

# El proceso español del despido: un estudio comparado con el proceso nacional

Alejandro Sosa Ortiz\*

SUMARIO: I. *Justificación del estudio.* II. *Normatividad sustantiva del despido en el Derecho español.* III. *Normatividad procesal del juicio por despido en el Derecho español.* IV. *Aspectos revelantes de la normatividad española que inciden en la duración y eficacia de los procesos por despido.* V. *Conclusiones.*

## I. Justificación del estudio

La utilidad de cualquier institución jurídica a la luz del Derecho comparado es manifiesta. Más aún lo es, cuando una institución parece no desenvolverse en lo procesal con la agilidad y los resultados esperados, como lo es en nuestro medio la figura del despido injustificado, que ciertamente transita en prolongados juicios y simulaciones. Al concluir éstos, en un gran número de casos, el propio órgano jurisdiccional y la sociedad observante, ya no digamos la parte perdedora, tienen la sensación de no haber logrado establecer la verdad de los hechos controvertidos, ni siquiera esa verdad procesal *más allá de toda duda razonable*, no obstante la fórmula legalmente consagrada de resolver *a verdad sabida y buena fe guardada, y en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas*.

En efecto, es común encontrar juicios laborales por despido injustificado que tardan hasta más de dos años en que se dicte el laudo. Si a ello le agregamos la interposición del juicio de amparo indirecto y directo por las partes, advertimos que, en ocasiones, la concesión del amparo conlleva a una o a

---

\* Magistrado del Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito

varias reposiciones del procedimiento y/o dictados de nuevos laudos, que a su vez son de nuevo impugnados mediante el referido juicio de garantías; de tal suerte que se tramitan hasta cuatro o cinco amparos antes de que se tenga una resolución verdaderamente inatacable, lo cual provoca que un juicio laboral pueda, a menudo, durar hasta cinco años, sin que lo anterior, se insiste, sea garantía de que finalmente se ha dictado una decisión justa.

Lo anterior no riñe con el reconocimiento que hacemos de nuestro derecho sustantivo laboral, que incluso hemos exportado a otras latitudes. Derecho que es producto de la lucha de clases y se implanta en la Constitución de 1917 como consecuencia de la victoria de la revolución social de 1910. A propósito de lo anterior, cabe traer a colación las siguientes palabras del maestro Mario de la Cueva con respecto al principio de estabilidad o permanencia en el trabajo:<sup>1</sup>

Es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quién fue su autor, como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera y a escalar la meta tan bellamente expresada por Máximo Dursi en su cuento: *Vivir sin temor es el destino del hombre*.<sup>2</sup>

Conforme a lo dicho, nuestra atención en el Derecho español, se centrará primeramente en la regulación sustantiva del despido, destacando las diferencias con el nuestro y posteriormente en el aspecto procesal a fin de identificar las posibles causas que motivan que los procesos laborales en general y, específicamente el que versa sobre despido, sean notoriamente más breves (de 2 a 4 meses en promedio) que los nuestros. Lo anterior a fin de que, sin renunciar a nuestros principios laborales, amplia y justificadamente arraigados, podamos, en su caso, proponer las reformas conducentes que no sólo nos permitan abreviar el tiempo de los juicios, sino también emitir resoluciones

---

<sup>1</sup> Principio que se define de la siguiente manera: “Otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”. *El nuevo Derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, t. I, p. 219.

<sup>2</sup> *Ibidem*.

en las que los hechos probados tengan una mayor aproximación con la realidad y, por ende, más justas.

Este ensayo es producto no sólo del análisis comparativo de ambas legislaciones, sino también de la enseñanza obtenida en el Curso de Especialización Judicial “Jurisdicción Social y el Nuevo Derecho del Trabajo” que realicé en la Coruña, España del 5 al 23 de noviembre de 2007, con motivo de la obtención de una beca otorgada por el Aula Iberoamericana. A decir de los propios expositores, todos ellos impartidores de justicia en esta materia en sus diferentes instancias, la justicia laboral es de las distintas jurisdicciones, la que mejor funciona en España.

## II. Normatividad sustantiva del despido en el Derecho español

Cabe en principio referir que como España forma parte de la Unión Europea, su legislación responde a las directivas o recomendaciones que emiten los órganos de esa unión.

La Ley del Estatuto de los Trabajadores se aplica a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. En la Sección Cuarta denominada *Extinción del contrato*, mediante el numeral 49, se contempla:

1. El contrato de trabajo se extinguirá:
  - a) Por mutuo acuerdo de las partes.
  - b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que constituyan abuso de derecho manifiesto por el empresario.
  - c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. (...)
  - d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.
  - e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.
  - f) Por jubilación del trabajador.
  - g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empre-

sario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante. (...)

- h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 12 del artículo 51 de esta Ley.
- i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas de producción, siempre que aquél haya sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en esta Ley.
- j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
- k) Por despido del trabajador.
- l) Por causas objetivas legalmente procedentes.
- m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (...)

Para efectos de nuestro estudio, transcribiremos las causas por las que un trabajador puede solicitar la extinción del contrato, previstas en el artículo 50.

#### Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:
  - a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.
  - b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
  - c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los arts. 40 y 41 de la presente ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.
2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

Como podrá advertirse, esta figura de la *extinción del contrato por voluntad del trabajador* resulta equiparable a la de *rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador*, prevista en el artículo 51 de nuestra Ley Federal del Trabajo. Se hace notar, que al igual que nuestra legislación, también el trabajador tiene derecho a una indemnización similar a la del despido injustificado.

En la figura del *despido colectivo* regulada por el artículo 51 de la ley española, se requiere que el empresario solicite previamente su autorización a la autoridad laboral, y ésta inicia un procedimiento con la apertura de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores; cuando éste concluye, con o sin acuerdo entre las partes, la autoridad laboral dicta la resolución correspondiente. Si transcurre ese plazo y no se emite la resolución, se entenderá autorizada la solicitud.

La *extinción del contrato por causas objetivas*, se regula mediante el artículo 52, y autoriza la extinción:

- a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. (...)
- b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y haya transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación. (...)
- c) Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el art. 51.1 de esta Ley y en número inferior al establecido en el mismo. (...)
- d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la planilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo. (...)
- e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administradoras públicas o por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de programas públicos, sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de

carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.  
(...)

El procedimiento para lograr la referida *extinción por causas objetivas* es el siguiente: El empresario realiza una comunicación escrita al trabajador expresándole la causa; simultáneamente pone a su disposición una indemnización de 20 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades (18 años). El aviso deberá entregarse treinta días antes de la fecha prevista para la extinción, plazo durante el cual el trabajador gozará de una licencia de seis horas semanales para buscar un nuevo empleo. En contra de esta decisión extintiva del empresario, podrá recurrir el trabajador como si se tratase de despido disciplinario y la autoridad judicial podrá calificarla de nula, procedente o improcedente; tal calificación producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario, con las siguientes modificaciones: en caso de procedencia, el trabajador tendrá derecho a la indemnización ya referida, consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación de desempleo por causa no imputable a él. Si se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. En caso de compensación económica, se deducirá de ésta el importe de la indemnización.

El *despido disciplinario* se regula mediante el artículo 54, que a la letra dice:

#### Artículo 54. Despido disciplinario

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.
2. Se considerarán incumplimientos contractuales:
  - a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
  - b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
  - c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
  - d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. (Letra g) apartado 2 añadida por art. 37.5 Ley 62/2003 de 30 diciembre de medidas fiscales, administrativas y del orden social).

Llama la atención que en cuanto a las faltas no se indiquen cuántas se consideran *repetidas*; tal enunciación de esa causal y *la disminución en el rendimiento de trabajo* son aspectos novedosos con respecto a nuestra legislación. En todo caso, consideramos que por cuanto hace al rendimiento se deberá tratar de una disminución injustificada. Aunque en nuestro catálogo se comprenden catorce causas expresas (el doble de las que contempla este numeral), todas ellas pueden identificarse en la legislación española: por ejemplo, se advierte que la causa relativa a la pena de prisión se encuentra inmersa en las faltas repetidas y el resto en la *trasgresión de la buena fe contractual*.

La *forma y efectos del despido disciplinario* se encuentran previstos en el artículo 55 y al igual que en nuestra legislación, debe ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que surtirá efectos. En caso de que se trate de un trabajador sindicalizado, el empresario lo deberá hacer previa audiencia con el delegado sindical correspondiente. Empero, si el empresario no observa estas formalidades, podrá realizar un segundo despido, en el que las cumpla, dentro de un plazo de 20 días a partir del primero, con la condición de que ponga a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios y mantenga al trabajador en la Seguridad Social.

Cuando el trabajador no esté conforme con esta comunicación, podrá recurrir a la autoridad judicial, la que deberá calificarlo de procedente, improcedente o nulo. Es procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación, sin derecho de indemnización ni a salarios de tramitación. Es improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajusta a lo establecido anteriormente. En este caso, el empresario podrá elegir entre las siguientes opciones:

- 1) la readmisión del trabajador, con abono de los salarios de tramitación hasta el dictado de la sentencia o hasta que hubiere encontrado otro empleo con igual o superior salario; si fuere menor el salario, sólo se realizará el descuento correspondiente, o
- 2) el abono de una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 42 mensualidades (esto es 28 años, pues 42 por 30, arrojan 1260 días que son las 42 mensualidades) más los referidos salarios de tramitación. El empresario podrá ofrecer sólo esta indemnización, dentro de las 48 horas siguientes al despido, depositándola en el Juzgado de lo Social; cuando no se realice el depósito dentro de ese periodo deberá pagar los salarios caídos desde la fecha del despido hasta la del depósito. (Arts. 55 y 56).

Si el trabajador es un representante de los trabajadores o un delegado sindical, la opción siempre corresponde a éste.

Es nulo el que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. También lo es el que se realice por motivos relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a permisos o excedencia. El despido nulo tiene el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

El numeral 57 establece que cuando la sentencia que declare improcedente el despido se dicte transcurridos más de 60 días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el pago de los salarios de tramitación que hubiere tenido que pagar y que excedan de esos 60 días.

Como podrá advertirse, la indemnización al trabajador por despido improcedente es mayor en el sistema español con respecto al nuestro, a partir de que cuente con tres o más años de antigüedad, pues le corresponderían 135 días de su salario real; empero, no cuando tenga una antigüedad menor, pues con un año o dos de antigüedad, con nuestra normatividad le corresponderían 90 días de su salario (indemnización constitucional) más 20 y 40 días de salario (hasta por dos salarios mínimos), respectivamente, por prima de antigüedad, cuando en el sistema español sólo le corresponderían 45 y 90 días, respectivamente, de su salario.

Otro aspecto interesante que advertimos es el de que, ante la determinación de un despido improcedente, como regla general, no es el trabajador quien opta por la indemnización o la readmisión, como acontece en nuestro sistema, sino el empresario. Lo cual *prima facie* riñe con nuestro referido principio de la estabilidad en el empleo, pues si opta por la indemnización, no se retrotraen los efectos de tal determinación al momento del despido restaurándose de nueva cuenta el vínculo laboral, que nunca debió fracturarse, para continuar vigente, sino que tan sólo se obtiene una reparación sustituta que es la compensación en dinero. Luego, el principio de permanencia o estabilidad en el empleo que reza que la relación laboral sólo puede rescindirla el empresario cuando el trabajador ha incurrido en una infracción prevista en la ley no es una realidad, pues en la normatividad en estudio le basta al empresario entregar una compensación económica, a pesar de que el trabajador no se hubiese situado en la hipótesis infractora, para que la relación se extinga, a pesar de que la intención del trabajador fuere la de que el vínculo continuase. Sin embargo, debe reconocerse que en el sistema español hay menos probabilidades de que después de una readmisión el empresario vuelva a despedir al trabajador (como acontece en nuestro medio), porque esta readmisión ya no le es impuesta del todo en el laudo, ni opta por ella dentro del procedimiento por el interés de revertir la carga probatoria, sino que es el propio empresario quien libremente opta por ella.

De igual manera, llama nuestra atención la circunstancia de que los salarios de tramitación se “cortan” desde el momento en que el trabajador despedido encuentra otro trabajo igual o mejor remunerado que el que tenía, antes de ser despedido, lo cual nos parece acertado porque la finalidad de estos salarios, semejante a la de nuestros salarios caídos, es la de retribuir los días-salario que el trabajador dejó de percibir por el despido, que a la postre se califica de improcedente o injustificado; luego, desde el momento en que el trabajador consigue un trabajo igual o mejor remunerado del que fuera despedido, ya no hay razón para que se sigan computando. Nuestra jurisprudencia admite dicho “corte” sólo a partir de la fecha en que el operario es reinstalado en el mismo empleo con motivo de la oferta realizada por el demandado.

Considero que esta disposición podría perfectamente incorporarse a nuestro sistema, sin importar que el operario ejerza la acción de indemnización o la de reinstalación, y evitaría que el trabajador dolosamente alargara los

juicios con la finalidad de obtener una cantidad mayor por concepto de salarios caídos, no obstante contar ya con otro empleo.

Destaca también por novedoso, en nuestro sistema, el límite para el empresario de hasta 60 días de salarios por tramitación, pues en caso de que el juicio dure más tiempo, podrá reclamar al Estado el excedente. Ello nos parece acertado, pues por un lado obliga al órgano jurisdiccional a no dilatar los procesos y por otro, en caso de que así ocurra por causas imputables a dicho órgano, el empresario no sufre las consecuencias del retraso.

### III. Normatividad procesal del juicio por despido en el Derecho español

Como ya se apuntó, nos informaron que el procedimiento español es el que mejor funciona en el Reino. No reporta, prácticamente, rezago alguno. Los juicios en primera instancia duran, como ya se dijo, entre 2 y 4 meses.

El Título V del Libro Primero de la Ley de Procedimiento Laboral de España, se denomina *De la evitación del proceso*. Contiene dos capítulos: *De la conciliación previa* y *De la reclamación previa a la vía judicial*.

El primero es el que tiene que ver con el despido, pues establece que es requisito para la tramitación del proceso el intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones. El segundo dispone que para poder demandar al Estado, comunidades autónomas, entidades locales u organismos autónomos dependientes de los mismos es requisito haber reclamado en vía administrativa en la forma establecida en las leyes.

La presentación de la solicitud de la conciliación suspende los plazos de caducidad e interrumpe los de prescripción. La asistencia al acto de conciliación es obligatoria para ambas partes. Si el solicitante no comparece sin justa causa, se tendrá por no presentada la solicitud y se archiva el asunto. Si no comparece la contraparte, se tiene por intentada la conciliación sin efecto, y si la falta es injustificada, se impondrá una multa en caso de que la sentencia que se llegue a dictar coincida esencialmente con la pretensión contenida en la solicitud. El acuerdo de conciliación es impugnabile, mediante el ejercicio de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos. Dicho acuerdo tiene fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes sin necesidad

de ratificación ante el juez, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias.

Los principios rectores del proceso español son intermediación, oralidad, concentración y celeridad.

Como es de advertirse, estos principios también se consagran en el primer párrafo del artículo 685 de nuestra Ley Federal del Trabajo. El numeral 75, inciso 1, de la ley española dispone:

Los órganos judiciales rechazarán de oficio en resolución fundada las peticiones, incidentes y excepciones formuladas con finalidad dilatoria o que entrañen abuso de derecho. Asimismo, corregirá los actos que, al amparo del texto de una norma persigan un resultado contrario al previsto en la Constitución y en las leyes para el equilibrio procesal, la tutela judicial y la efectividad de las resoluciones.

El Título I del Libro Segundo regula el proceso ordinario. Se establece que en la demanda no podrán alegarse hechos distintos de los aducidos en la conciliación o reclamación administrativa, salvo que se hubieran producido con posterioridad. El órgano judicial advierte al demandante de los defectos, omisiones o imprecisiones de la demanda, para que las corrija en un plazo de cuatro días; de no hacerlo, se archiva la demanda.

Admitida la demanda, el juez señala dentro de los diez días siguientes al de su presentación, día hora para la conciliación y el juicio, debiendo mediar un mínimo de cuatro días entre la citación y la celebración de dichos actos. En la citación se hace constar que los actos de conciliación y juicio no podrán suspenderse por incomparecencia del demandado, así como que las partes han de concurrir al juicio con todos los medios de prueba de que intenten valerse.

Sólo a petición de ambas partes o por motivos justificados, podrán suspenderse por una sola vez los actos de conciliación y juicio, señalándose nueva fecha dentro de los diez días siguientes. Excepcionalmente y por circunstancias graves probadas, podrá acordarse una segunda suspensión. Si el actor no comparece sin justa causa, se le tendrá por desistido. La incomparecencia del demandado no impedirá la celebración del juicio, que continuará sin necesidad de declarar su rebeldía.

Si no hay conciliación, se pasará seguidamente a juicio. Se nos informó que en un 40% de los asuntos que llegan a los juzgados se logra conciliación.

El acuerdo de conciliación correspondiente es ejecutable de la misma manera que lo es una sentencia.

El demandante ratifica o amplía su demanda sin que pueda hacer en ella variación sustancial. A diferencia de la interpretación que nosotros le hemos dado a la facultad prevista en el artículo 878, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, que le permite variar, sin limitación alguna, su demanda inicial. El demandado contesta afirmando o negando concretamente los hechos de la demanda y alega las excepciones que considere pertinentes. No podrá formularse reconvencción, salvo que la hubiere anunciado en la conciliación previa. Las partes pueden hacer uso de la palabra cuantas veces el juez lo considere necesario.

Si fuese alegada, por alguna de las partes la falsedad de un documento que pueda ser de notoria influencia en el pleito, porque no pueda prescindirse de la resolución de la causa criminal para la debida decisión o condicione directamente el contenido de ésta, continuará el acto de juicio, hasta el final, y con suspensión de las actuaciones posteriores, el juez concederá un plazo de 8 días al interesado, para que aporte el documento que acredite haber presentado la querrela. La suspensión dura hasta que se dicta sentencia o auto de sobreseimiento en la causa criminal.

Se admiten las pruebas que se ofrezcan y puedan practicarse en el acto, respecto de los hechos sobre los que no hubiere conformidad. Las que impliquen la traslación del juez fuera del lugar de la audiencia sólo se admitirán si se estiman imprescindibles. Caso en el cual se suspenderá el juicio por el tiempo estrictamente indispensable. El órgano judicial puede hacer, tanto a las partes como a los peritos y testigos, las preguntas que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos. Cabe precisar que no se formula pliego de posiciones ni de preguntas para las pruebas confesional y testimonial, tanto unas como otras se formulan verbalmente.

Desahogadas las pruebas, las partes proceden a formular sus conclusiones. Si el juez no se considera suficiente ilustrado sobre algún punto del debate, concederá a ambas partes el tiempo suficiente para que expliquen lo conducente.

Durante la celebración de la audiencia de juicio en la que el secretario elabora un acta, de conformidad con el artículo 89, en la que se registran los siguientes datos:

- a) Lugar, fecha, juez o tribunal que preside el acto, partes comparecientes, representantes y defensores que les asisten, y breve referencia al acto de conciliación.
- b) Breve resumen de las alegaciones de las partes, medios de prueba propuestos por ellas, declaración expresa de su pertinencia o impertinencia, razones de la negación y protesta, en su caso.
- c) En cuanto a las pruebas admitidas y practicadas:
  - 1) Resumen suficiente de las de confesión y testifical.
  - 2) Relación circunstanciada de los documentos presentados, o datos suficientes que permitan identificarlos, en el caso de que su excesivo número haga desaconsejable la citada relación.
  - 3) Relación de las incidencias planteadas en el juicio respecto a la prueba documental.
  - 4) Resumen suficiente de los informes periciales, así como también de la resolución del juez o tribunal en torno a las recusaciones propuestas de los peritos.
  - 5) Resumen de las declaraciones de los asesores, en el caso de que el dictamen de éstos no haya sido elaborado por escrito e incorporado a los autos.
- d) Conclusiones y peticiones concretas formuladas por las partes; en caso de que fueran de condena a cantidad, deberán expresarse en el acta las cantidades que fueran objeto de ella.
- e) Declaración hecha por el juez o tribunal de conclusión de los autos, mandando traerlos a la vista para sentencia.

Concluido el juicio, y dentro del plazo para dictar sentencia (5 días), el juez podrá acordar el desahogo de pruebas para mejor proveer, con intervención de las partes. Si la diligencia consiste en la confesión judicial o en pedir algún documento a una parte y ésta no comparece o no lo presenta sin causa justificada, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada.

Cuando se alegue por la actora discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, corresponde al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas aportadas y de su proporcionalidad, es decir, le corresponde a éste la carga probatoria.

La sentencia se dicta en el plazo de cinco días a partir de que se concluye el juicio y se notifica a las partes a los dos días siguientes. Se puede imponer al litigante que obró de mala fe o notoria temeridad una sanción pecuniaria de hasta 600 euros y en caso de que fuere el empresario deberá abonar los honorarios de los abogados.

Si la sentencia que declara improcedente el despido es recurrida, y el empresario opta por la readmisión, cualquiera que fuese el recurrente, ésta se llevará a cabo provisionalmente. Cuando el empresario hubiere optado por la indemnización, no se ejecuta y el trabajador se considera en situación ilegal de desempleo involuntario. Si la sentencia recurrida por el trabajador aumenta la cuantía de la indemnización, el empresario podrá cambiar el sentido de su opción al de readmisión.

El libro III de la Ley de Procedimiento Laboral regula los siguientes medios de impugnación:

- a) El recurso de reposición procede en contra de las providencias y autos que dicten los jueces de lo social. No procede en contra de las providencias y autos que se dicten en los procesos de conflictos colectivos y en los de impugnación de convenios colectivos. Art. 184.
- b) El recurso de súplica procede en contra de las providencias que no sean de mera tramitación y los autos que dicten las salas de lo social, ante la misma sala que los emitió. Tampoco procede en contra de las providencias y autos que se dicten en los procesos de conflictos colectivos y en los de impugnación de convenios. Art. 185.
- c) El recurso de suplicación procede en contra de las resoluciones dictadas por los jueces de lo social, así como contra los autos y sentencias que puedan dictar los jueces de lo mercantil y que afecten el Derecho laboral. Conocen de este recurso las salas de lo social de los Tribunales Superiores de Justicia. Este es el recurso que procede en contra de cualquier sentencia con que culmine un proceso por despido. Art. 189.

Este recurso tiene por objeto:

- a) Reponer el procedimiento por haberse cometido una violación durante éste, que hubiere producido indefensión.

- b) Revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas. Como es de advertirse no se puede cuestionar la valoración de los testimonios realizados ante el *a quo*.
- c) Examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia. Art.191.

Su interposición debe anunciarse dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia. Si la sentencia condena al pago de dinero, el recurrente (si no forma parte del gobierno ni es el trabajador) al realizar el anuncio, debe depositar la cantidad objeto de la condena y otro depósito por 25,000 pesetas (150 euros), y dentro de los diez días siguientes deberá presentar su escrito de interposición del recurso en el cual expresará sus agravios. El mismo juez da vista a la contraparte por cinco días y envía los autos a la sala de lo social del tribunal superior, dentro de los dos días siguientes. La sala podrá inadmitir el recurso, con audiencia del recurrente, por haber ya desestimado en el fondo otros recursos en supuestos sustancialmente iguales. De admitirse el recurso, la sala dictará sentencia dentro del plazo de diez días. Si la sentencia se confirma, el recurrente pierde los depósitos.

El recurso de casación, que resuelve la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, procede en contra de:

- a) Las sentencias dictadas en única instancia por las salas de lo social y por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.
- b) Los autos que decidan el recurso de súplica interpuesto contra los que en ejecución de sentencia dicten dichas salas.
- c) Los autos que resuelvan el recurso de súplica interpuesto contra la resolución en que la sala, acto seguido de la presentación de la demanda, se declare incompetente por razón de materia. Art. 204.
- d) las sentencias dictadas en suplicación por las salas de lo social de los tribunales superiores de justicia. En este supuesto tiene la exclusiva finalidad de la unificación de doctrina, siempre que la sentencia recurrida fuese contradictoria con la de otra u otras salas de los tribunales superiores o con sentencias del Tribunal Supremo, en idéntica situación, donde en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiese llegado a pronunciamientos distintos.

Requiere de un depósito de 50,000 pesetas (300 euros) y si la sentencia condena al pago de cierta cantidad, también la consignación de ésta. Cuando se desestima el recurso se pierde el primer depósito y se ordena mantener el segundo. En caso contrario se devuelven ambos.

Tanto en el recurso de suplicación como en el de casación, la sentencia impone costas a la parte vencida, respecto del primero hasta 100,000 pesetas (600 euros) y tocante al segundo hasta 150, 000 pesetas (900 euros).

El recurso de revisión, previsto en los artículos 509 y 510 en la Ley de Enjuiciamiento Civil, procede en contra de cualquier sentencia dictada por los órganos del orden jurisdiccional social y se interpone ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Los supuestos en los que procede este recurso son los siguientes:

- a) Si después de pronunciada se recobraren u obtuvieren documentos decisivos, de los que no se hubiere podido disponer por fuerza mayor o por obra de la parte en cuyo favor se hubiere dictado.
- b) Si hubiere recaído en virtud de documentos que al tiempo de dictarse ignoraba una de las partes haber sido declarados falsos en un proceso penal, cuya falsedad se declarare después penalmente.
- c) Si hubiere recaído en virtud de prueba testifical o pericial, y los testigos o los peritos hubieren sido condenados por falso testimonio dado en las declaraciones que sirvieron de fundamento a la sentencia.
- d) Si se hubiere ganado injustamente en virtud de cohecho, violencia o maquinación fraudulenta.

#### IV. Aspectos relevantes de la normatividad española que inciden en la duración y eficacia de los procesos por despido

##### 1. Conciliación

Es de destacarse que en la legislación española se encuentran previstas dos fases de conciliación previas al inicio del procedimiento, uno en sede administrativa y la otra ya en sede judicial. Ambas deben agotarse previamente al juicio y la asistencia de ambas partes es obligatoria. En sede administrativa si no comparece el solicitante de la conciliación, se tiene por no interpuesta y se archiva. Si no comparece la otra parte, se tiene por intentada la conciliación

sin efecto y al incompareciente se le impone una multa en caso de que la sentencia resulte condenatoria en esencia con la pretensión contenida en la solicitud de conciliación. En sede judicial si el actor no comparece, se le tiene por desistido de la demanda; y la incomparecencia del demandado en el juicio, provoca que éste continúe sin necesidad de declarar su rebeldía. Lo anterior da como resultado un alto porcentaje de conciliaciones, lo que a su vez reduce el número de juicios, de tal suerte que permite resolver éstos con mayor prontitud y agilidad que en nuestro medio, en el que, como sabemos, es optativo acudir a la fase de conciliación ante las Procuradurías de la Defensa del Trabajo y no es obligatorio para el actor asistir a la fase de conciliación de la audiencia trifásica.

## 2. Salarios caídos

A. Como ya se dijo, en el sistema español, una vez que el trabajador-actor ha obtenido un diverso empleo igual o mejor remunerado que el que tenía antes de la ruptura del vínculo, motivo de la reclamación por despido, se cortan estos salarios llamados en España de tramitación. En nuestro medio, aun cuando el trabajador ya cuente con ese empleo, con frecuencia alarga manifiestamente los asuntos (mediante el ofrecimiento de múltiples pruebas e interposición de amparos) con la finalidad de obtener en la sentencia una mayor cantidad de dinero por concepto de salarios caídos, pues sabe que mientras no se falle en definitiva estos salarios se siguen causando. La normativa española desalentaría tal proceder, amén de que no riñe con la finalidad que se busca en la figura de los salarios vencidos o caídos, que es la de retribuir al trabajador-demandante los salarios que debió seguir percibiendo de no haberse generado la fractura de la relación; luego, si ya los obtiene de un distinto empleo, no se justifica que se sigan causando.

B. El tácito límite de hasta 60 días de salarios de tramitación a que se encuentra obligado el empresario demandado es indudablemente otro factor que motiva que el órgano jurisdiccional acelere los procesos, pues al sobrepasar este plazo el propio Estado es el que tiene que responder por el excedente y, en la *praxis*, si tal retraso es imputable al juzgador, éste recibe una reprimenda. Se nos informa que son excepcionales los casos en que el Estado ha tenido que pagar estos salarios. Es incuestionable que en nuestro medio tendrían que ponderarse la creación de más órganos jurisdiccionales para poder adoptar

una medida de esa naturaleza a tal grado que de manera racional, se les pudiese exigir que concluyeran los procesos en un plazo breve determinado.

### 3. *Conducta procesal de las partes*

Durante el curso, formulé los dos siguientes cuestionamientos a los expositores españoles: 1. ¿Qué tan frecuente es que el empresario niegue el despido que se le atribuye y, en su caso, cómo resuelven la problemática de la carga probatoria? y 2. ¿Qué tan a menudo se suspende la audiencia de juicio, por la objeción de falsedad de documentos exhibidos por la contraparte?

La contestación a la primera pregunta fue que de manera excepcional el empresario niega el despido que se le atribuye; que la litis se centra, en la mayoría de los casos, en si la causa invocada como despido disciplinario o por causas objetivas está o no demostrada, y que en caso de que el empresario lo niegue, el trabajador no tiene mayor dificultad en probarlo. Después del despido, puede preconstituir la prueba presentándose con testigos que adviertan que ya no es recibido o enviando una comunicación al patrón que motive que éste le conteste que ya el vínculo se encuentra disuelto, lo cual puede realizar antes de que formule la demanda.

Las citadas respuestas me motivan a las dos siguientes consideraciones.

Primera: ¿Por qué en nuestro medio, contrariamente a lo que acontece en España, en un gran número de procesos por despido, la litis se centra en que el demandado-patrón niega que hubiere despedido al operario y no en la demostración de la causal de rescisión invocada por el patrón?

Si realizamos un estudio comparativo de ambas legislaciones, vamos a encontrar que en los dos sistemas el patrón debe notificar por escrito al trabajador de las causas de la rescisión, y en caso de no hacerlo, el despido se considera injustificado, en nuestro medio, e improcedente en el español. Sin embargo, resulta más fácil hacerlo, para el patrón-español por dos motivos:

- a) Tiene un más amplio repertorio de causales, ya que lo puede realizar mediante el despido disciplinario (cuyas causales coinciden sustancialmente con las nuestras), y mediante la extinción del contrato por causas objetivas, en el que las causales sí son novedosas con respecto a nuestra normativa, sin que, por otra parte, la indemnización que se

tiene que dar al trabajador (20 días por año, con un máximo de 18 años) resulte muy gravosa.

- b) A diferencia de nuestra Ley, como ya apuntamos, en España se le concede una segunda oportunidad al patrón, en el caso de que un primer despido no hubiere satisfecho la forma para despedir disciplinariamente al operario, para realizar un segundo despido en el que sí lo haga, con la sola condición de que ponga a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios y mantenga al trabajador en la seguridad social.

Esta facilidad genera que el empresario español recurra con mayor frecuencia que el mexicano a las formas establecidas por la ley para rescindir el vínculo laboral, y por ello, cuando es demandado lo acepte y pruebe la procedencia de su despido.

Por otra parte, en virtud de que en México la carga probatoria con respecto al despido le corresponde invariablemente al patrón (contrariamente a lo que acontece, en España), pudiera pensarse que el empresario mexicano optará más por aceptar éste y evitar así el riesgo de no satisfacer dicha carga con la consecuente condena de salarios caídos. Lo anterior no acontece porque tiene a su favor la siguiente estadística: Cuando niega el despido y le oferta al operario el trabajo en las mismas condiciones en que lo venía haciendo (por consiguiente la propuesta es calificada de buena fe), en un 77.77%, mediante la figura jurisprudencial de la reversión de la carga probatoria, logra sentencia absolutoria, amén de que en un 68.75% el trabajador rechaza la propuesta, de tal suerte que (al menos en este porcentaje) sin comprometer algo a cambio, obtiene dicha reversión en su beneficio. Y cuando el operario acepta la propuesta en un 86.66% afirma haber sido nuevamente despedido, de tal suerte que la naturaleza conciliatoria que se pensó tendría dicha figura jurisprudencial en la *praxis* no se logra, y sí en cambio, provoca que el conflicto se alargue con la invocación de despidos (ciertos o no) después de la reinstalación, habiéndose generado, en ocasiones, hasta cinco juicios. A lo anterior se adiciona la reciente jurisprudencia 2ª./J. 93/2007<sup>3</sup> que obliga a la junta a admitir y

---

<sup>3</sup> “OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SU CALIFICACIÓN CUANDO EN EL PROPIO JUICIO SE AFIRMA UN SEGUNDO DESPIDO POSTERIOR A LA REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR. La calificación de buena o mala fe del ofrecimiento de trabajo se determina analizando los antecedentes del caso, la conducta de las partes y las circunstancias relativas, de manera que habrá

desahogar las pruebas de ese despido posterior a la reinstalación, cuando todavía pudiesen no haberse terminado de desahogar las referidas al primer despido. El ofrecimiento del trabajo lo realiza el patrón en un 48% de los juicios en que se le demanda por despido injustificado.<sup>4</sup>

Una explicación adicional a la interrogante que nos hemos formulado, creemos encontrarla en el diferente nivel cívico de nuestro pueblo que deriva en un mayor respeto a la ley y en una conducta procesal más proba que coincide con lo que señala nuestra jurisprudencia: cuando un trabajador se dice despedido en contra de la negativa del empresario de no haberlo hecho, es más creíble la afirmación del primero, porque sólo de manera extraordinaria un operario que no ha sido despedido pone en riesgo su fuente de trabajo, sostén propio y de su familia, separándose de aquél con la finalidad de obtener un lucro indebido.

La segunda consideración radica, precisamente, en que en el sistema español se advierte una preocupación mayor por sancionar la mala conducta procesal de los contendientes, lo que restringe el ofrecimiento y aporte de pruebas apócrifas, como testimonios o documentos falsos. Tratándose de estos últimos, como se apunta, su impugnación es excepcional, debido a que la ley obliga al impugnante a formular la querrela criminal y lo resuelto en la causa penal vincula al juez de lo social, suspendiéndose el procedimiento

---

buena fe cuando aquellas situaciones permitan concluir que la oferta revela la intención del patrón de continuar la relación de trabajo y, por el contrario, existirá mala fe cuando el patrón intenta burlar la norma que le impone la carga de probar la justificación del despido; de ahí que deban atenderse todas las actitudes de las partes que puedan influir en esa calificación. Por ello, cuando en el juicio laboral el trabajador reinstalado con motivo de la aceptación de la oferta de trabajo se dice nuevamente despedido y hace del conocimiento de la Junta tal circunstancia para justificar la mala fe del ofrecimiento en el mismo juicio donde se ordenó la reinstalación, ese hecho debe considerarse para la calificación de la oferta respectiva, debiendo inclusive, recibirse las pruebas con las que pretenda demostrar su aserto (con fundamento en el artículo 881 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que se trata de hechos supervenientes acontecidos con posterioridad a la celebración de la audiencia), pues en caso de acreditarlo, será evidente que la oferta no se hizo con la finalidad real de reintegrarlo en sus labores, sino con la de revertirle la carga de la prueba, lo que además deberá ser objeto de análisis en el laudo que se emita para determinar, junto con otros factores, si dicho ofrecimiento de trabajo fue de buena o mala fe". [Novena Época, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, tomo XXV, mayo de 2007, pág. 989, núm. de reg. 172, 461].

<sup>4</sup> Alejandro Sosa Ortiz, *El despido: la reversión de su carga probatoria*, México, Porrúa, 2006, pp.146 y 147.

laboral mientras tanto. Por consiguiente, si se determina que el documento es apócrifo, quien lo aporta se hará merecedor a una sanción penal; empero, si se resuelve que es auténtico, el impugnante estará expuesto a que se le condene por el delito de acusación falsa, para el que ni siquiera es indispensable la querrela, pues el juez que decreta la absolución se encuentra obligado a proceder de oficio en contra del acusador cuando se desprendan indicios bastantes de la falsedad de la imputación.<sup>5</sup> De tal suerte que las partes se abstienen tanto de presentar documentos apócrifos como de impugnar de falsos los que son auténticos. Lo que no sucede en nuestro medio, en el que con harta frecuencia las partes recurren tanto a lo uno como a lo otro, y a pesar de que se demuestre su mala conducta procesal —incluso hay ocasiones en las que ambos peritos, del actor y del demandado, coinciden en que el documento cuestionado es auténtico o falso—, su proceder queda impune.

La legislación española autoriza al juzgador de primera instancia a imponer al litigante que *obró de mala fe o con notoria temeridad* una multa de hasta cien mil pesetas (600 euros) y, si el condenado es el empresario, debe abonar también los honorarios de los abogados del trabajador (art. 97). En nuestro medio, en el laboral es en el que más se miente y se hace, diría yo, con un alarmante cinismo. Simplemente, a manera de ejemplo, cito de entre los más recientes casos de que me ha tocado conocer como magistrado en materia laboral el siguiente: El trabajador que se dice despedido injustificadamente manifiesta haberse desempeñado como jefe de personal y haber tenido un sueldo de \$70,000.00; para demostrarlo exhibe los depósitos que el patrón le realizaba en su cuenta periódicamente, en las que en efecto se apreciaban diversos depósitos que hacían ese total. El patrón-demandado reconoce el puesto, empero niega que ése sea su sueldo, pues refiere que era de \$10,000.00, y que ciertamente esas cantidades se le abonaban a su cuenta personal por indicaciones del propio actor, para que de ahí pudiera disponer de ellas para realizar el pago de las cuotas-patronales del IMSS e Infonavit; para evidenciar su dicho, exhibe los recibos que acreditan el pago de los importes pagados por estos conceptos que coinciden en pesos y centavos con las cantidades depositadas en la cuenta del jefe de personal y con las fechas en que se hicieron. La junta responsable tuvo por demostrado el salario manifestado por el patrón. El trabajador-actor, en vía de amparo directo, no obstante

---

<sup>5</sup> Art. 456 del Código Penal español.

la evidencia anterior, sigue insistiendo en que indebidamente la junta no consideró como cierto el salario de \$70,000.00.

Por otra parte, la normatividad española de igual manera le impone al recurrente (siempre que no sea el Estado o el trabajador) la obligación de realizar, además del depósito por la cantidad de dinero por el que lo condena la sentencia que recurre, otro diverso que cuando el recurso es desestimado lo pierde e ingresa al Tesoro público, además de que al perdidoso en el recurso lo condena al pago de costas a favor de su contraria. Todo ello evita que los litigantes se conduzcan maliciosamente y que interpongan recursos a sabiendas de que son improcedentes con la única finalidad de alargar los procesos, pues en tal supuesto además de no obtener la revocación o modificación de la resolución, saben que perderán el mencionado depósito a favor del Estado y además tendrán que pagar costas a su contraparte. A diferencia de lo que acontece en nuestro país en el que es optativo para el quejoso en el amparo solicitar la suspensión del laudo reclamado y, por consiguiente, exhibir la garantía para responder por los daños y perjuicios que exige la Ley de Amparo para el caso de que no obtenga la protección constitucional (que rarísima vez se hace efectiva), amén de que, como de cualquier manera *de facto* la autoridad responsable, interpuesto el amparo, suspende la ejecución hasta que el juicio de garantías se resuelve, ni siquiera se solicita la suspensión o bien solicitándose no se exhibe la garantía.

## V. Conclusiones

Sería deseable una reforma en los siguientes aspectos de nuestra Ley Federal del Trabajo, para disminuir la duración de los procesos y fallar en ellos con mayor apego a la verdad material.

1. Establecer que la fase de conciliación sea obligatoria para ambas partes. Sancionar al actor que no comparezca, desde luego sin justificación, con un tácito desistimiento y con multas la ausencia injustificada del demandado. Lo anterior es incluso congruente con el reciente paquete de reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya aprobado por el Congreso de la Unión, específicamente por lo que se refiere al numeral 17, que reconoce como mecanismos alternos de solución de controversias, entre otros a la

conciliación. Esta reforma lograría, sin lugar a dudas, un mayor porcentaje de conciliaciones en materia laboral, que permitirían, como lo dice el dictamen de la reforma constitucional, “despresurizar las altas cargas de trabajo” de los juzgados laborales y, con ello, desahogar con mayor agilidad los procesos en que no se lograra la conciliación.

2. Establecer el “corte” de los salarios vencidos o caídos, a partir de que el trabajador labora en un diverso empleo igual o mejor remunerados que el que tenía. Ello evitará que esta figura de los salarios caídos se distorsione y conserve su noble finalidad: resarcir al trabajador que ha sido despedido injustificadamente, de los salarios que deja de percibir, por causa imputable al patrón, desde la fecha del despido hasta aquella otra en que reciba su indemnización o haya sido reinstalado. En efecto, una vez que ha obtenido un empleo igual o mejor remunerado cesa el daño generado por la falta de empleo provocada por el despido y no se justifica que se sigan generando. Además, una vez que el operario obtiene ese empleo igual o mejor remunerado, desaparece la motivación para prolongar los juicios maliciosamente con la finalidad de obtener una condena mayor por salarios caídos.
3. Establecer que los salarios caídos tengan para el patrón un límite razonable y prudente, de acuerdo con los plazos establecidos en nuestro procedimiento y las cargas de trabajo de los órganos jurisdiccionales, que comprenda la duración normal de un proceso, y salvo que él mismo hubiere dado lugar a que este tiempo se exceda, sea el Estado el que responda de los salarios caídos que se sigan generando. Lo anterior, en principio, es justo, porque si bien el patrón ha dado motivo al proceso al despedir injustificadamente al actor y con ello al pago de los salarios vencidos, tampoco debe responder por la dilatación injustificada del Estado al administrar justicia. En segundo lugar, propiciaría que los órganos jurisdiccionales se cuidaran de llevar con la debida agilidad los procesos, pues un juzgador que continuamente estuviere dando lugar a que el Estado pague los salarios caídos excedentes sería visto como un servidor público negligente.
4. Reprimir la mala conducta procesal de las partes. En nuestro medio, existe una gran impunidad para la mentira de las partes, los testigos y peritos que se vuelca en los procedimientos y provoca su alargamiento

innecesario. Nadie le teme al perjurio. Lo mismo acontece con el juicio de amparo su interposición se realiza, en muchas ocasiones, a sabiendas que se carece de razón y con la única finalidad de alargar los juicios con fines aviesos. Habría que establecer la obligación de los organismos jurisdiccionales laborales de dar parte al Ministerio Público con la conducta notoriamente falaz de los intervinientes del proceso y que dicha representación social realmente actúe. Las pocas disposiciones que tienden a evitar lo anterior son insuficientes y letra muerta. En materia de falsificación de documentos, sería aconsejable imitar la legislación española. Ciertamente quien tilda de falso un documento, le está imputando al falsario y/o a quien lo aporta al juicio, un delito perseguible de oficio (falsificación de documentos y/o uso de documento falso) que amerita ser investigado por el ministerio público; luego, es correcto que esa objeción no se tome a la ligera y que la legislación laboral obligue al objetante a formular la denuncia correspondiente, lo cual, a la vez, de no ser cierta su objeción, lo expondría a ser condenado por el delito de calumnia. Lo anterior evitará que las partes objeten de falso todo documento que les perjudique a pesar de ser auténtico, como que aporten documentos apócrifos.

5. Establecer que la carga probatoria en cuanto al hecho controvertido del despido le corresponde invariablemente al patrón, sin posibilidad de ser revertida hacia el operario. Con ello desaparecería la figura jurisprudencial de la reversión de la mencionada carga probatoria, mediante el ofrecimiento de trabajo, y se evitaría propiciar la conducta simulada del patrón de ofertar la reinstalación para lograr la reversión de la carga de la prueba, así como que se prolongue el conflicto con nuevos despidos inmediatos a la reinstalación y la recepción de pruebas de un segundo despido, cuando aún no se resuelve el primero.