta prueba, dice el artículo 828, que la Junta procederá a señalar lugar y fecha para su desahogo. Si los documentos y objetos materia de la inspección se encuentran en poder de una de las partes, la Junta la apercibirá de que, en caso de no exhibirlos, se presumirán ciertos los hechos que se tratan de probar; en caso de que quien tenga los documentos u objetos sea un tercero, se le aplicarán los medios de apremio que procedan.

19.- DE PINA, Rafael. Tratado de las Pruebas Civiles, ob. cit. p. 193.

Finalmente, en el desahogo de esta prueba se observarán las reglas contenidas en artículo 829 de la ley, en sus cuatro fracciones que dicen: "I. El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta; II. El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse; III. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y IV. De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos."

F. PRESUNCIONAL.

La presuncional no constituye propiamente un medio probatorio porque ésta consiste en el razonamiento lógico y humano de las pruebas que hace el juzgador al momento de dictar la resolución que pone fin al conflicto.

El artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo define este término como "...la consecuencia que la ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido."

En el primer caso estamos frente a la presunción legal que puede ser explícita cuando está formulada expresamente por la ley, o implícita cuando se infiere directa o indirectamente del

propio texto normativo; en el segundo caso estamos frente a la presunción humana.

Las presunciones legales se dividen en: a) absolutas o juris et de jure; y b) relativas o juris tantum. Las primeras no admiten prueba en contrario y las segundas sí, al igual que las presunciones humanas.

En relación a las presunciones legales, Eduardo Pallares comenta que: "Aunque en principio la presunción legal es la que dimana de la ley, de hecho la jurisprudencia establece presunciones que tienen la misma fuerza que las legales."²⁰

Por otra parte, para que proceda la presunción es necesario que se pruebe plenamente el hecho sobre el cual descansa. Así lo exige el artículo 832 de la Ley Federal del Trabajo que establece: "El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda."

Finalmente, el artículo 833 de la ley antes citada previene que tanto las presunciones legales como las humanas admiten prueba en contrario.

G. LA INSTRUMENTAL.

²⁰.- PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, ob cit. p. 617.

El artículo 835 de la ley mencionada dispone que "La instrumental es el conjunto de actuaciones que obran en el expediente, formado con motivo del juicio."

De conformidad con esta definición la prueba instrumental se integra con las constancias de todas las actuaciones realizadas durante la secuela del procedimiento incluyendo todas las pruebas aportadas por las partes.

El artículo 835 establece que independientemente de que las partes la ofrezcan, "La Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio."

5. PROCEDIMIENTO PROBATORIO

El procedimiento probatorio está constituido por todas las actividades necesarias para instruir al órgano jurisdiccional con los medios de prueba que juzguen pertinentes las partes, así como con las diligencias que, a su vez, la propia Junta, considere necesarias para estar en condiciones de pronunciarse conforme a derecho, así lo dispone el artículo 782 de la ley laboral que a la letra dice: "La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los

documentos y objetos de que se trate".

Esta facultad que la ley otorga a las Juntas, se ve delimitada por el criterio sustentado por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis relacionada con la jurisprudencia número 88, publicada en la página 81 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, Quinta Parte, cuyo texto es el siguiente: "DILIGENCIAS PARA EL ESCLARECIMIENTO DE LA VERDAD. Las diligencias que se juzguen convenientes practicar para el esclarecimiento de la verdad, deben estar relacionadas con las pruebas rendidas por las partes. Las juntas no están facultadas ni menos obligadas, para suplir las deficiencias en que incurran las partes al no aportar al juicio las pruebas necesarias para demostrar los hechos fundatorios de la acción deducida o de las defensas opuestas."

En relación a las etapas procesales en materia laboral, éstas se encuentran previstas en los artículos 875, 876, 878, 880, 883, y 884 de la ley de la materia.

El procedimiento ordinario se inicia con la presentación de la demanda ante la oficialía de partes de la Junta competente, la que turnará de inmediato ese escrito a la Junta Especial que corresponda.

Esta autoridad al recibir el mencionado escrito inicial de

demanda, dictará el acuerdo respectivo en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y de ofrecimiento y admisión de pruebas. Además, en ese mismo acuerdo se ordenará la notificación personal de las partes, con diez días de anticipación a la audiencia como mínimo, debiendo entregar al demandado copia cotejada de la demanda, y apercibiéndolo de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Las audiencias, nos dice Euquerio Guerrero, son "...aquellos actos por virtud de los cuales el tribunal escucha las peticiones, demandas, contestaciones de las partes, ofrecimiento y recepción de pruebas, alegatos de las mismas partes, etc."²¹

Ahora bien, la primera audiencia en que las partes se hacen oír por el órgano jurisdiccional es la que mencionábamos en párrafos anteriores y que consta de tres etapas que son : a) de conciliación; b) de demanda y excepciones; y c) de ofrecimiento y admisión de pruebas. Esta última es la que nos interesa para nuestro estudio.

21.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. décima tercera edición. Porrúa. México. 1983. p. 457.

A. ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

La ley de 1970 introdujo reformas substanciales en el desarrollo de la audiencia de ofrecimiento de pruebas en relación con la ley de 1931. Esta audiencia se llevaba a cabo en un sólo acto conjuntamente con la recepción de pruebas. Lo cual resultaba impráctico, por ello la ley de 1970 estableció dos audiencias, una, en cuya tercera etapa se desarrolla el ofrecimiento y admisión de pruebas y, otra, en la que se desahogan.

La etapa de ofrecimiento y admisión de los medios probatorios tiene dos períodos: el primero, corresponde al ofrecimiento y concluye con la declaración que haga la autoridad de tener por concluido ese acto, y el segundo consiste en la calificación o admisión de las pruebas, en la que únicamente interviene la propia autoridad, mientras que en el primero intervienen las partes.

El artículo 880 regula el desarrollo de esta etapa.

La fracción I señala que será el actor quien inicie el ofrecimiento de las pruebas, continuando la contraparte, quien podrá objetar las pruebas del actor y éste las de aquél.

El que la ley establezca el orden en que deben ofrecerse las pruebas, primero las del actor y luego las del demandado, plantea un problema de oportunidad procesal que los tribunales de amparo han resuelto de manera práctica, al establecer que mientras no se dicte el acuerdo de la autoridad, las partes pueden ofrecer pruebas aun cuando no fuera en ese orden.

La fracción II dispone que: "Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas..."

Al respecto, Francisco Ross Gamez nos comenta que este principio resulta positivo porque amplía la garantía de audiencia de las partes y, en consecuencia, su derecho de defensa que muchas veces es necesario para el esclarecimiento de la verdad material.²²

Por otra parte, como en el caso la ley no distingue qué tipo de pruebas se pueden ofrecer, podemos decir que cualquiera, siempre que se relacionen por las ofrecidas por la contraria.

La misma fracción II sigue diciendo "...asimismo, en caso de que el actor necesita ofrecer pruebas relacionadas con los hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la

²².- Cf. ROSS GAMEZ, Francisco. ob cit. p. 361.

demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos".

Es de advertirse que la suspensión sólo procederá cuando se trate de "hechos desconocidos" que a juicio de la Junta tengan trascendencia en el juicio, esto en razón de que se debe evitar la dilación del proceso.

La fracción III establece "Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de este título".

El título a que se refiere es el catorce cuya denominación es Nuevo Derecho Procesal del Trabajo que entró en vigor a partir del primero de mayo de 1980; el título XII es el referente a las pruebas, el cual contiene ocho secciones; la primera referente a reglas generales y las otras siete a los medios probatorios en particular que ya comentamos en su oportunidad (cf. supra pp. 10-31).

La fracción IV previene que "Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche".

Como ya antes habíamos precisado, el efecto de que las

partes no comparezcan a esta etapa es el de tenerles por perdido su derecho para ofrecer pruebas. Ahora bien, se estima que el momento procesal oportuno para ofrecer las pruebas es hasta antes de que la Junta decreta la conclusión de dicha etapa, y como dichas autoridades no pueden revocar sus propias determinaciones (artículo 848), una vez acordada la conclusión de este período ya no es posible ofrecer más pruebas, a menos que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar tachas en contra de testigos (artículo 881). Por ejemplo, cuando las Juntas, por tratarse de ofrecimiento de diversas pruebas que requieren un estudio detenido, dictan un acuerdo reservándose la admisión de las mismas, no pueden dar por terminada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas pero sí el período correspondiente al ofrecimiento, por lo que, en consecuencia, ya no es posible para las partes ofrecer otras pruebas que no sean las ya mencionadas en el artículo 881.

B. AUDIENCIA DE RECEPCION O DESAHOGO DE PRUEBAS.

La ley de 1970 no regulaba de manera específica la audiencia de desahogo; actualmente está reglamentada en los artículos 883 y 884.

La celebración de esta audiencia se llevará a cabo en la fecha y hora que la Junta haya fijado en el mismo acuerdo en que admita las pruebas. Esta deberá realizarse dentro de los diez

días siguientes. Asimismo, dictará las medidas necesarias para que se puedan desahogar las pruebas admitidas, con los apercibimientos correspondientes.

En caso de que las pruebas no puedan desahogarse en una sola audiencia fijará los días y horas en que deban ser desahogadas, no debiendo exceder de un período de 30 días.

Una vez abierta la audiencia, se desahogarán las pruebas que estén debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor y después las del demandado.

Si alguna prueba no estuviera preparada se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere la ley.

La audiencia no se suspenderá si faltan por desahogarse sólo documentos que hayan solicitado las partes, la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias. En caso de no cumplir, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se apliquen las sanciones correspondientes.

Por último, una vez desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

C. PRUEBAS FUERA DE TERMINO.

Como ya antes quedó asentado (cf. supra p.37), las pruebas sólo pueden ofrecerse en la etapa procesal oportuna, bajo pena de nulidad. Sin embargo, también habíamos señalado (cf. supra p.37) que ciertas pruebas pueden ofrecerse con posterioridad, es el caso de las que se refieren a "hechos supervenientes" y a las relacionadas con las tachas de testigos.

Los hechos supervenientes son aquéllos que ocurren después de celebrada la etapa de demanda y excepciones, es decir, después de que se ha integrado la litis.

Néstor de Buen, considera que pueden incluirse dentro de estas pruebas aquellas que se refieran a "hechos que no pudieron ser conocidos por las partes a pesar de que ocurrieron antes".²³

Ahora bien las pruebas sobre hechos supervenientes se ofrecerán hasta "antes de que se desahoguen las demás pruebas, pues recibidas éstas debe darse cumplimiento al artículo 884, fracción IV de la ley en mención: 'Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia podrán formular sus alegatos.', lo que significa que para las partes quedó atrás el procedimiento probatorio..."²⁴

²³.- DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1988. p. 405.

²⁴.- DIAZ DE LEON, Marco Antonio. Ob cit. pp. 241-242.

Finalmente, el artículo 886 autoriza a que, a petición de cualquiera de los miembros de la junta, una vez cerrada la instrucción y preparado el dictamen, se desahoguen las diligencias que no se hubiesen practicado por causas no imputables a las partes o que juzguen convenientes para el esclarecimiento de la verdad, lo que implica una reapertura de la etapa probatoria.

A este respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido el siguiente criterio: "PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER EN MATERIA DE TRABAJO. Las pruebas cuyo desahogo o recepción soliciten los miembros de las Juntas para mejor proveer, en uso de la facultad que la ley les concede, deben ser aquéllas que tiendan a hacer luz sobre hechos controvertidos que no han llegado a dilucidarse con toda precisión, y no las que debieron ser aportadas por las partes, cuyas omisiones y negligencias no pueden ser subsanadas por los integrantes del tribunal a pretexto de que necesitan mayor instrucción".²⁵

6. VALORACION DE LAS PRUEBAS.

Una vez recibidas las pruebas ofrecidas por las partes, corresponde al órgano jurisdiccional establecer la verdad respecto de los hechos controvertidos. Las Juntas de Conciliación

25.- Apéndice al Semario Judicial de la Federación 1917-1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. tesis número 240. pp. 218-219.

y Arbitraje realizan el estudio y apreciación de las pruebas en el laudo, ya que es entonces cuando pueden darse cuenta exacta, por la consideración en conjunto de las diligencias acumuladas, de su pertinencia y eficacia en relación con los hechos alegados.

Alberto Almicar, citado por Bermudez Cisneros, nos dice que: "La valoración es la operación intelectual cumplida por el juzgador y destinada a extraer de aquélla un juicio concreto y assertivo sobre la verdad o falsedad de los hechos relevantes que se convierten en la litis."²⁶

Existen tradicionalmente tres sistemas de apreciación de las pruebas: el libre, el tasado y el mixto.

El primero, de la prueba libre, se caracteriza porque se le concede al juzgador libre arbitrio para la estimación de las pruebas, es decir, se le deja a su propio criterio y experiencia tal operación, sin que se le sujete a ninguna limitación para ello.

El segundo sistema, de la apreciación legal o tasada, obliga al juzgador a acatar las reglas que sobre valoración de pruebas se encuentran contempladas en la ley, y que determinan en cada caso su eficacia probatoria.

26.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Ob. cit. p. 102.

Por último, el sistema mixto, es aquél en el que se le concede al juez cierto margen de discrecionalidad, salvo en aquellas pruebas en que el legislador precisa su alcance y valor probatorio.

En materia laboral se sigue el sistema mixto como a continuación veremos. La Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 775 contenía el precepto de que los laudos debían dictarse a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de la prueba, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia.

Las reformas procesales de 1980 recogen los principios de verdad sabida y la apreciación en conciencia de las pruebas. Así el artículo 841 de la ley vigente señala: "Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero se expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen."

La expresión "verdad sabida" se refiere a la impresión que el desarrollo del juicio ha creado en los representantes que integran las Juntas. Mientras que el término "buena fe guardada" es una exigencia en contra de la arbitrariedad, de manera que no

pueda abusarse de el juzgamiento en conciencia."27

"En conciencia significa que la apreciación de las pruebas no se haga con un criterio estricto y legal, sino que se analicen éstas con un criterio lógico y justo, como haría el común de los hombres."28

La referencia a "las reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas" implica la intención de que los representantes tengan libertad para apreciar las pruebas, sin que sea necesario observar un catálogo que otorgue a cada una un determinado valor.

Sin embargo, este principio resulta criticable en cuanto que existen algunos preceptos que determinan la forma en que deben valorarse algunas pruebas como es el caso de la documental pública.

Asimismo, resulta de suma importancia la última parte del artículo en estudio, en la que se obliga a las Juntas a motivar sus laudos, dando cumplimiento a la garantía de legalidad contenida en el artículo 16 constitucional que exige que todo mandamiento escrito de autoridad debe estar fundado y motivado.

27.- DE BUEN, Néstor. La Reforma del Proceso Laboral. Porrúa. México. 1980. p 89.

28.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Ob. cit. p. 102.

Por otra parte, la jurisprudencia ha sido abundante en relación a este tema y entre otros criterios mencionaremos los siguientes: "PRUEBAS, APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. La estimación de las pruebas, por parte de las Juntas sólo es violatoria de garantías individuales si en ella se alteraron los hechos o se incurre en defectos de lógica en el raciocinio".²⁹

"PRUEBAS, APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Las juntas están obligadas a estudiar, pormenorizadamente, todas y cada una de las pruebas que se les rindan, haciendo el análisis de las mismas y expresando cuáles son las razones de carácter humano que han tenido en cuenta para llegar a tales o cuales conclusiones".³⁰

De todo lo anterior podemos advertir que efectivamente se trata de un sistema mixto, ya que si bien es cierto que las Juntas pueden apreciar los hechos con cierta libertad, también lo es que deben sujetarse a algunas reglas que la ley establece y a los criterios que los tribunales federales emitan, además de que es indispensable que motiven y funden debidamente sus determinaciones.

29.- Apéndice al Semario Judicial de la Federación 1917-1985. Quinta parte. Cuarta Sala. tesis número 230. p. 212.

30.- Ibidem. tesis número 231. p. 213.

CAPITULO SEGUNDO

LA CARGA DE LA PRUEBA.

Una vez estudiados algunos conceptos generales dentro de la teoría de la prueba, a continuación entraremos al estudio de la carga probatoria que responde a la necesidad de precisar a quien corresponde aportar los medios probatorios para acreditar los hechos controvertidos.

1. CONCEPTO DE CARGA PROBATORIA.

Antes de precisar el concepto específico de carga probatoria, es necesario conocer el término genérico de carga procesal, siendo aquella una de las diversas especies de ésta.

La palabra carga expresa aquello que hace peso sobre otra cosa y dentro de un proceso puede definirse, nos dice Eduardo Pallares, "como un requisito que para lograr ciertos efectos es necesario cumplir, consistente en la ejecución de determinados actos procesales".³¹

Por su parte, Carnelutti, citado por el autor antes mencionado, define la carga procesal "como el ejercicio de una

³¹.- PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Civil, ob cit. p. 143.

facultad cuando dicho ejercicio aparece necesario para el logro del propio interés".³²

En el Diccionario de Investigaciones Jurídicas encontramos el siguiente concepto: "Se suele entender por ella la situación jurídica en que se colocan las partes cuando por una disposición legal o una determinación judicial deben realizar una determinada conducta procesal, cuya realización las ubica en situación jurídica favorable para sus intereses dentro del proceso (expectativa), y cuya omisión, por el contrario, las pone en una situación de desventaja (perspectiva)".³³

En estas condiciones podemos decir que la carga procesal es aquella situación jurídica impuesta a las partes, consistente en la necesidad de realizar una conducta establecida en su propio beneficio, y cuya omisión trae aparejada una consecuencia negativa para el sujeto.

Ahora bien, existen diferentes cargas procesales, como ejemplo podemos citar las siguientes: de la demanda, de la defensa, del impulso procesal, de la prueba, de la impugnación y de la afirmación.

32.- Idem.

33.- Diccionario de Investigaciones Jurídicas. (UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas) segunda edición. Porrúa México. 1987. p 417.

En relación con la carga probatoria, que es la que nos interesa, los juristas han vertido conceptos diversos acerca de ella. Así, tenemos que para Rafael de Pina consiste en "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."³⁴

Por su parte, el tratadista Trueba Urbina señala que "... la carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por propio interés y no por deber."³⁵

Díaz de León explica el concepto de carga probatoria de la siguiente manera: "La carga de la prueba es, pues, una regla de conducta para las partes que indirectamente les señala cuáles son los hechos que a cada una le interesa probar, a efecto de que sean considerados como ciertos por la Junta y, asimismo, sirvan de sostén a sus pretensiones y excepciones. Dicha regla, por lo tanto, les nace de su propio interés. Equivale, consecuentemente, a una especie de principios de autorresponsabilidad de dichas partes, meramente facultativo porque, si bien les otorga poder para presentar esas pruebas, también lo es que las deja en libertad para no hacerlo y sin que nadie pueda exigirles su

34.- DE PINA, Rafael. Tratado de las Pruebas Civiles. Ob. cit. p. 83.

35.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. ob cit. p. 374.

observancia, soportando, de no cumplir con la carga, las consecuencias que casi siempre se traducen en no obtener, en laudo, la tutela del interés pretendido".³⁶

La carga de la prueba es, entonces, la conducta impuesta a uno o ambos litigantes para que acrediten la veracidad de los hechos, que respectivamente adujeron y que constituyen propiamente la litis.

Ahora bien, la forma de determinar a quién corresponde la carga de probar se rige a través de diversos principios que han ido evolucionando a través del transcurso del tiempo y que pueden variar según el lugar y la materia de que se trate.

Estos principios sirven de guía a las partes, dado que son ellas quienes tienen el interés de probar, pero también son útiles al juzgador cuando no existen pruebas o habiéndolas, carecen de fuerza suficiente para acreditar lo que pretenden, porque le indican el sentido de su resolución ya que no habiendo sido probado algún hecho de importancia relevante, debe proceder a condenar a aquella parte que debía acreditarlo.

Quien soporta una carga procesal, ya sea probatoria o de cualquier otra especie, tiene la facultad de realizar o no la conducta requerida; es el propio interés de obtener un fallo

³⁶.- DIAZ DE LEON, Marco Antonio. ob cit. p. 220.

favorable el que conmina a las partes a liberarse de ella, pero no existe de manera alguna, obligación de hacerlo.

2. DIFERENCIA ENTRE OBLIGACION Y CARGA PROCESAL.

La diferencia entre carga y obligación consiste primordialmente en la sanción que deriva de la inobservancia de la conducta impuesta. En el caso de la obligación su incumplimiento trae como consecuencia una sanción jurídica; mientras que en el caso de la carga, el efecto será la situación de desventaja en que se coloca el sujeto dentro del proceso.

Además en el caso de la obligación, existe un sujeto con el derecho correlativo de exigir su cumplimiento, a diferencia de la carga, en la que no hay persona alguna que pueda demandar su satisfacción, como ya hemos dicho al liberarse de ella sólo responde al propio interés de obtener un beneficio. En consecuencia, en la primera, la libertad del sujeto pasivo se ve limitada, mientras que en la carga conserva completa libertad de decidir su conducta. Así, la obligación implica una sujeción, y la carga una facultad o poder.

El cumplimiento de la obligación beneficia siempre a otra persona o a la colectividad, mientras que el de la carga sólo favorece al sujeto que la soporta; aquélla satisface un interés ajeno y ésta uno propio.

Por último, la conducta contemplada en la carga es siempre activa, esto es, se refiere a la ejecución de actos y no a la prohibición de ejecutarlos; las obligaciones, en cambio, pueden tener por objeto conductas tanto positivas como negativas.

3. ANTECEDENTES DE LA CARGA PROBATORIA.

La carga de la prueba debe estudiarse en atención a las ideas tradicionales, es decir, a las que surgieron en el derecho romano y en el antiguo derecho germánico, las que se afirmaron en la Edad Media; y a las ideas modernas que se derivan del derecho francés del siglo XVIII.

A. DERECHO ROMANO.

En el Derecho Romano, en un principio, se estableció que la afirmación en juicio del actor, obligaba al demandado a demostrar lo contrario.

Posteriormente, en la llamada etapa clásica se le otorgó al árbitro la facultad de determinar, según su criterio y atendiendo a reglas de experiencia personal, a quién correspondía aportar las pruebas por estar en mejor situación para ello.

En el período postclásico se solidificaron los principios de la etapa anterior, pero además surgió la modalidad de la prueba

en contrario, es decir, aquella ofrecida por una de las partes para desvirtuar los resultados aportados por su contraparte. Se fijaron los temas de prueba y se determinó quien debía aducir las pruebas. Surgió el principio de que: quien afirma la existencia o inexistencia de un hecho, como base de su acción o su excepción, debe probarlo, ya fuera actor o demandado.

B). DERECHO GERMANICO.

En relación al proceso germánico han surgido diversas tesis que tratan de determinar el sistema que se seguía en materia de carga probatoria. Así tenemos que algunos consideran que al igual que en los inicios del Derecho Romano, en el Derecho Germánico se estableció que la prueba correspondió normalmente al demandado, porque se suponía que conocía mejor los hechos, o porque se presumían veraces las afirmaciones del actor, o porque todos los procedimientos eran, en el fondo, penales, y la prueba incumbía al acusado.

Otros autores estiman que pudo corresponder a cualquiera de las partes, toda vez que no se atribuía especialmente a alguna de ellas. Una tercera posición es la de aquéllos que opinan que quien debía soportarla era el actor si fundaba su pretensión en un hecho propio, o el demandado, de no ser así.

En una etapa más avanzada, se atribuyó al juez la función de

decidir cuál de las partes debía aportar el material probatorio en el caso concreto, atendiendo a los elementos aducidos por ellas, a su conducta, o a las situaciones de hecho.

Una última teoría afirma que la prueba correspondía al más débil social y económicamente, sea demandante o demandado.

C. EDAD MEDIA.

En esta época, los principios del Derecho Romano continuaron vigentes y fueron aplicados con gran rigor debido al procedimiento esencialmente inquisitorial que privó en ese período. El criterio de que la carga de la prueba corresponde al actor, se complementa con el principio de que se le asigna este carácter al demandado que se excepciona, aun cuando niega si su negación implica la afirmación de otro hecho que debe probar.

Cuando el demandado se limita a negar los hechos afirmados por el actor, entonces, queda exento de probar esa negativa, porque a éste le corresponde sustentar su afirmación.

D. EPOCA MODERNA.

Las ideas modernas se ubican a partir de mediados del siglo XIX por el triunfo de la revolución francesa, en donde se establecieron los principios fundamentales del derecho probatorio

contemporáneo.

En el Código de Napoleón se introdujo el principio de que quien alegue la existencia de una obligación o su extinción debe probar ésta o aquella. Actualmente este principio se enuncia de la siguiente manera: corresponde probar los hechos constitutivos a quien los afirma, y por otra parte, quien opone un hecho con el cual pretende extinguir sus efectos jurídicos o modificarlos, debe probarlo.

Se mantiene el criterio según el cual se exige la absolución del demandado si el actor no prueba los hechos en que basa su demanda; y su condena, si probados éstos no demuestra los que fundamentan sus excepciones.

Los criterios con los que se aplica la carga probatoria en el derecho procesal contemporáneo son variables, según el caso, pero de manera general se pretende que quien soporte la carga de la prueba sea quien esté en mejor posibilidad de hacerlo, independientemente de lo que se afirme o niegue.

Chiovenda, citado por Pallares, nos dice que "Es sobre todo una razón de oportunidad, la que obliga a distribuir la carga de la prueba entre las partes. No hay, por tanto, principios inflexibles que puedan servir de base a dicha distribución; sin embargo, hay que procurar siempre la relativa igualdad de las

partes".³⁷

A continuación estudiaremos en forma breve los principales criterios de distribución que se toman en cuenta en la actualidad.

a) TESIS QUE IMPONE AL ACTOR LA CARGA DE LA PRUEBA.

Esta tesis exige que el actor pruebe el fundamento de su propia acción, para tal efecto se estima como tal al demandado que se exceptiona. Este criterio puede resultar útil y cierto en muchos casos, pero no alcanza a constituir una regla general para todos, ya que es incompleto e insuficiente.

Así, señalan algunos autores que es incorrecto que el actor deba probar todos los hechos (positivos o negativos) que sirvan de base a sus pretensiones. Por otra parte, la posición consistente en atribuirle al demandado el carácter de actor resulta contraria al moderno concepto de la excepción como defensa u oposición específica a la pretensión del demandante, es decir, el demandado que se exceptiona no ejercita una acción sino su derecho de contradicción, y sólo formula pretensiones cuando reconviene (la excepción ataca la pretensión del demandante, más no constituye una pretensión propia del

³⁷.- Chioyenda citado por PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, ob cit. p. 141.

demandado).

Por último, tampoco es cierto que el demandado deba probar siempre los hechos de sus excepciones, esto es, sin duda la regla general, pero puede ocurrir que la excepción resulte de los mismos hechos afirmados por el demandante como fundamento de sus pretensiones, y entonces aquél se limita a reclamar el reconocimiento del efecto jurídico de la excepción, que una norma legal otorga a estos hechos, sin que necesite aducir pruebas.

b) TESIS QUE IMPONE LA CARGA DE PROBAR A QUIEN AFIRMA.

Según esta tesis quien afirma debe probar y quien niega queda eximido de ofrecer pruebas. Sin embargo, una proposición negativa puede contener una afirmación siendo una cuestión de redacción la que determine lo positivo o negativo de las manifestaciones de las partes. Cuando el hecho negativo es preciso y concreto se puede probar haciéndolo con su contrario positivo. Sólo cuando se trata de negaciones indefinidas, como no haber ejecutado nunca un hecho, resulta imposible su prueba.

Por consiguiente, es la naturaleza del hecho y no su afirmación o negación lo que determina si debe exigirse su prueba, sin embargo, éste tampoco es un criterio suficiente para distribuirla, porque puede suceder que cualquiera de las partes se encuentre en mejor posibilidad de acreditar los hechos

afirmados o negados.

c) TESIS DE LO NORMAL Y LO ANORMAL PARA DETERMINAR A QUIEN CORRESPONDE PROBAR.

De acuerdo a esta tesis se impone la carga a quien alega el hecho anormal, porque el normal se presume.

Según Lessona, las relaciones normales son aquellas que se regulan como regla general y las anormales son las que exigen una norma especial.³⁸ Claro Solar estima que "la necesidad de probar se haya impuesta a aquél que alega un hecho contrario al estado normal o habitual de las cosas, o bien un hecho que modifica una situación adquirida."³⁹

Quizá podamos entender mejor esta teoría, explicándola de la siguiente manera: lo normal es la libertad jurídica, económica, física, el cumplimiento de la ley y el respeto a los derechos ajenos; por consiguiente, quien alegue que otra persona está sujeta a él por una obligación o relación jurídica, o que por haber incurrido en violación de normas legales o perturbación de derechos reales tiene el deber de restituir las cosas a un estado

38.- LESSONA cit. por DEVIS ECHANDIA, Hernando. Tratado General de la Prueba Judicial, t. 1. Findexter. Argentina. 1972. p. 462.

39.- Claro Solar cit. por DEVIS ECHANDIA, Hernando. ob cit. p. 462.

anterior, debe probar el nacimiento de ese vínculo o esa situación previa y su perturbación o el acto violatorio de la ley; probado el nacimiento del derecho y la obligación del demandado, lo normal es que subsista, por lo cual debe presumirse e imponerse la prueba a quien aduzca que se extinguió por incumplimiento u otra causa legal.

Lessona observa que este criterio es algo vago, porque no es posible determinar a priori y en forma general, cuando una relación es normal o anormal, ni puede inferirse siempre de las expresiones de la ley, por lo cual debe recurrirse a los principios racionales de la lógica jurídica y a los generales del derecho; además es imposible exigir que la ley lo prevea y lo regule todo.

d) TESIS QUE IMPONE LA CARGA DE LA PRUEBA A QUIEN PRETENDE INNOVAR.

Es similar a la anterior, ya que por innovación se entiende lo que modifica la normalidad, como los hechos extintivos, impositivos o modificativos o cuando por medio de una demanda se trata de alterar una situación ya existente.

Esta tesis determina que corresponde probar a quien afirme un hecho que implique innovación o niegue el hecho que se considere existente. No se exige la prueba siempre a quien

afirma, dado que el hecho nuevo puede estar contenido implícitamente en una negación.

Son aplicables a esta teoría las críticas formuladas a la tesis anterior por tratarse de criterios similares.

Es cierto que debe presumirse la subsistencia de las situaciones de hecho y de los estados jurídicos, para exigirle la prueba a quien alegue su extinción o modificación como un hecho nuevo; si bien es cierto que este criterio puede crear presunciones legales y judiciales e inclusive puede ser correcto en muchos casos como regla parcial, sin embargo, no sirve como regla general, porque deja sin explicación muchos otros y puede conducir a resultados erróneos, ya que en ocasiones se hace difícil saber en qué consiste la innovación y quien la alega.

e) TESIS QUE RECURRE A LA NATURALEZA EXTINTIVA DE LOS HECHOS

Esta tesis recurre a la naturaleza constitutiva o, por el contrario, extintiva, invalidativa o impeditiva de los hechos.

Chiovenda explica esta tesis y distingue entre las condiciones de existencia de una relación, las que son esenciales a ella; y las que son comunes a otros negocios jurídicos (capacidad, seriedad del consentimiento, comerciabilidad del objeto) y que sin ser hechos constitutivos deben concurrir con

éstos para que puedan producir el efecto que les es propio, de tal manera que su falta puede constituir un hecho impositivo de la relación. Cuando un hecho normal, constante, no se presenta, es una anomalía, por lo que quien tenga interés debe afirmarla y probarla (hecho impositivo). Concluyendo dice, "...el actor debe probar los hechos constitutivos, esto es, aquellos hechos que normalmente producen determinados efectos jurídicos; el demandado debe probar los hechos impositivos..",⁴⁰ es decir, aquéllos que hacen que los primeros no produzcan el efecto que les es propio. Igualmente corresponde probar al demandado los hechos extintivos, como el cumplimiento de su obligación. Mientras el demandante no demuestre los hechos constitutivos de su derecho, el demandado no necesita probar nada.

Los criterios de la normalidad o anomalía y de la innovación pueden combinarse con éste en uno sólo, como propone Chiovenda al indicar que en el fondo los hechos constitutivos de una relación jurídica o de un derecho son los normales y esenciales, mientras que los impositivos o extintivos son los anormales o innovativos.⁴¹ Aun así, este criterio no es válido como regla general porque ningún criterio que pretenda distribuir la carga según la posición de las partes, puede servir como tal. Si ésta se enunciara diciendo que corresponde la prueba de los

40.- Chiovenda cit. por DEVIS ECHANDIA, Hernando. ob cit. p. 466.

41.- Ibidem. p. 467.

hechos constitutivos a quien pretenda el nacimiento del derecho o relación jurídica, y la de los extintivos e impeditivos a quien alegue éstos (independientemente de que sea actor o demandado), se presentaría de una manera más aceptable como regla general.

f) TESIS QUE IMPONE A LAS PARTES PROBAR LOS SUPUESTOS DE LA NORMA QUE LES ES FAVORABLE.

Esta teoría es defendida por Leo Rosenberg, y parte de la base de que es imposible elaborar una regla general fundada en los criterios expuestos antes, esto es, el que sólo contempla la situación procesal de las partes (actor o demandado) y el que toma aisladamente el hecho objeto de la prueba (afirmativo o negativo, normal o anormal, esencial o innovativo, constitutivo o extintivo e impeditivo). Se utiliza un criterio diferente que consiste en considerar la posición que el hecho ocupa en relación con el fin jurídico perseguido por cada parte, es decir, con la norma legal que lo contempla como presupuesto de su aplicación y de esta premisa se deduce la regla general: Quien resulta favorecido por esa norma, porque consagre el fin jurídico que persigue, soporta la carga de probarlo (a menos, naturalmente, que por estar admitidos o confesados por la otra parte no requiera prueba, o que esté exento de ésta por gozar de presunción o de notoriedad o por su carácter indefinido).

Rosenberg señala que "...como el tribunal debe estar

convencido de la existencia de los presupuestos de la norma cuya aplicación se discute, cualquier duda con respecto a uno de éstos impide que reconozca la aplicabilidad de dicha norma, y por ello, la carga de la certeza pesa sobre la parte en cuyo provecho redundaría el efecto de la norma".⁴²

Las reglas tradicionales que rigen la distribución de la carga de la prueba dentro del proceso, anteriormente expuestas, en principio no son aplicables en materia laboral, toda vez que el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo vigente establece las reglas que se habrán de seguir para distribuir la carga probatoria entre las partes y establece catorce fracciones específicas en las que ésta pesará siempre a cargo del patrón, esta situación será estudiada con mayor detalle más adelante.

4. LA CARGA PROBATORIA EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Toda vez que es el principio dispositivo el que normalmente anima al proceso laboral, es lógico pensar que sean las partes quienes deben de probar. La carga probatoria recae así, sobre ambos litigantes en el sentido de que cada uno de ellos, so pena de perder en el laudo, tendrá que demostrar las aseveraciones que hubiere vertido en el proceso. Trueba Urbina señala: "La carga de la prueba en el proceso del trabajo es actividad esencial de las

⁴².- Rosenberg cit. por DEVIS ECHANDIA, Hernando. ob cit. p. 475.

partes; sin embargo, los artículos 765 y 774 (actualmente 782 y 886), autorizan respectivamente, a practicar de oficio diligencias probatorias, y a recabar elementos de convicción necesarios para el mejor esclarecimiento de la verdad..."⁴³

La carga de la prueba cumple en el proceso del trabajo una función tutelar del trabajador lo cual tiene su fundamento en la finalidad social del derecho del trabajo, la que, sin perjuicio de garantizar los derechos de los factores activos de la producción en el proceso, mira con especial atención cuanto se refiere al elemento obrero y a su protección.

Es por ello que los principios que regulan la carga probatoria en el derecho civil no se pueden aplicar de la misma manera en el proceso laboral, es el caso de la regla relativa a que el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los de sus excepciones porque nos llevaría a la injusta situación de que en todos los casos el actor, que en los juicios laborales por lo general es el trabajador, tuviese que probar, por ejemplo, el hecho del despido.

Como sostiene Mario de la Cueva "El principio de que el que afirma está obligado a probar tiene un valor general en el proceso civil, pero no puede extenderse, con la misma generalidad a los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

⁴³.- TRUEBA URBINA, Alberto. ob cit. p. 373.

En efecto, ante los tribunales de equidad, cada una de las partes debe aportar los elementos de que disponga para que el tribunal pueda alcanzar la verdad y fallar, realmente en conciencia."⁴⁴

Antes de las reformas procesales de 1980 la ley no contemplaba la figura de la carga probatoria en el proceso laboral, por lo que la jurisprudencia suplió esta deficiencia creando tesis que, tomando en cuenta el carácter social del derecho del trabajo, fueran protectoras de la parte obrera frente al industrial. En este sentido, Ross Gamez comenta que la Corte "...estableció una fórmula respecto de la carga de la prueba que es la que prevalecía hasta antes de las reformas procesales de 1980, sosteniendo que en la rama laboral, independientemente de la afirmación o negación que hagan las partes, debe probar, quien esté en mejor posibilidad de hacerlo".⁴⁵

La reforma procesal de 1980 se hizo necesaria para adecuar la regulación legal a las necesidades de la realidad laboral; la experiencia demostraba la desventaja procesal en que se encontraba el trabajador, y la mejor posición de la parte patronal de probar, por ejemplo, las condiciones de trabajo porque éste conserva en su poder los documentos en que se

44.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, t. I. decima edición. Porrúa. México. 1985. p. 835.

45.- ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, ob cit. p. 345.

contienen dichas condiciones. Asimismo tanto la ley de 1931 como la vigente de 1970 consignaban la regla general en el sentido de que la falta de contrato escrito no podía privar al trabajador de los derechos consagrados en la ley, poniendo de manifiesto que es el patrón quien puede y debe acreditar las condiciones de trabajo y que al trabajador sólo le tocará invocarlas.

A partir de 1980, la distribución de la carga de la prueba no quedó ya a criterio de las Juntas sino que los principios a seguir quedaron consignados expresamente en la ley, concretamente en el artículo 784, el cual en su primera parte establece: "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 relación a ello Néstor de Buen comenta: "Esta disposición señala una facultad de la autoridad para que, relevando al trabajador de la carga de la prueba, ésta se desplace, sin promoción del interesado, hacia su contrario."⁴⁶

⁴⁶.- DE BUEN, Néstor. La Reforma del Derecho Procesal. ob cit. p. 59.

Este artículo concede a las juntas una facultad para distribuir la carga probatoria en favor del trabajador, pudiendo requerir al patrón para que exhiba los documentos que tiene obligación de conservar, como son los de orden fiscal y los que expresamente señala el artículo 804 de la ley laboral, es decir, contratos individuales de trabajo, listas de raya o nóminas de personal, recibos de pago de salarios, controles de asistencia, comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldo, así como de las primas a que se refiere la propia ley, respecto de todos ellos dicha disposición lo obliga a conservar en términos generales mientras dure la relación de trabajo y hasta un año después de su extinción o rescisión.

La parte final del artículo 784 concluye: "En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador.
- II: Antigüedad 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. Pago de días de descanso y obligatorios.

X. Disfrute y pago de las vacaciones.

XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad.

XII. Monto y pago de salarios.

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.

El principio que sigue este precepto es el de que la parte que dispone de más elementos para el esclarecimiento de la verdad los aporte en el proceso, y es indudable que esa parte es el patrón, quien conoce la situación de la empresa mejor que nadie porque es el más interesado en ésta.

Asimismo, consideramos que esta disposición tiene como propósito evitar el acostumbrado recurso de revertir la carga de la prueba, al negar simple y llanamente los hechos en que se funda la demanda, lo que dejaría en estado de indefensión al trabajador porque éste no tiene en sus manos los documentos necesarios para probar su dicho.

CAPITULO TERCERO

LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DESPIDO

Toda vez que es nuestro propósito determinar a quién corresponde probar el hecho del despido, antes de considerar este aspecto procesal, analizaremos en qué consiste esta figura jurídica.

1. EL DESPIDO.

A. CONCEPTO.

La Ley Federal del Trabajo contempla dos formas de disolución de la relación de trabajo: la rescisión y la terminación. La rescisión de las relaciones laborales se da en virtud del incumplimiento grave de las obligaciones de las partes. Mientras que las causas de terminación se producen ya sea por mutuo consentimiento o como consecuencia de un hecho independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible la continuación de la relación.

El artículo 46 de dicha ley previene que "El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad". De aquí deriva la facultad de las partes de dar por terminada la

relación en cualquier momento.

Ahora bien, cuando se trata de la rescisión por causas imputables al trabajador se le denomina despido (artículo 47) y cuando es el patrón quien ha incurrido en el incumplimiento de sus obligaciones se le conoce como retiro (artículo 48).

Muñoz Ramón nos dice que "El acto del despido es la manifestación unilateral de voluntad del patrón por medio de la cual le comunica por escrito al trabajador que por determinadas causales y a partir de una fecha específica, deja de prestarle sus servicios subordinados".⁴⁷

Mario de la Cueva señala que "se conoce por el nombre de despido el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo".⁴⁸

El despido es, entonces, una forma de disolver la relación laboral que consiste en que uno de los sujetos, en este caso el patrón, da por rescindida dicha relación de manera unilateral

47.- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, t. 1. Porrúa. México. 1983. p. 353.

48.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, décima edición. Porrúa. México. 1985. p. 241.

imputándole a la otra parte, es decir, al trabajador, el incumplimiento de sus obligaciones.

Ahora bien, para que ese acto no de lugar a responsabilidad por parte del patrón, es necesario que éste invoque alguna de las causas graves de incumplimiento que señala el artículo 47 de la ley en comento.

B. CAUSALES DE DESPIDO.

De manera general podemos decir que para que una acción u omisión se considere una causa de despido debe implicar el incumplimiento de una obligación derivada de la relación de trabajo como por ejemplo, al deber de obediencia, de prestar el trabajo en la materia, con la eficacia, en el lugar y tiempo convenidos; al deber de lealtad, es decir, cumplir con probidad y honradez sus obligaciones; al deber de fidelidad; al deber de tratar al patrón y a sus representantes con la consideración debida, entre otros.

Pero no todos los casos de incumplimiento dan origen al despido, algunos sólo producen sanciones leves como las amonestaciones o la suspensión de labores. Se requiere que la conducta sea grave, al respecto Mario de la Cueva expresa "...el incumplimiento ha de referirse a las obligaciones principales o importantes, pues en la prestación del trabajo, las faltas, los

descuidos y los errores en el cumplimiento de las obligaciones secundarias son frecuentes, para no decir inevitables, dada la naturaleza humana, y si se las reputara causas suficientes para la disolución de las relaciones, el principio de la estabilidad devendría precario.*⁴⁹

Además, se requiere que el trabajador estando en posibilidad de conducirse conforme a su deber, no lo haya hecho así.

Ahora bien, dada la importancia de la relación de trabajo y la naturaleza del derecho del trabajo, el legislador optó por no dejar al arbitrio de las partes la determinación de las causas de despido, por lo que de manera específica las consigna en las primeras catorce fracciones del artículo 47; sin embargo, como no está en posibilidad de preveer con certeza todas las circunstancias que pueden producirse en el transcurso de las relaciones de trabajo, en la fracción XV permite la posibilidad de invocar situaciones análogas a las anteriores.

Las causales de despido del artículo 47 son las siguientes:

FRACCION I. "Engañarlo el trabajador o en su caso, el

⁴⁹.- Ibidem. p. 241.

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".

El engaño consiste en presentar como verdaderos documentos o informes falsos, los que deben ser de tal naturaleza que provoquen cierta credibilidad y por lo tanto hagan caer en el error al patrón y lo induzcan a la contratación del trabajador. La alteración de la verdad debe consistir en atribuirle al trabajador cualidades en relación a su habilidad, preparación o destreza que en realidad no tiene.

Desde un punto de vista civilista, ésta es una cuestión de nulidad, en la que se produce un vicio en el consentimiento, es decir, que existe una maquinación o artificio que sirve para dar nacimiento a la relación de trabajo. Sin embargo, en materia de trabajo la nulidad no produce efectos retroactivos, dado que por las características de la relación laboral, no es posible tratar de destruir sus efectos hacia el pasado, ya que el trabajador que ha prestado sus servicios, ha desarrollado cierta energía que ha sido ocupada por el patrón, y ésta no le puede ser devuelta; por otra parte se autorizaría al patrón a retener el salario o a recuperar el que hubiere pagado, lo cual sería contrario a los principios que el derecho del trabajo establece

tanto para proteger la vida y la salud del obrero, como para asegurarle una adecuada subsistencia económica, mediante la protección de su salario. En estas condiciones, es por ello que en esta materia puede decirse que la nulidad se asimila a la rescisión, "puesto que su efecto es poner fin, para el futuro, a la relación de trabajo."⁵⁰

La parte final de la fracción que comentamos señala: "Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador". Esto significa que una vez transcurrido el término señalado sin que el patrón haya hecho valer esta causal de rescisión se produce un consentimiento tácito que convalida la relación de trabajo.

FRACCION 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."

Esta causal contiene varios elementos. El primero de ellos se refiere a las faltas de probidad u honradez, al respecto Roberto Muñoz señala que "...son todas aquellas acciones u

⁵⁰.- DE LA CUEVA, Mario. ob cit. p. 513.

omisiones, delictivas o no, por medio de las cuales los trabajadores lesionan un patrimonio, o aunque no lo lesionen, incumplen con el deber de ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones con lealtad.⁵¹

Los delitos cometidos en contra de las personas en su patrimonio constituyen una falta de probidad u honradez, pero no todas las faltas de probidad tipifican delitos. Como ejemplo de los primeros tenemos el robo genérico, de empleado, de uso, o el despojo. Y de los segundos: el dormirse durante las horas de labores, usar para su beneficio personal bienes del patrón, cobrar salario sin trabajar, retener bienes del patrón, retrasar el pago de facturas habiendo recibido su importe para tal fin.

En consecuencia, podemos decir que las faltas de probidad pueden producirse, ya sea en relación a la afectación del patrimonio del patrón o a la omisión de cumplir el trabajador con sus obligaciones lealmente.

El segundo elemento lo constituyen los malos tratamientos que pueden ser actos de violencia, amagos, o injurias.

Los amagos son aquellos actos que amedrentan a una persona dándole a entender por medio de la palabra, verbal o escrita, o por señas que se le va a provocar un mal futuro e injusto en su

51.- MUÑOZ RAMON, Roberto. Ob. cit. p. 322.

persona o en sus bienes.

Las injurias son las expresiones verbales, escritas o actuadas dirigidas intencionalmente a causar afrenta, desdén, humillación o a lesionar la dignidad de una persona.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido: "gramatical y jurídicamente tiene la característica de la injuria toda intención dolosa de palabra o de obra que implique una ofensa a otra persona".⁵²

Los actos de violencia pueden ser físicos o morales. La violencia física consiste en la fuerza material que directa e inmediatamente se dirige al cuerpo de una persona.

La violencia moral se identifica con los amagos, y consiste en constreñir psíquicamente a una persona bajo la amenaza de que va ser víctima de un mal grave.

Hay que hacer notar que la parte final de la fracción que se comenta dice: "salvo que medie provocación o que obre en defensa propia", excepción lógica, ya que si el trabajador actuó en defensa propia no es él quien actuó en forma culposa sino el responsable será el provocador.

⁵².- Ibidem. p. 327.

El tercer elemento se refiere a que la falta se produzca durante las labores, es decir, durante la jornada de trabajo.

Por último, deben ser estas faltas en contra del patrón, persona física o moral; sus familiares, que en aplicación analógica de lo dispuesto por el artículo 51, deben considerarse los siguientes: padres, hijos o hermanos y, aunque el cónyuge no es familiar, resulta de igual manera grave y de consecuencias semejantes la falta cometida en contra de éste; o del personal directivo o administrativo.

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

En este caso, la falta debe ser cometida en contra de un compañero, entendiéndose por éste todo aquél que presta sus servicios en una misma empresa o establecimiento sin estar subordinado uno al otro.

También es menester que con dicha falta se altere la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo, es decir, el orden y regularidad del desarrollo de las labores en una empresa o establecimiento.

FRACCION IV. "Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno 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."

Las características de esta causal consisten en que las faltas de probidad y malos tratos (que ya dijimos en que consisten, cf. supra p. 73) se cometan fuera del servicio. Esto último debe entenderse como fuera de la jornada de trabajo. En relación a este criterio la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que "basta con que el obrero, aún fuera de su jornada de trabajo, incurra en faltas de probidad u honradez en contra de su patrón, para que por tal motivo se le despida justificadamente, ya que no sería admisible jurídicamente que sólo durante el desempeño de sus labores tuviera que comportarse con probidad y honradez hacia su patrón, y al concluir su jornada estuviera facultado para cometer actos de esa naturaleza en su contra." A.D. 6546/75, Joaquín Medina. A.D.853/76, Instituto Mexicano del Seguro Social. A.D. 8085/79, Aureo Villalba Flores. A.D. 2874/78, José Santos Garza Campos. A.D. 6546/75, José Medina Subikurski.

La última parte de esta fracción agrega que dichas faltas sean de tal manera graves que hagan insostenible el cumplimiento de la relación laboral. Sin embargo, podemos afirmar que

independientemente de la gravedad de la falta cometida por el trabajador basta que éste incurra en ella, sin que exista provocación o haya actuado en defensa propia, para que dé lugar a la rescisión de trabajo, en virtud de que como señala la jurisprudencia anterior, no es posible que el trabajador pueda cometer actos de esa naturaleza fuera del horario de servicios, sin que sea debidamente sancionado, máxime si estas faltas se cometen dentro de la fuente de trabajo aun cuando sea fuera del horario de labores.

FRACCION 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."

La palabra perjuicios se entiende como daño, menoscabo o detrimento. Ahora bien, estos daños materiales consisten en que por medio de procedimientos químicos, mecánicos o físicos se menoscabe una cosa material o se le inhabilite para el uso propio de su naturaleza o para cualquier otro uso.

Debe existir además, la intención deliberada de causarlo y asimismo debe ocurrir durante la jornada de trabajo o con motivo de la prestación del servicio. Los daños se deben producir en bienes muebles o inmuebles, relacionados con el trabajo.

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

Esta causal se distingue de la anterior porque en ella los daños materiales deben ser graves y ocasionados por la negligencia del trabajador.

Roberto Muñoz comenta que "las acciones u omisiones negligentes son todas las actividades o abstenciones de los trabajadores desarrolladas u omitidas de manera imprudente, imprevisoras, decuidadas o irreflexivas".⁵³

Es necesario que el daño producido haya sido previsible por el trabajador conforme a su preparación personal y el puesto que ocupa, y que lo hubiese podido evitar con un comportamiento distinto. Asimismo debe tratarse la conducta negligente de la única causa que origine el daño.

Por último, los daños deben ser graves y tiene que existir relación entre la conducta negligente y el daño, es decir, cuando sólo ella sin la intervención de otra causa, sea suficiente para producir el daño.

⁵³.- MUÑOZ RAMON, Roberto. Ob cit. p. 332

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

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

Esta causal se distingue de la anterior en la consecuencia de la conducta negligente; en esta fracción se prevé que tal comportamiento comprometa la seguridad de los bienes o de las personas.

"Comprometer la seguridad consiste en la posibilidad inminente -apoyada en hechos reales- de que se produzca un acontecimiento dañoso para el establecimiento -bienes muebles o inmuebles- o para las personas -trabajadores, patronos y terceros- que se encuentren en él".⁵⁴

No es necesario que el riesgo ocurra sino basta que la conducta negligente coloque a los bienes y a las personas en una situación de peligro inmediato y determinado.

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

Para comprender lo inmoral hay que entender primero lo que es moral. Lo moral constituye un concepto axiológico que para

⁵⁴.- Ibidem. p. 333.

determinarlo es necesario atender a la valoración ético social existente en una época, comunidad y lugar determinados. Lo moral se manifiesta a través de las buenas costumbres, por lo tanto, los actos inmorales serán aquellos contrarios a éstas.

La valoración de estos actos se deja al criterio de los tribunales de trabajo quienes deberán pronunciarse en cada caso dando las razones y motivos de su decisión.

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

Los secretos de fabricación comprenden toda la gama de modos de fabricación que no son patentables o que, siéndolo, todavía no han sido patentados; y van desde los más complejos conocimientos científicos y tecnológicos relativos a los procedimientos y técnicas industriales hasta las más simples prácticas manuales utilizadas confidencialmente en la producción.

Los secretos de fabricación y asuntos comerciales y administrativos confidenciales son tutelados por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 134, fracción XIII que dispone como obligación de los trabajadores: "Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren 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."

El segundo elemento de esta causal consiste en que la divulgación de estos elementos produzca un perjuicio para la empresa. El perjuicio puede consistir en el menoscabo del patrimonio, en dejar de obtener algunas ganancias, en el descrédito de la empresa o en la disminución de su capacidad para obtener beneficios.

Esta causa está íntimamente ligada con la de faltas de probidad.

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

Una falta de asistencia consiste en que el trabajador se abstenga de presentarse a prestar el servicio en la jornada asignada.

Para que el patrón pueda invocar esta causal es necesario que el trabajador haya acumulado "más de tres faltas de asistencia", es decir, cuatro o más faltas; la acción de rescisión surge en el momento en que se cumple la cuarta falta.

Es necesario que las faltas ocurran dentro de un período de treinta días contados a partir de la última falta hacia atrás y no se requiere que las ausencias sean continuas.

Otra característica de esta causal consiste en que el trabajador falte sin permiso del patrón, es decir, que si tiene ese permiso no tiene obligación de asistir al trabajo. Sin embargo, no es suficiente solicitar el permiso, es necesario que el patrón lo conceda.

Es menester, por último, que no exista causa justificada para dejar de asistir a sus labores; la falta justificada implica que el trabajador se encuentra imposibilitado material o físicamente para concurrir a sus labores, estas causas pueden consistir en enfermedad, prisión preventiva o fuerza mayor que le impida trasladarse a su trabajo; asimismo puede haber otras causas que le impidan presentarse a trabajar como la obligación de concurrir con el carácter de testigo a una diligencia o llevar a un familiar al hospital. En estos casos el trabajador tiene una causa justificada para faltar, pero debe dar aviso inmediato al patrón, además, al regresar al trabajo debe demostrar la justificación de su ausencia.

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

trabajo contratado".

La facultad del patrón de ordenar deriva del derecho de mando que le concede la fracción III del artículo 134 de la ley que dice: "Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que "Basta que un trabajador desobedezca, sin causa justificada, las órdenes del patrón, en relación con el trabajo contratado, independientemente de que la desobediencia en que incurra dicho trabajador pueda considerarse o no como grave, para que justificadamente el patrón pueda rescindir la relación laboral".⁵⁵

Es importante hacer notar que al desobedecer no exista una causa que justifique dicha conducta. Al respecto encontramos la siguiente cita: "Aunque la obediencia es la regla general- explica Jesús M. Galeana Moreno- es comunmente aceptado que el trabajador no tiene obligación de obedecer órdenes no razonables o ilícitas, ni tampoco las que siendo lícitas y razonables exceden de los límites de sus deberes contractuales; ni las que lo obligan a asumir un riesgo para su persona, salvo que dicho riesgo forme parte del contrato y haya sido previamente aceptado

55.- Cit. por MUÑOZ RAMON, Roberto. Ob cit. p. 344.

por él".⁵⁶

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

Las medidas de seguridad tienen como finalidad disminuir la peligrosidad en el trabajo; y las de higiene, reducir la insalubridad del medio ambiente para proteger la vida y salud de los trabajadores, por su parte, éstos tienen la obligación de adoptarlas, el no hacerlo constituye en el fondo una desobediencia a una orden relativa al trabajo contratado.

FRACCION 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, exista 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."

Roberto Muñoz Ramón nos dice que "Un trabajador o cualquier otra persona, se encuentra en estado de embriaguez cuando por haber ingerido bebidas alcohólicas presenta, además de aliento alcohólico, congestión de la cara, ojos enrojecidos, dislalia -dificultad en el hablar-, romberg positivo -tam

⁵⁶.- Ibidem. p. 46.

baleante-, incoordinación motora y turbación pasajera de sus facultades mentales".⁵⁷

El trabajador en estado de ebriedad representa un peligro tanto para los demás obreros como para los bienes, es por ello que se justifica la causal.

Las drogas enervantes (estupefacientes o psicotrópicos) consisten en cualquier sustancia mineral, vegetal o animal, medicamentos de efectos estimulantes, calmantes, deprimentes o soporíferos que alteren el sistema nervioso.

A la droga enervante que produce efectos soporíferos, es decir, que relaja los músculos y embota los sentidos, se le llama específicamente narcótico.

La causal de despido se configura cuando el trabajador se presenta bajo los efectos de alguna droga enervante. Establece una excepción consistente en que exista prescripción médica; pero para que opere es menester que el trabajador ponga el hecho en conocimiento del patrón y así éste pueda determinar si los efectos de la droga pueden poner en peligro al propio trabajador o a las personas que se encuentren en el lugar de trabajo o a los bienes relativos al trabajo.

⁵⁷.- Ibidem. p. 347.

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

La pena de prisión consiste en la privación de la libertad corporal dentro de un establecimiento o edificio ya sea cárcel, prisión o penitenciaria, por el tiempo de duración de la condena y conforme a las disposiciones legales reglamentarias aplicables.⁵⁸

La pena de prisión para que constituya una causal de despido debe reunir dos condiciones: que haya sido impuesta por sentencia ejecutoriada y que le impida al trabajador el cumplimiento de la relación de trabajo.

La sentencia ejecutoriada es aquella resolución dictada de manera definitiva que pone fin al proceso penal y ya no es impugnable por recurso o juicio de amparo alguno.

Normalmente la pena de prisión deberá cumplirse dentro de una cárcel o penitenciaria, como ya habíamos mencionado, pero en el caso de que se conceda libertad preparatoria y el reo esté en posibilidad de cumplir sus labores, la causal es improcedente, porque lo que genera el derecho de despido, no es la condena de

⁵⁸.- Ibidem. pp. 349-350.

prisión por sentencia ejecutoriada, sino el hecho de que ésta le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

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

Las anteriores fracciones describen en forma casuística las acciones u omisiones que constituyen causales de rescisión de la relación de trabajo por causas imputables a los trabajadores. Cuando la fracción en comento dispone que son causas de rescisión las análogas a las descritas en las primeras catorce fracciones, reconoce que aquéllas son sólo una descripción ejemplificativa y no limitativa, por lo que no nos encontramos ante una laguna de la ley sino que, precisamente el legislador previniendo que podría haber otras situaciones, las comprende cuando sean graves y de consecuencias semejantes a las que señaló con anterioridad, por lo que al no tratarse de una laguna, lo que existe es un procedimiento de interpretación extensivo.

Cuando se invoca una causa análoga a las anteriores, la autoridad responsable deberá cerciorarse, no solamente de que se pruebe dicha causa, sino también que ésta sea grave y de consecuencias semejantes a aquéllas.

C. EL DESPIDO COMO ACTO FORMAL.

La parte final del artículo 47 dispone que "El patrón deberá dar aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión". Esto tiene como propósito que el trabajador pueda preparar su defensa, así se advierte de la siguiente tesis jurisprudencial: "AVISO DE RESCISIÓN SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN. Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, sólo existe una audiencia con tres etapas: de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, y de no conocer el trabajador los hechos de la causal rescisoria con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción."⁵⁹

Más adelante, el precepto invocado sigue diciendo: "El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, 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

⁵⁹.- Apéndice al Semario Judicial de la Federación 1917-1985. quinta parte. Cuarta Sala. tesis número 29. p. 28.

conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador".

En relación a esta disposición es necesario que el patrón haya intentado hacer entrega del aviso de rescisión al trabajador y que éste se haya negado a recibirlo, para que válidamente se promueva el juicio paraprocesal ante la Junta, así lo establece la siguientes tesis jurisprudencial: "AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO. Para que tenga efecto en todos sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción, la presentación del aviso por escrito que el patrón haga ante la Junta respectiva dentro de los 5 días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado, como lo ordena la parte relativa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se requiere que en el juicio laboral acredite que previamente dió a conocer el aviso al trabajador y éste se negó a recibirlo".⁶⁰

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

⁶⁰.- Ibidem. tesis número 28. p.28.

Anteriormente, la falta de aviso no era sancionada por la ley, sin embargo, a partir de 1980 en que se reformó este precepto se ha precisado con claridad la consecuencia de no cumplir el patrón con esta obligación. La tesis publicada a fojas 29 del tomo y Apéndice ya citados y relacionada en primer lugar con la jurisprudencia número 29, al respecto dispone: "AVISO DE LA CAUSA DE LA RESCISION LABORAL POR EL PATRON, FALTA DE. Si el patrón, al rescindir el contrato individual de trabajo no cumple con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dicho despido está afectado de nulidad, por lo que carece de efectos la excepción que el patrón pudiera aducir al contestar la demanda".

D. CONSECUENCIAS DEL DESPIDO.

Una vez que el patrón ha despedido al trabajador éste puede inconformarse y, atento a lo dispuesto por el artículo 48, "...podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario".

Esto nos conduce a establecer que la rescisión patronal está sujeta a la confirmación de su validez por los tribunales laborales. Ahora bien, cuando en juicio se prueba que los hechos imputados al trabajador se adecuan a las hipótesis previstas por el artículo 47 se configura el despido justificado y no se

desprende de este hecho ninguna responsabilidad para el patrón; pero si la causa imputada resulta falsa, o no se prueba debidamente o, simplemente, no se invoca alguna, se considera que es injustificado. En este caso, el artículo 48 en su parte final dice: "Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo".

En estas condiciones, podemos observar la importancia que tiene para el patrón probar los hechos que aduce como causales de despido, ya que es a él a quien corresponde la carga probatoria de conformidad con el artículo 784, el que contiene el criterio específico de distribución de la carga probatoria en el proceso laboral.

2. LA CARGA PROBATORIA EN EL DESPIDO.

Como hemos visto, el obrero al ser separado unilateralmente de su trabajo, puede recurrir a las autoridades laborales para reclamar como acción principal, ya sea la reinstalación en el puesto que ocupaba o la indemnización constitucional.

Por su parte, el patrón, de no allanarse, puede tomar varias actitudes: A) negar la existencia de la relación laboral;

B) aceptarla, y en este caso puede: a) afirmar el hecho del despido y aducir que fue con justa causa o b) negarlo, alegando abandono u ofreciendo el trabajo en los mismos términos y condiciones con que lo prestaba el operario.

A. CUANDO SE NIEGA LA EXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL.

En el primer supuesto, la manifestación del patrón de que no existe el contrato o la relación de trabajo constituye un hecho negativo cuya prueba para él resulta imposible, por lo que es lógico que ésta recaiga sobre el trabajador quien afirma ese hecho. Así se desprende de la siguiente tesis de jurisprudencia: "DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA. 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 a éste último corresponde demostrar el abandono, o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo".⁶¹ Cabe mencionar que la existencia tanto del contrato de trabajo como de la relación laboral se presumen, de conformidad con el artículo 21 de la ley laboral, cuando una persona presta a otra un trabajo personal, (infra p. 93).

⁶¹.- Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985. quinta parte. Cuarta Sala. tesis número 76. p. 71.

Es pertinente recordar lo que se entiende por relación y contrato de trabajo respectivamente, para lo cual recurriremos a lo que establece el artículo 20: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

"Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

En su último párrafo establece: "La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

Ahora bien, para probar la existencia de la relación laboral, el trabajador podría aportar el documento que contenga el contrato de trabajo, sin embargo, en caso de que éste no existiera por escrito no necesariamente implicaría la pérdida para el trabajador de sus derechos, en razón de que expresamente la ley en su artículo 26 dispone: "La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 (en el que deben constar las condiciones de trabajo) no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios

prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad".

En estas condiciones, podría aportar otras pruebas tales como la inspección de documentos que el patrón está obligado a conservar y exhibir como listas de raya o nóminas de pago, listas de asistencia, entre otros, de los que podría desprenderse la existencia de ese vínculo.

Asimismo, podría recurrir a las testimoniales de sus propios compañeros de trabajo y bastaría que se acreditara que el actor prestaba un servicio personal al demandado para que la existencia del contrato y de la relación de trabajo se tuvieran por presumidas de conformidad con lo dispuesto por el artículo 21 de la ley, y con la jurisprudencia que al respecto ha emitido la Suprema Corte de Justicia de la Nación: "CONTRATO DE TRABAJO. PRESUNCION DE SU EXISTENCIA. La existencia del contrato de trabajo se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, y a falta de estipulaciones expresas, la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Federal del Trabajo y por las normas que son supletorias."⁶²

Por otra parte, cuando el patrón no reconoce como laboral la relación que sostenía con el trabajador, y le atribuye otro carácter, ya sea de servicios profesionales, de comisión u otra

62.- Ibidem. tesis número 57. p. 57.

cualquiera, entonces, no corresponde al trabajador sino al demandado probar ese tipo de relación. Existen en aplicación al caso las siguientes tesis: "RELACION LABORAL, CARGA DE LA PRUEBA DE LA INEXISTENCIA. DE LA. No es al trabajador a quien corresponde probar la existencia de la relación laboral, sino que la carga probatoria es precisamente para el patrón cuando éste al contestar la demanda opone como excepción principal que nunca existió relación laboral con dicho trabajador, sino que con él hubo por su naturaleza y características la de prestación de servicios profesionales",⁶³ y "RELACION LABORAL, NEGATIVA DE LA. CASO EN QUE IMPLICA CARGA DE LA PRUEBA PARA EL PATRON. Cuando la empresa afirma que no existió relación laboral sino un contrato de arrendamiento, su negativa lleva implícita una afirmación y en esas condiciones le corresponde la carga de la prueba de esta última aseveración".⁶⁴

Por último, cuando el actor no haya logrado acreditar la existencia de la relación laboral su acción deviene improcedente y el demandado debe resultar absuelto de lo reclamado. Podemos citar otro precedente en este sentido: "DESPIDO. FALTA DE PRUEBA DE LA RELACION LABORAL. Si la parte patronal niega la existencia del vínculo contractual y la Junta después de analizar las

63.- Tomo de los precedentes que no forman jurisprudencia. 1969-1986. Cuarta Sala. p. 593.

64.- Ibidem. p. 593.

pruebas existentes en autos, concluye que el trabajador no probó la existencia de la relación laboral, necesariamente debe absolver de la reposición demandada y del pago de salarios caídos, pero sino obstante que la Junta establece en los considerandos de su laudo que no quedó demostrada la existencia del vínculo contractual, condena a reponer al actor en el puesto que pretende y a pagarle salarios caídos su conclusión resulta ilógica y, por tanto, violatoria de la facultad que tienen las Juntas para resolver en conciencia los conflictos laborales".⁶⁵

Ahora bien, si por el contrario, el trabajador acreditó la existencia de la relación laboral, presupuesto básico de su acción por despido injustificado, la Junta responsable estará en posibilidad de entrar al estudio de las demás excepciones hechas valer por el demandado.

Sin embargo, cuando el patrón no adujo ninguna otra excepción, sino que sólo se concretó a negar la relación de trabajo, la consecuencia será tener por cierto el despido injustificado y, por lo tanto, será procedente condenar a las prestaciones reclamadas derivadas de este hecho, criterio este que es sostenido por la Cuarta Sala en la tesis siguiente: "RELACION DE TRABAJO. NEGATIVA DE SU EXISTENCIA POR LA PARTE PATRONAL. Si el patrón demandado en un juicio laboral se concreta a negar la relación jurídica de trabajo con el actor, y éste

65.- Ibidem. p. 144.

prueba la existencia del vínculo contractual, ipso facto quedarán probadas y a cargo de la demandada las prestaciones laborales que aquél reclamaba, ya que al estar laborando y no haberse acreditado por la parte patronal el abandono del trabajo o una justa causa del despido, puesto que se refugió en una defensa que a la postre resultó una inexactitud la consecuencia procesal será la de que la afirmación del despido injustificado, contenida en la demanda laboral, devendrá la verdad legal, por no haberse demostrado lo contrario por la parte demandada a quien incumbía la carga de la prueba y que para eludiría, optó por recurrir a la negativa de la relación de trabajo que sí existía."66

B. CUANDO SE ACEPTA O SE ACREDITA LA EXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL.

Una vez acreditada la existencia de la relación laboral o aceptada ésta desde un principio por el patrón, pueden darse dos supuestos. a) que el patrón haya afirmado el hecho del despido o b) que lo haya negado.

a) Al reconocer el patrón la existencia del despido le corresponde acreditar la causa justificada que le dió origen, por tratarse de una excepción que debe ser probada por quien la alegue, además existe disposición expresa en el artículo 784, de que el patrón debe probar su dicho cuando exista controversia

66.- Ibidem. p. 590.

sobre la causa de rescisión de la relación laboral (fracción IV).

Las pruebas que aporte el patrón serán en sentido afirmativo, es decir, que tiendan a demostrar que efectivamente la conducta del trabajador se ajustó a alguna o algunas de las indicadas en la hipótesis legal.

Cabe mencionar que cuando el patrón aduce varias causales de rescisión, basta que se acredite una de ellas para que se considere justificado el despido, sin que haya necesidad de que se comprueben las demás.

Ahora bien, en relación a las causales del mencionado artículo 47 y a los medios idóneos para acreditarlas existe abundante jurisprudencia, de la que sólo comentaremos algunos de los aspectos más relevantes.

Las actas administrativas son documentos privados que suelen aportarse al juicio y que cumpliendo ciertos requisitos pueden hacer prueba plena para acreditar la justificación de un despido, al respecto la siguiente jurisprudencia resulta ilustrativa: "ACTAS ADMINISTRATIVAS. EN INVESTIGACION DE FALTAS DE LOS TRABAJADORES. DEBEN SER RATIFICADAS. Las actas administrativas levantadas en la investigación de las faltas cometidas por los trabajadores, para que no den lugar a que se invaliden, deben ser ratificadas por quienes las suscriben, para

dar oportunidad a la contraparte de repreguntar a los firmantes del documento, con el objeto de que no se presente la correspondiente indefensión. Por lo tanto, cuando existe la ratificación del acta por parte de las personas que intervinieron en su formación y se da oportunidad a la contraparte para repreguntar a los firmantes del documento y no se desvirtúan, con las repreguntas que se formulen, los hechos que se imputan, la prueba alcanza su pleno valor probatorio".⁶⁷

En algunas ocasiones, las actas administrativas no sólo pueden ser el medio idóneo para demostrar lo justificado del despido sino que, además, pueden llegar a constituir un elemento de procedibilidad, en virtud de que algunos contratos colectivos de trabajo establecen el deber del patrón de practicar la investigación administrativa correspondiente, con el objeto de comprobar los hechos que se le imputan a un trabajador como constitutivos de una causal de rescisión de su contrato individual de trabajo, y en caso de no satisfacerlo, el trabajador con justo derecho puede invocar como injustificado el despido de que fue objeto. Al respecto encontramos la siguiente jurisprudencia: "INVESTIGACION ADMINISTRATIVA EN CASO DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. OMISION DE LA. IMPLICA INJUSTIFICACION DEL DESPIDO. Si un contrato colectivo de trabajo exige como requisito para la validez de la rescisión de la

⁶⁷.- Apéndice al Semario Judicial de la Federación 1917-1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. tesis número 13. pp. 13-14.

relación laboral que se haga una investigación, no puede omitirse tal investigación, ya que carecería de objeto la existencia de la cláusula respectiva del contrato colectivo, que rige las relaciones entre patrón y trabajadores, si su observancia quedara al prudente arbitrio del patrón, pues el espíritu de dichas disposiciones, es precisamente dar oportunidad al trabajador de defenderse de las faltas que se le imputen. Consiguientemente si el patrón no lleva a cabo la investigación a que se ha comprometido por medio del contrato colectivo antes de rescindir el contrato individual que lo liga con sus trabajadores esto bastará para considerar que el despido fue injustificado".⁶⁸

Para acreditar las faltas de asistencia la prueba idónea es también la documental privada consistente en las listas o tarjetas de asistencia, documentos que además el patrón tiene obligación de conservar y exhibir y de conformidad con la fracción III del artículo 784 que expresamente señala que al haber controversia sobre las faltas de asistencia, la carga de la prueba corre a cargo del patrón.

Por otra parte, cuando el trabajador aduce que las faltas fueron justificadas o con permiso del patrón corresponde a aquél y no a este último acreditar tal situación. Al efecto podemos citar la siguientes tesis que dice: "FALTAS DE ASISTENCIA, CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR SU JUSTIFICACION. No

⁶⁸.- Ibidem. tesis número 140. p. 124.

corresponde al patrón que despida a un trabajador, por haber faltado injustificadamente a sus labores la prueba de la injustificación de las faltas, sino que toca al trabajador acreditar que las mismas fueron motivadas por una causa justificada".⁶⁹

Todavía en relación con los documentos y específicamente respecto de aquéllos que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio, en ocasiones la parte patronal pretende ofrecer la prueba de inspección en vez de la documental, lo cual puede producir el desechamiento de tal prueba, porque se estima que siendo su obligación conservar y exhibir los documentos respecto de los cuales pretende que se lleve a cabo la inspección, la Junta no tiene porque aceptar este medio de prueba.

Otro criterio interesante es el referente a la prueba testimonial como prueba apta para lograr el acreditamiento del estado de embriaguez, ya que se ha concluido que éste es apreciable a través de los sentidos y basta con la simple observación de los hechos para poder declarar válidamente sobre si, efectivamente, el actor estaba o no bajo la influencia de bebidas alcohólicas sin que se requieran conocimientos especiales no siendo, por tanto, necesaria la prueba pericial.

La prueba testimonial es común en el proceso laboral, a

⁶⁹.- Ibidem. tesis relacionada con la número 109. p. 99.

través de ella, se puede crear convicción sobre la mayoría de las causales del artículo.47

Otra prueba a la que se recurre frecuentemente es la pericial, generalmente en su carácter de contraprueba o como medio para corroborar la validez de algún documento objetado por la contraparte, es por ello que son las pruebas caligráfica y grafoscópica las más comunes en los casos de despido.

Finalmente, aunque esto sea lo que primeramente la Junta debe analizar cuando exista controversia al respecto, hay que recordar que la última parte del artículo 47 impone al patrón la obligación de hacer entrega al trabajador del aviso por escrito de la causa y fecha a partir de la cual queda despedido. Asimismo la fracción VI del artículo 784 le impone al patrón la carga de la prueba respecto de dicho aviso, lo cual puede acreditarse mediante la copia de este documento en el que conste la firma del trabajador de haberlo recibido. Pero como es común que los trabajadores se nieguen a firmarlo, entonces deberá acreditar bien, que la Junta ya le notificó o que, en caso de que dicha autoridad no lo haya hecho aun, que dentro de los cinco días siguientes a la fecha del despido promovió el juicio paraprocesal correspondiente.

b) Ahora bien, cuando el patrón ha negado el despido simplemente, le corresponde al trabajador acreditar el hecho de

no estar ya laborando.

Conforme a los criterios civilistas le correspondería al trabajador acreditar el hecho del despido, es claro que una vez probada la existencia de la relación de trabajo, lo normal es que ésta continúe, mientras que lo anormal es que haya sido rescindida, y si el patrón niega esta situación el actor deberá probar su afirmación.

En jurisprudencias anteriores la Corte sostuvo, conforme al criterio antes citado, que el trabajador debía acreditar ese hecho, lo cual resulta sumamente difícil para él, toda vez que en la mayoría de los casos, éstos no cuentan con los elementos probatorios necesarios y recurren, frecuentemente, a testimonios falsos que rara vez producen convicción en la autoridad laboral; los patrones procuran que se lleve a cabo, ya sea sin la presencia de otras personas o, con la de aquéllas muy allegadas a él, tales como personal directivo o administrativo de confianza, que en caso dado, servirían muy poco al trabajador siendo suficiente que éstos negaran las posiciones que se les formularan para que la pretensión del trabajador quedara sin acreditar.

Posteriormente, la Corte creó en favor del trabajador la presunción de tener por cierto este hecho cuando el trabajador optara por demandar la reinstalación. La tesis jurisprudencial que contiene este criterio es la siguiente: "DESPIDO DEL

TRABAJADOR, PRESUNCION DE LA EXISTENCIA DEL. El trabajador que se dice despedido y reclama el cumplimiento del contrato de trabajo, consistente en la reinstalación y pago de salarios caídos, tiene en su favor la presunción de la certeza del depido, presunción que se basa en la consideración de que no es lógico pensar que una persona que ha abandonado el trabajo reclame del patrón en un plazo relativamente breve, como es el de un mes (ahora dos en la ley actual) que la ley establece para deducir la acción respectiva, que le vuelvan a dar trabajo; y sin bien esa presunción admite prueba en contrario, no puede considerarse como tal prueba la que acredite que el trabajador dejó de prestar sus servicios en los días siguientes a la fecha en que dijo haber sido despedido, pues lejos de desvirtuar la presunción, su falta de trabajo puede corroborar la existencia del despido".⁷⁰

Si de autos apareciera que efectivamente existió el despido y el patrón no hubiese aducido alguna otra circunstancia se tendría por cierto el despido injustificado, es por ello que frecuentemente la parte patronal alega algún otro hecho imputable al trabajador, como puede ser el abandono o la renuncia o también suele recurrirse al argumento de que siendo la relación por obra o tiempo determinado aquélla o éste concluyeron, por lo que no hubo responsabilidad por parte del patrón, excepciones todas estas que no revierten la carga de la prueba sobre el trabajador. Sin embargo, cuando ofrece el trabajo en los mismos términos y

70.- Ibidem. tesis número 78. p. 72.

condiciones, entonces, si se da dicha reversión y corresponde acreditar al trabajador, si insiste en ello, el hecho del despido; esta situación será estudiada detalladamente en el siguiente capítulo.

En cuanto a la excepción de abandono alegada por el patrón, cuando niega haber despedido al trabajador, deberá ser acreditada por quien la aduce.

Ahora bien, el abandono de trabajo se configura con la presencia de dos elementos: el primero consistente en la inasistencia del trabajador a sus labores; y el segundo, en la voluntad de éste de no volver más a su empleo; requisitos que debe acreditar el patrón para que se considere procedente su excepción, criterio como el anterior ha sido sostenido por diversos tribunales colegiados en las siguientes tesis:

"ABANDONO DE TRABAJO. ELEMENTOS QUE DEBEN CONCURRIR PARA SU ACREDITACION. El sólo hecho de que en la prueba de inspección ocular que obra en autos aparezca que el trabajador a partir de determinada fecha no se presentó a laborar, es indudable que ello sólo refleja ese dato objetivo, mas no el motivo de tales inasistencias máxime cuando dichas faltas coinciden con las fechas en que el trabajador señaló en que fue despedido (cabe recordar que existe un criterio que señala que las faltas posteriores al despido lejos de acreditar el abandono corroboran

ese hecho), por lo que es inconcuso que aquél elemento es insuficiente para demostrar la causa de rescisión alegada por el patrón, pues sólo se demostró uno de los requisitos del abandono de trabajo, a saber la inasistencia del trabajador, pero no se acreditó la voluntad de separarse del desempeño de sus labores."71

"ABANDONO, DECLARACIONES INSUFICIENTES PARA TENER POR DEMOSTRADO EL. Carece de eficacia la testimonial cuando los testigos sólo se concretan a manifestar que el peticionario no fue despedido, sino que voluntariamente abandonó el trabajo, en virtud de que ya no se presentó a desempeñar sus labores, ya que esta circunstancia es insuficiente para probar el abandono invocado, en tanto que, tal testimonial solo revela que el quejoso dejó de ir a cumplir con sus obligaciones, más no el motivo de la inasistencia; o sea, la voluntad del empleado de separarse de la fuente de trabajo lo que es indispensable probar, pues el hecho de que determinada persona deje de asistir a trabajar no implica necesariamente un abandono."72

Siguiendo el anterior orden de ideas podemos afirmar que

71.- Informe rendido por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente al año de 1985. Tercera Parte. Tribunales Colegiados. tesis número 1. p. 303.

72.- Informe rendido por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente al año de 1986. Tercera Parte. Tribunales Colegiados. tesis número 1. p. 325.

el abandono consiste en la omisión del trabajador de concurrir a sus labores y dejar de prestar el servicio convenido con la intención de no regresar más, por lo que se entiende que es la voluntad del trabajador y no la del patrón la que da por rescindida la relación. Al respecto citamos los siguientes precedentes emitidos por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

"ABANDONO DE TRABAJO, CONCEPTO DE. El abandono de trabajo no es la simple falta de asistencia a las labores, que puede obedecer a diversas causas, justificadas o no, sino la ausencia del trabajador debido a su determinación de ya no volver al empleo, ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho o la circunstancia de que esté prestando sus servicios en otra parte".⁷³

"ABANDONO DE TRABAJO, EXCEPCION DE. El abandono de trabajo hecho valer como excepción no significa que el patrón rescinda el contrato de trabajo, sino que aduce que fue el trabajador quien lo dio por rescindido al abstenerse de cumplir las obligaciones contraídas en el mismo, especialmente la de prestar el servicio convenido".⁷⁴

73.- Tomo de los precedentes que no han formado jurisprudencia 1969-1986. Cuarta Sala. p. 2.

74.- Idem.

Por último, consideramos pertinente distinguir entre el abandono de trabajo como lo hemos explicado en los párrafos precedentes, y aquellas inasistencias del trabajador que constituyen una causal de despido de conformidad con la fracción X del artículo 47 de la ley laboral, así como el abandonar o desatender momentáneamente las labores, hecho que constituye una falta de probidad, de conformidad con la fracción II del artículo y ley mencionada. La distinción principal que podemos mencionar entre éstos es la de que en el primero el patrón aduce que fue por voluntad del trabajador que el vínculo laboral dejó de existir, mientras que en los otros dos supuestos se trata de la decisión patronal a través de la cual se da por terminada la relación de trabajo, por estimarse que el obrero incurrió en un incumplimiento de sus obligaciones que genera en favor del empresario la facultad de separarlo de su empleo sin responsabilidad para él. Las siguientes tesis nos ilustran al respecto:

"ABANDONO DEL TRABAJO Y RESCISION POR FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO. SON EXCEPCIONES DISTINTAS. La causal de abandono del trabajo es distinta de la motivada por faltas de asistencia del trabajador y no se deben confundir, ni estimarse coetáneas. Cuando se alega la excepción de abandono, ello implica aducir que es el actor quien motu proprio da por terminado el contrato laboral, al dejar de presentarse a sus labores, con el fin de no regresar a ellas. En cambio, cuando existen faltas de

asistencia, es el patrón quien puede rescindir la relación laboral y no es preciso que la intención del trabajador sea la de no volver al trabajo, sino que basta la inasistencia sin justificación el número de veces y por el período que la ley señala."75

"ABANDONO DE LABORES COMO CAUSA DE DESPIDO. No es sólo el factor tiempo o el deseo de dar por concluida la relación laboral, lo que determina la existencia o inexistencia del "abandono de labores", pues para precisarlo como causa justificativa de despido, basta con que se desatendan, aunque sea por breve lapso, las labores inherentes al puesto que se desempeña."76

En apoyo para considerar que el desatender las labores encomendadas constituye una falta de probidad, citamos la siguiente tesis: "FALTAS DE PROBIDAD. ABANDONO DEL TRABAJO O INCUMPLIMIENTO DEL MISMO QUE LAS CONSTITUYEN. Probidad significa rectitud de ánimo en el obrar y no obra con probidad el trabajador que deja de estar a disposición efectiva del patrón por abandonar su trabajo sin haber concluido su jornada o por no asistir al mismo con puntualidad, pues deja de poner su fuerza de

75.- Informe rendido por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente al año de 1987. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del Noveno Circuito. tesis número 1. p. 621.

76.- Tomo de los precedentes que no han formado jurisprudencia 1969-1986. Cuarta Sala. p. 1.

trabajo al servicio del patrón y no cumple con la obligación fundamental de todo trabajador y, en tal virtud, si se le rescinde su contrato, tal rescisión encuentra apoyo en el artículo 47, fracción II, de la vigente Ley Federal del Trabajo."⁷⁷

Respecto a la renuncia, ésta constituye una causa de terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento, en la que el trabajador manifiesta su voluntad de dar fin al vínculo que lo ligaba con su patrón, y éste a su vez, expresa su consentimiento.

Cuando este hecho es aducido por el patrón como excepción, y toda vez que es a él a quien corresponde acreditar que existió renuncia y no despido, generalmente exhibirá con ese fin el documento en que conste dicha manifestación de voluntad.

El trabajador, por su parte, ante este hecho deberá acreditar ya sea que la firma es falsa o que fue coaccionado o engañado, y de no hacerlo así la renuncia conserva su validez.

Por último, cuando el patrón aduce que no hubo despido sino la terminación del contrato de trabajo ya sea porque feneció el término de éste o por conclusión de la obra, le

⁷⁷.- Tomo de los precedentes que no han formado jurisprudencia 1969-1986. Cuarta Sala. p. 203.

corresponde acreditar estos hechos, de conformidad con lo dispuesto en la fracción V del artículo 784.

CAPITULO CUARTO

LA REVERSION DE LA CARGA PROBATORIA EN EL DESPIDO

1. LA REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

En el capítulo anterior estudiamos las reglas referentes a la carga probatoria cuando el trabajador instaura un proceso en contra de su patrón por despido injustificado. Así, vimos que por disposición legal dicha carga recae sobre el patrón y no sobre el trabajador cuando se trata de acreditar la causa de rescisión del trabajo.

Por cuanto a la prueba de la existencia o inexistencia del hecho del despido, a través de la jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se ha impuesto el criterio de que cuando ese hecho es negado lisa y llanamente, una vez acreditada la existencia de la relación laboral o admitida ésta por aquél, se tendrá por cierto, relevando al trabajador de la carga de probar su afirmación; asimismo cuando la parte patronal, además, de negarlo opone alguna otra excepción deberá acreditarla o se tendrá por cierto el despido injustificado.

En estas condiciones, se entiende que la regla general en el caso de la negativa del despido, consiste en que recae sobre

el patrón la carga probatoria, para acreditar ya sea que ese hecho no existió, lo cual es sumamente difícil por tratarse de un hecho negativo, o para acreditar las demás defensas o excepciones que opuso (abandono, terminación del contrato, etc.).

Ahora bien, cuando el patrón para desvirtuar la afirmación del trabajador respecto de la existencia del despido decide ofrecerle el empleo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando opera la llamada reversión de la carga probatoria en contra del trabajador quien, si insiste en ello, deberá acreditar fehacientemente la existencia del hecho del despido para que prosperen sus acciones. Este es el único caso en que se le revierte al trabajador la carga de probar el despido. La siguiente tesis emitida por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito sirve de apoyo a este argumento: "DESPIDO. SI EL PATRON LO NIEGA Y NO OPRECE LA REINSTALACION, NO EXISTE REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA. Del análisis de las tesis de jurisprudencia números 78 y 85 visibles a fojas 72 y 77, respectivamente, de la quinta parte del último Apéndice del Semanario Judicial de la Federación, se desprende que el más alto Tribunal del país, ha establecido lo siguiente: que el trabajador que se dice despedido, tiene a su favor la presunción de la certeza del despido; y que sólo para el caso de que el patrón ofrezca la reinstalación de buena fe, la carga de la prueba del despido corresponde a aquél. En estas condiciones si la quejosa afirmó haber sido despedida y la empresa negó tal

hecho, sin ofrecer la reinstalación, es evidente que no operó la reversión de la carga de la prueba, y por lo tanto, correspondía al patrón demostrar la inexistencia del despido." A. D. 193/89. Alicia Francisca Martínez Cerezo. 13 de junio de 1989. unanimidad de votos. Ponente: Jaime Manuel Marroquín Zaleta. Secretario: José de Jesús Echegaray Cabrera.

Aunque quizá resulta evidente, podemos agregar, que la reversión de la carga probatoria se produce sólo respecto de las prestaciones derivadas del despido y no de otras, como sostiene la siguiente tesis: "DESPIDO, NEGATIVA DEL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA SOLO RESPECTO AL DESPIDO, PERO NO RESPECTO A PRESTACIONES NO SUPEDITADAS A EL. En los casos en que un trabajador se dice despedido y el patrón ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, la reversión en la carga de la prueba sólo se produce en relación al despido, pero no respecto a prestaciones que no se encuentran supeditadas a la procedencia de la acción que por despido injustificado se haya hecho valer en el juicio, como sucede en los casos en que además de la citada acción, se ejercita la que tienda a obtener el pago de salarios devengados, aguinaldo, vacaciones y prima correspondiente, que puede o no prosperar con independencia de la suerte que haya seguido la acción de despido, en cuyo caso, la prueba de haberse pagado esas prestaciones corresponde al patrón, no sólo por tratarse de obligaciones legales que corren a su cargo, sino también por ser

él quien posee los elementos idóneos para demostrar que las ha satisfecho."⁷⁸

Como podemos observar, en el caso del despido, es al patrón a quien corresponde la mayor carga probatoria, esta desigualdad procesal en el tratamiento que se da a las partes deriva de la tendencia, dentro del ámbito del derecho social, de proteger a la parte más débil, en este caso al trabajador, quien suele ser objeto de múltiples abusos por parte del empresario. Sin embargo, en la práctica laboral también es frecuente observar que algunos trabajadores o sus abogados abusan de esta situación, y se escudan en las normas proteccionistas del derecho laboral para reclamar un despido injustificado y obtener así la reinstalación o la indemnización y demás prestaciones derivadas de la acción principal, cuando en realidad han abandonado el trabajo o han incurrido en alguna causa que justifica la rescisión.

2. EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO.

El ofrecimiento del trabajo consiste en una proposición que hace el patrón al trabajador para que éste regrese a sus labores, con lo que destruye la presunción que en favor del trabajador existía respecto del despido. La siguiente tesis de jurisprudencia es muy clara en este sentido: "DESPIDO, NEGATIVA

78.- Informe rendido por el presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente al año de 1985. segunda parte. Cuarta Sala. tesis numero 30. p. 27.

DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA. El ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir la acción ejercitada, sino que es una manifestación que hace el patrón para que la relación de trabajo continúe; por tanto, si el trabajador insiste en el hecho del despido injustificado, le corresponde demostrar su afirmación, pues el ofrecimiento del trabajo en los mismos términos y condiciones produce el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga de probar el despido."⁷⁹

Aunque normalmente es el patrón quien cuenta con los medios necesarios para acreditar el despido y por lo tanto para ofrecer una buena defensa, hay ocasiones, principalmente cuando se trata de pequeñas empresas o de particulares, en que ya sea por la falta de buena asesoría o por descuidos en el control de los documentos que están obligados a conservar, se encuentran en una situación en la que les es difícil probar la justificación del despido o el hecho del abandono o de cualquier otra causa que pudieran invocar, es entonces, cuando recurren al ofrecimiento del trabajo, para así obligar al empleado a soportar la carga de la prueba.

Hay que tomar en cuenta, por lo tanto, que el ofrecimiento de trabajo es un recurso frecuentemente utilizado por los

⁷⁹.- Informe rendido por el presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente al año de 1984. Cuarta Sala. tesis número 7. p. 10.

patrones cuando no se encuentran en posibilidad de probar los hechos que fundan y motivan la rescisión de la relación laboral, pero la mayoría de las veces es también usado como un medio para evadir su responsabilidad en perjuicio del trabajador; como ya hemos mencionado el efecto que produce es el de revertir sobre éste la carga probatoria, y ya sea que haya reclamado la indemnización o la reinstalación, pesará sobre él la carga de acreditar la procedencia de su acción.

Así suele ocurrir que, aun no siendo la intención del patrón conservar al obrero bajo su servicio, le ofrece el trabajo para producir dicha reversión, y ya sea por la propia necesidad del trabajador de continuar laborando o porque conociendo la dificultad de probar el hecho del despido, opta por --reincorporarse a sus labores a pesar de que sabe que la relación con su patrón será conflictiva y de que en muchas ocasiones el patrón, inmediatamente después de reinstalarlo lo volverá a despedir o, aun peor, ni siquiera permitirá que se lleve a cabo la reinstalación, es por ello que antes de revertir la carga probatoria sobre el trabajador, se debe determinar si fue hecho de buena fe.

3. DETERMINACION DE LA BUENA O MALA FE DEL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO.

La buena fe, nos dice Rafael de Pina es la "Disposición de

ánimo que lleva a proceder leal y sinceramente en las relaciones con el prójimo. Convicción personal en que se encuentra un sujeto de que obra correctamente cuando se ostenta como titular de un derecho o como propietario de una cosa, cuando formula una pretensión jurídica y cuando rechaza la que sea formulada frente a él".⁸⁰

La buena fe "Se manifiesta como la convicción o conciencia de no perjudicar a otro, de no defraudar la ley, es la honesta y leal concertación y cumplimiento de los negocios jurídicos."⁸¹

Dentro de los ordenamientos jurídicos la buena fe es aludida expresamente en casos concretos y se le atribuyen efectos jurídicos en forma literal.

La buena fe se presume en todos los casos en que la ley no exige que la misma resulte de una prueba previa; toda persona es honesta hasta que se pruebe lo contrario. En los casos en que la ley exige una prueba previa para la determinación de la buena fe no basta con las manifestaciones subjetivas del agente sino que son necesarias también, expresiones externas que lleven a la convicción de que se ha actuado de buena fe. Asimismo, los hechos que se invoquen para destruir la buena fe han de ser plenamente

80.- DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Porrúa. México. 1983. p.

81.- Enciclopedia Jurídica Omeba. t. II. Bibliográfica Argentina. Argentina. s.f. p. 408.

probados, toda vez que la mala fe o el dolo no se presumen.

Ahora bien, en el caso a estudio, para poder determinar si el patrón ha ofrecido el trabajo de buena fe, es decir, sin intención de defraudar la ley y de no perjudicar al trabajador, es necesario considerar lo siguiente:

PRIMERO.- Que al haber negado la existencia del despido alegado por el trabajador, se presume que la relación de trabajo nunca ha sido rescindida y, en consecuencia, el trabajador cuenta con las mismas prestaciones que venía recibiendo y, por lo tanto, deberá ofrecerse en esos mismos términos.

SEGUNDO.- Los Tribunales Federales han estimado que es necesaria la manifestación expresa de esa circunstancia para que el patrón acredite fehacientemente su deseo de tener a la parte obrera laborando, sin desconocer los derechos que hubiere tenido reconocidos y dicho ofrecimiento, por lo tanto, pueda ser considerado de buena fe.

Al efecto citamos la siguiente tesis: "DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. DEBEN PRECISARSE EN EL LAS CONDICIONES EN QUE SE PROPONE. Si al ofrecer el trabajo el demandado no precisa las condiciones en que deba desarrollarlo el actor, pues solamente manifiesta que lo ofrece en los mismos términos y condiciones, debe estimarse que lo hizo con la

finalidad de revertir la carga de la prueba del despido, lo cual no puede ocurrir en esas condiciones, porque no se está en el caso de que el trabajador se hubiere negado a aceptarlo, ante el ofrecimiento que el patrón haga del trabajo formando la convicción de que realmente desea tenerlo laborando, sin desconocerle los derechos que hubiere tenido reconocidos en el centro de trabajo."⁸²

Por nuestra parte, estimamos que sí es conveniente el que se especifiquen las condiciones en que se hace el ofrecimiento porque de esta manera, además de que el patrón se compromete a realizar la reinstalación en esas condiciones y no en otras, el trabajador está en posibilidad de oponerse o aceptarlo.

Por ello coincidimos con la tesis emitida por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito en el amparo directo número 5668/87 en sesión de 23 de marzo de 1988, que a la letra dice: "OPRECIMIENTO DEL TRABAJO DE MALA FE. FALTA DE PRECISION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. Está en lo correcto la Junta responsable al considerar que el demandado no ofreció el trabajo de buena fe al actor, si únicamente se concretó a manifestar: 'Atendiendo a las verdaderas condiciones en que lo hizo y no a las invocadas en la demanda', por lo que

⁸².- Gaceta del Semario Judicial de la Federación. No.10-12. Nov.-Dic. 1988. Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. tesis I. 3o. T. 3. pp. 131-132.

resulta inoperante la reversión de la carga de la prueba, ya que para que ésta opere es necesario precisar con claridad indubitable las condiciones en que debe prestar o desarrollar su trabajo el demandante, y al no haberlo hecho el patrón, lo deja en estado de indefensión por no estar en condiciones de expresar su aceptación a lo desconocido, consecuentemente la Junta responsable no viola las garantías individuales en casos como este al revertir la carga de la prueba."

TERCERO. Las condiciones que deben especificarse son aquéllas que se han considerado como esenciales en la relación de trabajo, y cuya modificación no puede realizarse de manera unilateral. Siguiendo los criterios de las numerosas tesis que a este respecto existen, podemos decir, que básicamente serían el salario, la jornada y horario, la categoría y, en nuestra opinión, podríamos incluir el lugar de la prestación del servicio.

Así, el patrón al ofrecer el trabajo al actor deberá de manifestar cuál es el salario que recibirá, la categoría que tendrá y la jornada que laborará al momento de ser reinstalado, requisito necesario para evitar malos entendidos.

Estas condiciones pueden o no coincidir con las que el propio trabajador manifestó en su escrito de demanda.

Cuando exista controversia respecto de las condiciones señaladas por el trabajador y las mencionadas por el patrón, de conformidad con el artículo 784 de la ley laboral, corresponde a este último acreditarlas.

Si prueba que las condiciones manifestadas son las que realmente tenía el obrero, su ofrecimiento deberá estimarse de buena fe.

En caso contrario, es decir, que haya modificado las condiciones en perjuicio del trabajador, esto es, que pretenda que regrese con un salario menor, con una categoría inferior o con una jornada de trabajo mayor, en suma que pretenda la implantación de nuevas condiciones de trabajo, se considerará que existió mala fe de su parte.

Pero si el trabajo se ofrece en mejores condiciones, aunque no sean las mismas que manifestó, se le podrá tener por hecho de buena fe, dado que reporta un beneficio para el trabajador. Sin embargo, en este caso puede surgir cierta controversia, si lo que se mejora son el salario o la jornada de labores, es lógico pensar que el trabajador no se opondrá a ello. Pero, si lo que cambia es el horario o la categoría, el trabajador podría no estar de acuerdo con ello y negarse a aceptar dicho ofrecimiento en esas nuevas condiciones. Por lo que en este caso no se podría

tener por hecho de buena fe porque se estarían variando las condiciones de trabajo sin el consentimiento del trabajador.

Por otra parte, cuando de las constancias de autos aparezca que las condiciones en que se ofrece el trabajo no alcanzan o exceden los mínimos o máximos legales, respectivamente, y aun cuando el trabajador reconozca que éstas eran las condiciones en que laboraba, se tendrá por hecho de mala fe, en razón de que al no respetar los límites establecidos por la ley, resulta que no existe esa intención de conducirse en forma honesta y leal en la relación jurídica en cuestión.

En general, estas son algunas de las consideraciones que se deben tomar en cuenta para determinar la buena fe del ofrecimiento.

Los tribunales federales que se encargan de conocer y resolver los amparos en materia laboral han emitido una amplia gama de tesis de jurisprudencia en relación a este tema y toda vez que ésta se crea al analizar los casos concretos, el estudio de algunos de estos criterios nos es útil para nuestro trabajo. A continuación analizaremos y comentaremos algunas de esta tesis, las que agruparemos de acuerdo al tipo de condición que se controvierte:

A) CUANDO EXISTA MODIFICACION EN LA JORNADA Y EN EL HORARIO:

Si la jornada que el trabajador señala era mayor que la legal, el patrón tendrá que probar que no era así y aun cuando ofrezca el trabajo con la jornada legal deberá probar que era ésta y no otra la que regía la relación de trabajo hasta antes del conflicto, porque siempre que exista controversia al respecto deberá probar su dicho. Podemos citar en aplicación a este caso la siguiente tesis: "DESPIDO NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CONTROVIRTIENDOSE LA LABOR EN HORAS EXTRAORDINARIAS. "Cuando un patrón ofrece al trabajador el empleo del que se dice despedido, supuestamente en los mismos términos y condiciones, que según el empleado rebasan los límites establecidos por la ley laboral al excederse en horas extraordinarias, el patrón obra de mala fe si no prueba que se laboraba en jornada legal, a pesar de la obligación que gravita sobre él, según el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, por lo que no opera la reversión de la carga de la prueba contra el trabajador, por ello si la Junta opina distintamente, transgrede el numeral de la ley citada y en consecuencia las garantías constitucionales del quejoso."83

Lo mismo sucede cuando se controvierte el horario, es decir,

83.- Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. A.D. 3639-87. 24 de febrero de 1988. unanimidad de votos. Jorge Estrada Lugo. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretaria: Elsa María Cárdenas Brindis.

la forma en que la jornada de trabajo se distribuye, toda vez que contrariamente a lo que se expone en la siguiente tesis: "DESPIDO, NEGATIVA DEL, OFRECIMIENTO DEL TRABAJO CUANDO SE CONTROVIERTE EL HORARIO. En los casos en que el patrón niega haber despedido al trabajador, y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto, tal ofrecimiento no puede considerarse de mala fe, cuando controvierte el horario de trabajo indicado por el trabajador en su demanda, si lo ofrece dentro de la jornada legal, pues no modifica en perjuicio del trabajador las condiciones en que venía desempeñando su trabajo."⁸⁴, consideramos que sí existe un cambio en las condiciones de trabajo, que podría afectar el desempeño de las labores por parte del trabajador ya que puede darse el supuesto de que habiendo convenido un horario matutino, se le pretenda reinstalar con uno vespertino o viceversa, lo cual evidentemente perjudicaría al trabajador.

Así, concordamos con los criterios expuestos en las siguientes tesis: "OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES DE MALA FE SI SE MODIFICAN SUS CONDICIONES. (CAMBIO DE HORARIO). Por condiciones de trabajo debe entenderse el conjunto de normas que regulan las prestaciones a que tiene derecho el trabajador con motivo de la relación laboral, y si el patrón ofrece la reinstalación al trabajador alegando un distinto horario de labores del mencionado

⁸⁴.- Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. No. 1. Febrero 1988. Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. tesis I.1ºT.1. pág 109.

en la demanda, pero sin justificar su afirmación, por corresponderle probar tal circunstancia, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 784 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, es indiscutible que no opera la reversión de la carga de la prueba, dado que el ofrecimiento del trabajo es de mala fe."⁸⁵

"DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO CON UNA JORNADA QUE NO SE PRECISO, NO OPERA LA REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA. Si al negar el despido y ofrecer el trabajo al actor, el patrón controvierte la jornada y afirma que estaba comprendida dentro de la máxima legal, pero sin precisar el horario que configuraba la misma y cuáles eran las horas de que disponía el trabajador para tomar sus alimentos, debe calificarse de mala fe el ofrecimiento del trabajo, ya que tal situación podría llevar a una modificación unilateral por parte del patrón de las condiciones de trabajo en perjuicio del obrero, y por ende, el ofrecimiento del trabajo, en tales términos no puede tener por efecto que opere la reversión de la carga de la prueba."⁸⁶

B) CUANDO EXISTE CONTROVERSIA SOBRE EL SALARIO:

-
- 85.- Primer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. A.D. 294/88. José Antonio Avendaño Contreras. 11 de enero de 1989. unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretario: Ezequiel Tlecuitl Rojas.
- 86.- Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. A.D. 60/88. Lucía García Resendiz. 10 de marzo de 1988. unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: José Guadalupe Orta Méndez.

La regla general que se ha establecido en cuanto a que el patrón debe acreditar las condiciones que controvierta, se puede confirmar una vez más a través de la siguiente tesis, que en lo conducente dice: "...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".⁸⁷

Otra cuestión que respecto al salario encontramos consiste en que, toda vez que éste se puede pagar de diferentes formas atendiendo a la naturaleza del trabajo desarrollado, lo fundamental es que al existir controversia sobre este punto se logren acreditar los porcentajes o la manera en que se calculaba esta prestación; así encontramos las siguientes tesis: "DESPIDO. CARGA DE LA PRUEBA. Cuando el trabajador señala que percibía salario por comisión e indica la cantidad que obtuvo como último ingreso; y por su parte el patrón acepta el porcentaje base de la comisión, pero controvierte la suma del último ingreso, el ofrecimiento del trabajo es en los mismos términos y condiciones en que se prestaba, puesto que la objeción al salario no implica ninguna modificación, porque subsistió el porcentaje base de la

⁸⁷.- Informe rendido por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente al año de 1968. Cuarta Sala. pp. 29-30.

comisión.⁸⁸

Coincidimos con el anterior criterio, toda vez que para efectos del ofrecimiento del trabajo lo importante es que la base con la cual se calcula el pago de los salarios no sea distinta a la que señala el actor, o si lo es, que se acredite, para que la Junta esté en posibilidad de determinar si ha existido o no variación en las condiciones de trabajo independientemente de que la última cantidad recibida por ese concepto, se controvierta, lo que en todo caso podrá dar lugar a que se calcule correctamente y se pague la diferencia si procede.

Ahora bien, cuando el trabajador reclama la reinstalación y exige el pago del salario que percibía con sus respectivos incrementos, entonces, el ofrecimiento de trabajo también deberá incluir el reconocimiento de dichos aumentos para ser catalogado como de buena fe. La siguiente tesis es aplicable al caso: "OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DE BUENA FE Y REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA. Si se demanda la reinstalación en las mismas condiciones en que se desempeñaba una labor, indicando los salarios tabulados e integrado, y el patrón ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones, refiriéndose al apartado relativo al salario y expresa que también está de acuerdo con los incrementos que ocurran en su categoría, indudablemente que tal

88.- Informe rendido por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente al año de 1984. Tribunales Colegiados. tesis 7. p. 213.

proposición es de buena fe, y de ahí que si por causa atribuible al trabajador la reinstalación no ocurre, se revierte la carga de la prueba."⁸⁹

C) CUANDO EXISTE CONTROVERSIA SOBRE LA CATEGORIA:

Al referirnos a la categoría ésta comprende tanto la plaza que ocupaba el trabajador, como las funciones que realizaba, por tanto, si el patrón pretende que se le reinstale en una categoría distinta o se le asignen funciones distintas, habrá mala fe por parte del patrón al hacer el ofrecimiento, a menos que demuestre que aunque no sean las mismas que venía desarrollando, se encuentren dentro de las convenidas; esta condición al igual que el salario y la jornada es esencial en la relación de trabajo y no puede alterarse de manera unilateral por el patrón.

En relación a este punto encontramos las siguientes tesis:
"DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO EL PATRON CONTROVIERTE LA CALIDAD DEL TRABAJO QUE DESEMPEÑA EL ACTOR. Si el patrón controvierte la actividad que dice el trabajador desempeñaba, y dentro del juicio acredita que efectivamente le ofreció a aquél el trabajo que venía realizando antes del conflicto laboral, es evidente que tal ofrecimiento lo hizo de

89.- Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. A.D. 7985/88. Agustín Hernández Bolaños. 8 de diciembre de 1988. unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la LLata Valenzuela. Secretario: Erubiel Arenas González.

buena fe, por lo que, en este caso sí opera la reinversión de la carga de la prueba."⁹⁰

Y, "DESPIDO. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO AUNQUE SE OFREZCA EL TRABAJO, SE CONTROVIERTE LA CATEGORIA SIN PROBARSE. En los casos en que el trabajador afirma que tenía una determinada categoría y al contestar la demanda, se niega el despido y se ofrece el trabajo con una categoría inferior a la que afirmó el trabajador, y ésta no se prueba, el ofrecimiento del trabajo debe -- considerarse de mala fe, ya que se pretende modificar en perjuicio del trabajador, las condiciones en que lo venía desempeñando, esto es, se pretende que el trabajador reingrese con una categoría diferente con lo que desde luego se implantan nuevas condiciones de trabajo y en tal virtud, no procede la inversión de la carga de la prueba en contra del trabajador."⁹¹

D) CUANDO EXISTA CONTROVERSIA RESPECTO DEL LUGAR DE PRESTACION DE SERVICIOS.

Existen labores que por su naturaleza pueden y deben desarrollarse en distintos lugares y no en uno solo, en estos

90.- Informe emitido por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente al año de 1981. Tribunales Colegiados. tesis número 4. p. 402.

91.- Informe rendido por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente al año de 1980. Primer Tribunal Colegiado en Materia de trabajo. tesis número 6. p. 181.

casos es parte de la obligación patronal el hacer constar por escrito el o los lugares en donde el trabajador se obliga a trasladarse para desarrollar sus labores, en consecuencia, estimamos que si el trabajador en su demanda aduce que prestaba sus labores en una fuente de trabajo o en un lugar específico y el patrón al hacer el ofrecimiento controvierte dicha situación, deberá acreditar que tenía facultades para ordenar el traslado del actor, de lo contrario dicho ofrecimiento podrá tenerse por hecho de mala fe.

Conteniendo este criterio, encontramos únicamente una tesis que a continuación citamos: "DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. IMPLICA MALA FE CUANDO EL PATRON PIDE LA REINSTALACION EN LUGAR DISTINTO AL DE LA PRESTACION DE SERVICIOS. Existe mala fe de parte del patrón al ofrecer el trabajo, en los conflictos originados por despido, cuando en dicho ofrecimiento solicita a la Junta que la materialización de la reinstalación se verifique, en un lugar diferente al que señaló el actor en su demanda como fuente de trabajo, pues los argumentos que el empleador utilice para apoyar la petición se traducen en una actitud dolosa de su parte, ya que impone una condición a la reanudación de servicios, la que debe proponerse sin trabas, obstáculos o cortapisa alguna, máxime si con el cambio de la fuente de trabajo se disminuye la percepción

salarial del trabajador."92

Estas son esencialmente las condiciones que el patrón debe reconocer o probar como las que el actor tenía hasta antes de que surgiera el conflicto, sin embargo, no son todas las circunstancias que pueden concurrir para determinar la buena o mala fe del trabajo. A continuación estudiaremos algunos casos que aunque no se refieren a las condiciones de trabajo pueden ser demostrativos de mala fe.

4.- OTROS CASOS EN QUE PUEDE EXISTIR MALA FE DEL PATRON.

A) CUANDO NO SE REALIZA LA REINSTALACION POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRON.

En el caso de que el patrón haya ofrecido reinstalar al trabajador porque niega la existencia del despido, independientemente de que éste haya reclamado la indemnización constitucional o la reinstalación, si acepta reincorporarse a sus labores, el patrón está obligado a cumplir con dicha reinstalación y en caso de no hacerlo por causas imputables a él, es obvio que sólo hizo el ofrecimiento pretendiendo imputarle la carga probatoria al trabajador, en consecuencia, no debe proceder dicha reversión.

92.- Informe rendido por el presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente al año de 1984. Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. tesis número 7. p 732.

En aplicación al caso citamos la siguiente tesis: "DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO NO CUMPLIDO DEL TRABAJO. REVERSION INOPERANTE DE LA CARGA DE LA PRUEBA. Si en el juicio laboral, el trabajador reclama la indemnización constitucional por considerarse despedido injustificadamente, y el patrón demandado niega el despido y ofrece el trabajo en las mismas condiciones en que se venía desempeñando, y si habiendo aceptado el actor dicho ofrecimiento el patrón posteriormente se opone a reinstalarlo tal ofrecimiento no tiene el efecto de revertir la carga de la prueba."⁹³

B) CUANDO EL PATRON ADEMAS DEL OFRECIMIENTO OPONE EXCEPCIONES.

Estimamos que la parte demandada está en posibilidad de ofrecer el trabajo, y oponer excepciones, siempre y cuando éstas no esten en contradicción de lo expuesto al ofrecer el trabajo. Por ejemplo, puede oponer la excepción de prescripción; pero no puede ofrecer el trabajo y al mismo tiempo aducir que el trabajador incurrió en distintas causas de rescisión y por tal motivo se le despidió, porque no existe discrepancia sobre si rescindió o no el contrato, y él mismo está reconociendo que

⁹³. - Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. A.D. 10525/88. Silverio Martínez Carrillo. 24 de febrero de 1989. unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretaria. María Isabel Haruno Takata Gutiérrez.

así fue, y por lo tanto, le compete al patrón demostrar los hechos tendientes a justificar el despido que confiesa. Al efecto podemos citar el siguiente criterio: "DESPIDO, CARGA DE LA PRUEBA. El ofrecimiento del trabajo hecho a quien reclama el pago de la indemnización constitucional por haber sido despedido injustificadamente del mismo, no produce el efecto de hacer recaer la carga de la prueba en este último, si el demandado a la vez que le hace tal ofrecimiento reconoce que lo despidió por alguna causa que estimó justificada, correspondiendo a éste probar en el juicio la existencia de dicha causa."⁹⁴

Es diferente el caso, cuando manifiesta que no existió despido, sino abandono; coincidimos con el razonamiento expuesto en la siguiente tesis: "DESPIDO, OFRECIMIENTO DE REGRESAR AL TRABAJO. NO ES DE MALA FE CUANDO EL PATRON CONTROVIERTE LOS HECHOS DE LA DEMANDA Y OPONE EXCEPCIONES. Este Tribunal Colegiado considera que el ofrecimiento de volver al trabajo no fue de mala fe por haberse controvertido los hechos de la demanda y opuesto excepciones, esto es, negado el despido y alegado abandono pues tal proceder es un derecho que la ley concede al patrón quien si produce respuesta a la demanda entablada en su contra, en los términos apuntados, y, a la vez, propone a su colitigante regresar a trabajar, es sólo con el fin

94.- Informe rendido por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente al año de 1980. Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. tesis numero 7. pp. 106-107.

de que en el supuesto de que el demandante no aceptare la propuesta, entonces pueda defenderse en juicio para justificar sus excepciones.⁹⁵

Efectivamente, puede ocurrir que haya existido el abandono y a pesar de ello, el patrón decida admitir nuevamente al trabajador; por lo que, si el trabajador no acepta el ofrecimiento que se le hace debiera acreditar la existencia del despido.

C. CUANDO HA EXISTIDO UNA REINSTALACION ANTERIOR Y UN SEGUNDO DESPIDO INMEDIATO POSTERIOR.

Hemos establecido que para estimar de buena fe un ofrecimiento de trabajo hay que tomar en cuenta las condiciones en que se ofrece, y que aunque un ofrecimiento se haya estimado en principio de buena fe, con posterioridad la conducta procesal del patrón puede desvirtuar esa presunción, pero todo esto ocurre dentro de un sólo proceso, y si una vez que se ha realizado la reinstalación del trabajador se presenta una nueva rescisión de la relación, ésta es motivo de un juicio distinto, por lo tanto, las actuaciones procesales de un juicio anterior no pueden tomarse en cuenta de manera aislada para determinar si un

95.- Informe rendido por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente al año de 1985. Primer Tribunal Colegiado del Tercer Circuito. tesis número 7. pp. 106-107.

ofrecimiento es o no de buena fe, es por ello que no coincidimos con la siguiente tesis que textualmente dice: "OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES DE MALA FE. CUANDO SE HACE AL ACTOR REINSTALADO EN DIVERSO JUICIO. Cuando al actor se le ofrezca el trabajo y sea reinstalado y con posterioridad se intente nueva acción laboral y el patrón se refugie nuevamente en el ofrecimiento, negando la separación imputada y haciendo valer como defensa, el abandono de la fuente del empleo, debe estimarse esa conducta de mala fe y efectuada con la única finalidad de revertir la carga del despido al obrero, presumiéndose en contra del patrón, la separación ilegal del trabajo imputada, salvo prueba de su parte en contrario, pues no es verosímil que un empleado acepte volver a laborar e inmediatamente deje sus actividades, porque de haber sido esa su intención obviamente no hubiera aceptado la reinstalación, sino la continuación del primer juicio, hasta que se decidiera si le asistía o no el derecho a las prestaciones reclamadas anteriormente y a las cuales renunció, a cambio de ser reinstalado."⁹⁶

Y contrariamente a la tesis expuesta en el párrafo anterior, coincidimos con el criterio que se plantea en la siguiente: "OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, NO ES DE MALA FE, SOLO POR EL HECHO DE QUE SE HAGA A QUIEN FUE REINSTALADO POR LA MISMA RAZON EN DIVERSO JUICIO. Cada despido que origine un juicio debe ser analizado en

⁹⁶.- Informe rendido por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente al año de 1980. Tribunales Colegiados. tesis numero 25. pp. 204-205.

forma independiente, ya que, la circunstancia de que al trabajador demandante por despido injustificado se le ofrezca el trabajo y después de ser reinstalado, se dice despedido y por segunda ocasión el patrón le ofrece el trabajo, ello de ninguna manera implica que el segundo ofrecimiento del trabajo sea de mala fe, porque se repita, si no se modifican en perjuicio del trabajador las condiciones en que el trabajo se desempeñaba, pues para acreditar la buena o mala fe en el ofrecimiento del trabajo se debe atender a las condiciones del mismo ya sea que se ofrezca en iguales términos en que se venía prestando, siempre que las condiciones sean legales o que no siendo idénticas a las reclamadas reporten mejoras para el trabajador, o bien, que habiéndose controvertido queden demostradas por el patrón."⁹⁷

D. CUANDO EXISTE CONTROVERSIA RESPECTO DE CONDICIONES DIFERENTES A LAS YA ESTUDIADAS.

En los juicios promovidos por el trabajador por despido injustificado, es común que al mismo tiempo reclame otras prestaciones tales como el pago de horas extras, aguinaldos, prima de antigüedad, entre otros; y el hecho de que exista controversia respecto de estas prestaciones, no significa que el ofrecimiento del trabajo sea de mala fe, puesto que no son

⁹⁷.- Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. A.D. 7706/88. Jorge Velázquez Pérez. 10 de marzo de 1989. unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

condiciones esenciales que afecten la relación de trabajo en los términos en que se venía prestando, además de que son prestaciones cuya procedencia o improcedencia es independiente de la existencia o inexistencia del despido, y en consecuencia, la controversia que se suscite no afecta el ofrecimiento si se prueba que fue hecho en los mismos términos y condiciones.

Por ejemplo, en relación a la antigüedad, ésta no forma parte de las condiciones de trabajo, entendiéndose por tales los elementos que contiene el artículo 25 de la nueva Ley Federal del Trabajo; sin embargo, es un hecho que crea derechos a partir del inicio de la relación de trabajo, pero no como condición general de trabajo, y por lo tanto, no tiene relación con la implantación de una jornada legal y, aunque se ha dicho que en ocasiones puede influir en el monto del salario, lo que debe tomar en cuenta la autoridad responsable es si existe controversia respecto a este concepto y no en cuanto a la antigüedad, ya que su procedencia debe ser analizada con independencia del ofrecimiento del trabajo. Es aplicable al caso la tesis de jurisprudencia publicada en la página 151 del tomo correspondiente a los precedentes de la Cuarta Sala 1969-1986, cuyo rubro es: "DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CONTROVIERTIENDOSE LA ANTIGÜEDAD. NO IMPLICA MALA FE.", y que en lo conducente señala: "... tal mala fe no existe cuando el patrón controvierta la antigüedad alegada por el trabajador, pues dicha controversia no constituye una modificación del contrato de

trabajo que altere el mismo."98

Lo mismo ocurre cuando se controvierte la jornada de trabajo en cuanto a horas extras, si el patrón acredita que la jornada que tenía el actor se encuentra comprendida dentro de los límites legales, y en esos términos hace su ofrecimiento, ésta es de buena fe, independientemente de que el patrón acredite que el trabajador no laboró horas extras, es por ello que la siguiente tesis nos parece adecuada: "OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, SI SE EFECTUO CON LA JORNADA CONTRATADA Y SE DEMOSTRO, ES DE BUENA FE. Si el patrón propone al actor su regreso a trabajar con la jornada contratada que fue dentro de la legal, y la demuestra con la exhibición en autos del contrato colectivo de trabajo, tal ofrecimiento debe considerarse de buena fe, con independencia de que exista controversia sobre tiempo extra laborado."99

5. MOMENTO PROCESAL OPORTUNO DEL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO.

Respecto a las tesis emitidas en este sentido existe contradicción, mientras un tribunal sostiene que éste sólo se puede realizar en la etapa de demanda y excepciones, ya que

98.- Tomo correspondiente a los precedentes de la Cuarta Sala 1969-1986. p. 151

99.- Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. A.D. 4956/88: Fausto Acosta Cerón. 20 de septiembre de 1989. unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Félix Arnulfo Flores Rocha.

en dicha etapa es cuando la demandada tiene oportunidad de referirse a las acciones ejercitadas, y no en la etapa de conciliación en que la Junta pretende que las partes lleguen a un arreglo conciliatorio; según otros criterios puede realizarse en esa fase o en la anterior, en razón de que la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, es un todo y por lo tanto en cualquiera de sus etapas puede hacerse válidamente ese ofrecimiento.

En nuestra opinión, concordamos con lo manifestado en segundo término y, por lo tanto, el ofrecimiento puede realizarse dentro de la etapa de conciliación o en la de demanda y excepciones, pero no posteriormente, porque el trabajador quedaría en estado de indefensión al no estar preparado para aportar pruebas que condujeran a probar el despido, si rechazando el ofrecimiento de trabajo, insiste en ese hecho.

Coincidimos, por tanto, con la siguiente tesis: "TRABAJO, OPORTUNIDAD DEL OFRECIMIENTO DEL. Es precisamente en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones en la que el patrón debe hacer el ofrecimiento del trabajo al actor que se dice despedido injustificadamente, puesto que si se hace con posterioridad, ello implica que se deja indefenso al trabajador, quien no podría ofrecer pruebas sobre hechos que no fueron materia de la

litis.=100

En esas condiciones, se debe hacer del conocimiento del trabajador, ya sea en la etapa conciliatoria, o en la de demanda y excepciones, dicho ofrecimiento y sus condiciones para que el trabajador esté en posibilidad de decidir si lo acepta o no y si, por ejemplo, la empresa patronal en su escrito de contestación de demanda, ofreció al actor la reinstalación al trabajo en los mismos términos y condiciones en que éste lo desarrollaba, pero sin exhibir copia de tal escrito para el efecto de correr traslado a este último para que manifestara ante la propia Junta, lo que a su derecho e intereses conviniera, y tampoco tal ofrecimiento lo formuló verbalmente el patrón ante la Junta responsable, en ninguna de las fases de conciliación o demanda y excepciones, es de inferirse que fue incorrecto que la Junta en su laudo hubiese determinado que la carga de la prueba correspondía al referido trabajador, si éste nunca estuvo en posibilidad de conocer de él.

Otra cuestión interesante es la de señalar el momento en que la Junta debe declarar a quién corresponde la carga procesal. Lo cual en principio podría ser en el momento de cerrarse la etapa de demanda y excepciones; hecho el ofrecimiento y conociendo de

100.- Informe rendido por el Presidente de la Suprema Corte de justicia de la Nación correspondiente al año de 1980. tercera parte. Tribunales Colegiados. tesis 16. p. 221.

él el trabajador y una vez dada su respuesta, la Junta estaría en posibilidad de distribuir la carga probatoria. Sin embargo, eso no es tan sencillo; si existe controversia en las condiciones de trabajo, es sólo hasta que la Junta valore las pruebas ofrecidas por las partes y determine si el patrón acreditó que las condiciones que él manifestó son las verdaderas, para que así la Junta esté en condiciones de determinar si el patrón ofreció el trabajo de buena fe. La siguiente tesis resulta congruente con este argumento: "DESPIDO INJUSTIFICADO Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CARGA DE LA PRUEBA. La controversia que la parte demandada suscitó al contestar la demanda, respecto al salario y categoría afirmados por el actor, por sí sola no era determinante para que la Junta en el laudo reclamado considerara de mala fe el ofrecimiento de trabajo y le arrojara a la demandada la carga de la prueba del despido; pues la consideración de si el ofrecimiento de trabajo es de buena o de mala fe y si produce o no el efecto de revertir la carga de la prueba del despido, depende del análisis a conciencia y pormenorizado que las Juntas hagan de las pruebas aportadas al juicio laboral, que las lleven a determinar cuáles eran en realidad las condiciones en que el trabajo se desempeñaba, por consiguiente, si la patronal justifica o no su controversia, esto en acatamiento a lo que disponen los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo."¹⁰¹

¹⁰¹.- Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. A.D. 6986/89. Antonio Díaz Gaudencio. 31 de octubre de 1989. unanimidad de votos. Ponente: J.

Por lo tanto, cuando la Junta que conoce del asunto, al observar que existe controversia respecto de las condiciones de trabajo, debe determinar que la carga de la prueba corresponde al patrón, pero sólo, en principio, para el efecto de acreditar las condiciones en que se ofrece el mismo, y posteriormente al análisis que haga de las pruebas allegadas al juicio para ese fin, debe volver a fijar la carga probatoria, según los criterios que ya hemos analizado.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La carga probatoria en el proceso laboral se distribuye conforme al principio de que, se debe imponer a quien se encuentra en mejores condiciones de contribuir con el material probatorio necesario, a fin de dilucidar los hechos controvertidos, siendo con mayor frecuencia la parte patronal quien cuenta con los medios idóneos para ello.

SEGUNDA. El artículo 784 refleja esta finalidad al disponer que corresponde al patrón la carga probatoria cuando exista controversia respecto de los antecedentes del trabajador, las condiciones de trabajo, causas de rescisión y terminación de la relación laboral, así como del cumplimiento de las obligaciones que le corresponden. Con ello se refleja el interés de no permitir que el trabajador se encuentre en desventaja respecto de la parte más fuerte en el proceso, y de esta manera se evita que el patrón se concrete a negar los hechos lisa y llanamente, y el trabajador ante tal situación tenga que probar su dicho, por lo que la parte patronal se ve en la necesidad de expresar y acreditar los hechos que al respecto aduzca.

TERCERA. En los casos de despido se impone la carga probatoria al patrón para acreditar alguna o algunas de las

siguientes cuestiones: que existió causa legal para ello, es decir, que la conducta del trabajador se adecuó a alguna de las hipótesis contenidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; que le entregó a éste aviso por escrito con la fecha y causa o causas de la rescisión del vínculo laboral, o que promovió el juicio paraprocesal procedente para que la Junta se lo entregara, en caso de que se hubiese negado a recibirlo; o que existió abandono, renuncia o terminación de la relación laboral, en vez del despido alegado.

CUARTA. Cuando el patrón niega la existencia de la relación laboral, le corresponde al trabajador acreditar que ésta sí existió; ahora bien, se entiende por relación laboral o por contrato de trabajo la prestación de un servicio personal y subordinado, siendo éste último elemento el requisito esencial de dicho vínculo, el que consiste en la facultad del patrón de disponer de la fuerza de trabajo del obrero de acuerdo con la ley o con el contrato. Sin embargo, el trabajador sólo tiene que acreditar que ha venido prestando un servicio personal al demandado para que se tenga por presumida la existencia de la relación laboral, es decir, que dicho elemento de subordinación se presume, y en todo caso le corresponderá al patrón acreditar que la relación que los unía no tenía ese carácter.

QUINTA. Aun cuando el patrón niegue lisa y llanamente el hecho del despido, no se revierte sobre el trabajador la carga de

probarlo toda vez que existe en su favor la presunción de la existencia de ese hecho salvo prueba en contrario, con lo que se obliga a los patrones a aclarar y acreditar lo que en realidad sucedió.

SEXTA. Cuando el patrón niega el hecho del despido y además ofrece el trabajo en las mismas condiciones en que lo venía prestando el obrero, produce el efecto de revertir sobre éste la carga probatoria de la existencia del despido si decide no aceptarlo e insiste en ese hecho.

SEPTIMA. Para que el ofrecimiento sea considerado de buena fe, es necesario que el patrón lo haga en los mismos términos y condiciones esenciales que rigen la relación laboral, es decir, que no modifique el salario, la categoría, la jornada y el lugar de prestación de servicios; pero además, se requiere que dichas condiciones se encuentren dentro de los mínimos y máximos legales, ya que de no ser así, y aun cuando el trabajador admita que ésas eran las que tenía antes del conflicto, el ofrecimiento debe ser considerado de mala fe.

OCTAVA. En caso de que haya controversia sobre las condiciones mencionadas, deberá acreditarlas el patrón de conformidad con el mencionado artículo 784 de la ley de la materia. La controversia que exista respecto de otras prestaciones, como la antigüedad o las horas extras, debe ser

analizada independientemente del ofrecimiento de trabajo, es decir, si se propone el reingreso a las labores con el mismo salario, jornada, categoría y lugar de prestación de servicios, aun cuando exista controversia sobre otras prestaciones, este debe estimarse de buena fe.

NOVENA. En el caso de que se haya aceptado la reinstalación en el puesto que ocupaba el trabajador, y posteriormente ésta no se lleve a cabo por causas imputables al patrón, dicho ofrecimiento deberá tenerse por hecho con la intención de revertir la carga de la prueba sobre el trabajador, debiendo la autoridad responsable fijar nuevamente la carga probatoria sobre el patrón, quien actuó de mala fe al proponer el reingreso del trabajador y luego se negó a reinstalarlo.

DECIMA. Para que el trabajador cuente con las oportunidades tanto de decidir si acepta o no el ofrecimiento de trabajo, como de acreditar el hecho del despido en caso de que lo rechace, éste deberá hacerse claramente del conocimiento de aquél ya sea en la etapa de conciliación o en la de demanda y excepciones, y no con posterioridad.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- BECERRA BAUTISTA, José. El Derecho Civil en México. duodécima edición. Porrúa. México. 1986.
- 2.- ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979. UNAM. México. 1980.
- 3.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. segunda edición. Trillas. México. 1989.
- 4.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. tercera edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1983.
- 5.- BORREL NAVARRO, Miguel. El Juicio de Amparo Laboral. Pac. México. 1986.
- 6.- DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1988.
- 7.- DE BUEN, Néstor. La Reforma del Proceso Laboral. Porrúa. México. 1980.
- 8.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. t. I. décima edición. Porrúa. 1985.
- 9.- DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Botas. México. 1952.
- 10.- DE PINA, Rafael. Tratado de las Pruebas Civiles. tercera edición. Porrúa. México. 1981.
- 11.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1985.
- 12.- DEVIS ECHANDIA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. t. I. Fíndenter. Argentina. 1972.
- 13.- DIAZ DE LEON, Marco Antonio. Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo. Textos Universitarios, S. A. Manuel Porrúa. México. 1981.
- 14.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. décima tercera edición. Porrúa. México. 1983.
- 15.- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. t. I. Porrúa. México. 1983.

- 16.- OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. (Textos Universitarios). Harla. México. 1980.
- 17.- PALLARES, Eduardo. Apuntes de Derecho Procesal Civil. segunda edición. Botas. México. 1964.
- 18.- PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. séptima edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1986.
- 19.- PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. tercera edición. Textos Universitarios, S. A. Manuel Porrúa. México. 1975.
- 20.- RAMIREZ PONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. séptima edición. Pac. México. 1988.
- 21.- ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. segunda edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1986.
- 22.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. quinta edición. Porrúa. México. 1980.

LEGISLACION

- 23.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. octagésima sexta edición. Porrúa. México. 1989.
- 24.- Ley Federal del Trabajo. comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. quincuagésima novena edición. Porrúa. México. 1989.
- 25.- Ley de Amparo. comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. cuadragésima novena edición. Porrúa. México. 1988.
- 26.- Código Federal de Procedimientos Civiles. comentado por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. cuadragésima novena edición. Porrúa. México. 1988.

OTRAS FUENTES

- 27.- DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Porrúa. México. 1956.
- 28.- Enciclopedia Jurídica Omeba. t. II. Bibliográfica Argentina.

Argentina. s.f.

- 29.- ESCRICHE, Diccionario de Derecho Procesal Civil. Porrúa. 1956.
- 30.- PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Porrúa. 1956.
- 31.- Diccionario Jurídico Mexicano. (Instituto de Investigaciones Jurídicas). UNAM. segunda edición. Porrúa. México.
- 32.- Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985. quinta parte. Cuarta Sala.
- 33.- Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. no. 1. febrero 1988.
- 34.- Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. No. 10-12. nov.-dic. 1988.
- 35.- Informe rendido por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente al año de 1968. segunda parte. Cuarta Sala.
- 36.- Informe rendido por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente al año de 1980. tercera parte. Tribunales Colegiados.
- 37.- Informe rendido por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente al año de 1981. tercera parte. Tribunales Colegiados.
- 38.- Informe rendido por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente al año de 1984. segunda y tercera partes. Cuarta Sala y Tribunales Colegiados, respectivamente.
- 39.- Informe rendido por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente al año de 1985. segunda y tercera partes. Cuarta Sala y Tribunales Colegiados, respectivamente.
- 40.- Tomo de precedentes de la Cuarta Sala. 1969-1986.