

CARGA DE LA PRUEBA DEL DESPIDO REFORMA LABORAL DE 2019

Rafael TENA SUCK*

SUMARIO: I. Generalidades de la Carga de la Prueba; II. Carga de la Prueba en Materia Laboral; III. Carga de la Prueba de la Rescisión Contractual; IV. Aviso de Rescisión; V. Negativa del Despido y Ofrecimiento del Trabajo; VI. Naturaleza Jurídica; VII. Reversión de la Carga de la Prueba; VIII. Calificación de Buena Fe; IX. Calificación de Mala Fe; X. Cambio de Rumbo; XI. Vigencia; Conclusiones; Fuentes consultadas.

I. Generalidades de la Carga de la Prueba

El significado etimológico del concepto carga, es la cosa que hace peso sobre otra. Desde el punto de vista de la teoría del derecho procesal, la carga de la prueba se identifica, con la siguiente afirmación «el titular de un derecho tiene la carga de su ejercicio».

Es una noción eminentemente procesal de importancia trascendental, que constituyen reglas para la actividad de las partes de los hechos que deben probarse, y para el juzgador el modo de resolver conforme a su distribución y al material probatorio aportado, es decir, le proporcionan elementos para formar su convicción en el caso controvertido, ya que necesariamente debe resolver en algún sentido y no simplemente declarar empates, toda vez que «el silencio, oscuridad o insuficiencia de la ley, no autorizan a los jueces o tribunales para dejar de resolver una controversia»¹.

A manera de ejemplo algunas reglas probatorias establecen los siguientes principios rectores: Solo los hechos controvertidos son materia de prueba; carecen de justificación los hechos confesados, notorios, inútiles, ociosos o intrascendentes; el derecho no es sujeto de prueba, salvo que se funde en leyes extranjeras; debe

* Licenciatura en *Derecho* por la Universidad Iberoamericana; Maestría en *Derecho* por la Universidad Iberoamericana y Doctorado en *Derecho* por la Universidad Panamericana. Abogado postulante en Materia Laboral, Seguridad Social y Juicio de Amparo. Socio del Despacho Hugo Ítalo y Asociados S.C. Rector del Instituto de Posgrado en Derecho desde 2014. Es Profesor de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Juicio de Amparo en diversas Universidades, así como autor de múltiples obras jurídicas.

¹ **Artículo 18**, *Código Civil para el Distrito Federal*, (Ciudad de México).

probar al que le corresponda la carga de la prueba y no simplemente al que ejercita una acción o defensa.

Por lo tanto, la carga de la prueba (*onus probandi*) como lo afirma Rafael DE PINA², representa el gravamen o peso que recae sobre las partes, para que suministren obligatoriamente el material probatorio que la autoridad requiere para formar su convicción sobre los hechos alegados en juicio y que les corresponde acreditar.

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

Sin embargo, como lo señala Eduardo PALLARES³, solamente por medio de sutiles razonamientos puede distinguirse la carga del ejercicio de los derechos que tienen las partes para realizar determinados actos y agrega, que carga y ejercicio en el derecho, son la misma cosa. Si el actor quiere obtener justicia debe presentar su demanda, pero la presentación constituye el ejercicio del derecho de acción, pero si quiere obtener sentencia favorable ha de rendir pruebas idóneas, esto último constituye el ejercicio el derecho de probar.

«... la carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por su propio interés y no por deber, por lo tanto, debemos concluir que más que una obligación es una necesidad procesal, ya que el incumplimiento es sancionado con la pérdida del derecho. De lo anterior se infiere, que la carga de la prueba no constituye una obligación jurídica, sino deriva del interés o necesidad de probar las afirmaciones del juicio que corresponden».

² PINA DE, Rafael, *Curso de derecho procesal del trabajo*, Ediciones Botas, México 1952, p. 191.

³ PALLARES PORTILLO, Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Editorial Porrúa, México 1960, p.128.

Para TRUEBA URBINA⁴, la carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por su propio interés y no por deber, por lo tanto, debemos concluir que más que una obligación es una necesidad procesal, ya que el incumplimiento es sancionado con la pérdida del derecho.

De lo anterior se infiere, que la carga de la prueba no constituye una obligación jurídica, sino deriva del interés o necesidad de probar las afirmaciones del juicio que corresponden.

II. Carga de la Prueba en Materia Laboral

En el derecho procesal del trabajo por su carácter tutelar y proteccionista de la clase trabajadora, se rechazaron categóricamente las reglas del derecho civil de la carga de la prueba, estableciéndose como principio rector «debe probar, el que esté en mejor aptitud o disposición de hacerlo», independientemente de las afirmaciones o negaciones producidas en el juicio, por lo que es una obligación y un derecho de las partes cumplir con el impulso procesal que la Ley y la jurisprudencia les impone.

TRUEBA URBINA⁵ refiere que la nueva teoría procesal ha desechado el concepto de *obligación de probar* por el de la carga de la prueba, y el principio

civilista *el que afirma está obligado a probar* y agrega que «es evidente que el artículo 763 tiene un sentido social, porque los patrones generalmente se abstienen de proporcionar elementos probatorios que favorezcan a los trabajadores, listas de raya, documentos, libros de contabilidad etc.».

El artículo 763 de la *Ley Federal del Trabajo* de 1931 señalaba que; «las partes están obligadas a aportar los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de la verdad de los hechos o al esclarecimiento de la verdad».

En ese orden de ideas, el patrón tiene la obligación de probar los supuestos consignados en el artículo 784 de la *Ley Federal del Trabajo*, considerando que debe exhibir en el juicio los documentos que obran en su poder y que legalmente debe conservar en términos del artículo 804 de la Ley, bajo el apercibimiento que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

En términos del artículo 784 de la legislación laboral, el patrón debe probar su dicho cuando exista controversia sobre: La fecha de ingreso del trabajador, antigüedad, causa o causales de rescisión de la relación de trabajo; terminación de la relación o

⁴ TRUEBA URBINA, Alberto, *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal de Trabajo*, Porrúa, México 1965, p.304.

⁵ TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 1973, p. 504

contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta Ley; constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha y la causa de su despido; contrato de trabajo; jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales; descanso de media hora cuando el trabajador afirma que no se le otorgó; pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo; disfrute y pago de las vacaciones; pago de primas dominical, vacacional y de antigüedad; monto y pago del salario; pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (demostrada la cantidad líquida y definitiva de reparto de utilidades); incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro, su incumplimiento, se reitera, trae aparejada la sanción de tener por cierto los hechos que el actor afirma en su demanda.

Con ello —dice Néstor DE BUEN⁶— se actualiza la idea de que el trabajador debe ser auxiliado para superar sus debilidades sociales evidentes y lograr, por la vía indirecta, una igualdad final, agrega por cierto relativa.

⁶ BUEN DE LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 1988, p. 425.

III. Carga de la Prueba de la Rescisión Contractual

De conformidad con la fracción IV del artículo 784 de la Ley laboral corresponde al patrón la carga de la prueba patronal de acreditar en el juicio las causales de rescisión de la relación de trabajo que establece el artículo 47 y demás relativos del Ordenamiento legal invocado, y que por su importancia no resistimos la necesidad de transcribir:

Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

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, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie

provocación o que obre en defensa propia;

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;

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 grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

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;

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

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

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o

acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

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

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

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

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

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;

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

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al

trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

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

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.

La rescisión es una forma de terminación unilateral y

extraordinaria de la relación individual de trabajo por causa justificada, sin responsabilidad para la parte que la invoca; cuando la rescisión se lleva a cabo por el patrón se reconoce como despido, cuando se trata del trabajador se habla de retiro o separación.

En nuestra legislación, el despido es potestativo y a partir de la reforma de 1980 se consideró como un acto formal y de difícil aplicación, que paulatinamente se ha flexibilizado. Es unilateral por virtud del cual el patrón da por terminada la relación de trabajo por una causa grave o violación contractual imputable al trabajador, que hace imposible la continuación del vínculo laboral. La rescisión, según criterio de la Corte, no termina por sí misma la relación de trabajo, sino que queda supeditada a la calificación por parte del Tribunal laboral cuando se promueve demanda, ya que, si el trabajador omite ejercitar las acciones consignadas en el artículo 48 de reinstalación o indemnización constitucional dentro del plazo de dos meses concedido por la Ley, se confirma la validez de la determinación patronal.

En ese sentido, la terminación de relación de trabajo queda sujeta a la resolución jurisdiccional sobre la justificación del despido. Si el tribunal confirma la validez de la decisión patronal, operará la condición resolutoria de conclusión del vínculo de trabajo; por el contrario, si se declara injustificado el despido se condenará al patrón al pago y cumplimiento de las acciones principales reclamadas.

Además, las causales de despido deben ser graves e inconvenientes para la subsistencia o continuación de la relación y, se advierte que detrás de cada causal genérica o especial de rescisión, aparece una obligación violada o incumplida por el trabajador. Para que la terminación opere sin responsabilidad para el patrón o el trabajador, no es suficiente invocar la causal, sino que es necesario acreditarla ante el órgano jurisdiccional.

Luego entonces, la carga de la prueba de las causales de rescisión de la relación de trabajo, imputables al trabajador, le corresponde al patrón; los medios para justificarla dependerán de la naturaleza de la causal invocada, *vgr.* Documentales, testigos, actas de investigación administrativa, tarjetas de asistencia, reportes, peritajes contables o de otra índole, etc.

Cabe señalar, que el despido injustificado puede ser tácito o expreso, ya que basta con que el patrón impida por cualquier medio

que el trabajador realice el trabajo, para que se actualicen la separación injustificada.

«En nuestra legislación, el despido es potestativo y a partir de la reforma de 1980 se consideró como un acto formal y de difícil aplicación, que paulatinamente se ha flexibilizado. Es unilateral por virtud del cual el patrón da por terminada la relación de trabajo por una causa grave o violación contractual imputable al trabajador, que hace imposible la continuación del vínculo laboral. La rescisión, según criterio de la Corte, no termina por sí misma la relación de trabajo, sino que queda supeditada a la calificación por parte del Tribunal laboral cuando se promueve demanda, ya que, si el trabajador omite ejercitar las acciones consignadas en el artículo 48 de reinstalación o indemnización constitucional dentro del plazo de dos meses concedido por la Ley, se confirma la validez de la determinación patronal».

IV. Aviso de Rescisión

En la última parte del artículo 47 de la reforma procesal de 1980, se incorporó la obligación patronal de proporcionar al trabajador el aviso de las causales de rescisión como un requisito formal de validez, so pena de considerar el despido injustificado, ya que de esa manera se le otorga a este la garantía de audiencia, legalidad y seguridad jurídica, a fin de que conozca en forma clara y concreta los motivos de la determinación patronal y, así poderlos impugnar o desvirtuar en el juicio.

La sanción de considerar injustificado el despido por la falta de aviso al trabajador o a la Junta —era excesiva— sin olvidar que antes de la reforma de 1980, nunca se cumplía con esta obligación patronal, por no existir sanción o consecuencia legal alguna a la omisión o incumplimiento.

La interpretación de la Corte, superó los alcances del precepto legal, toda vez que sostuvo el criterio de que el patrón tenía la obligación de *demostrar la negativa del trabajador a recibir el aviso de rescisión* para que surtiera efectos su entrega por conducto de la Junta, aunado a la obligación de acreditar no tan solo las causales de rescisión, sino también la negativa a recibir el aviso y la presentación oportuna ante la Junta, lo que constituyó un obstáculo procesal

que desmotivó la aplicación de la rescisión patronal.

Por los motivos anteriores y los riesgos inherentes, los abogados patronales dejaron de invocar e instrumentar las causales de rescisión por existir una doble obligación procesal de acreditar las causales de rescisión y la negativa del trabajador de recibir el aviso de rescisión, puesto que la simple omisión de acreditar un hecho negativo, que evidentemente es un requisito de forma —ajeno a las causales de rescisión— derivaba en una condena inevitable⁷.

Asimismo, fue la causa principal de la proliferación de la figura procesal de *negar el despido y ofrecer el trabajo*, provocando que la controversia de la mayoría de los juicios individuales versara sobre la calificación de buena o mala fe del ofrecimiento del trabajo más que en la justificación o no del despido alegado, así como la multiplicación indiscriminada de los juicios.

En la última parte del artículo 47 de la reforma laboral del 2012, se replanteó la forma de comunicar el aviso de rescisión mediante entrega personal al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último

⁷ Inoperancia de la rescisión y la proliferación de la figura del ofrecimiento del trabajo en el 90% o más de los casos.

domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

«Con la reforma de 2019 se modificó la última parte del referido artículo 47 flexibilizando la entrega del aviso de despido y sus consecuencias indicando: “La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por si sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado”».

Por virtud de la modificación legislativa del 2012, el patrón debe proporcionar el aviso de rescisión en forma personal al trabajador o bien por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente; circunstancia que pretendió facilitar la entrega del aviso de rescisión, dejando sin efecto la carga probatoria de la negativa del trabajador de recibir el aviso. Asimismo, se pretendió puntualizar sus consecuencias sin ningún cambio trascendental al

señalar: «La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido».

Con la reforma de 2019 se modificó la última parte del referido artículo 47 flexibilizando la entrega del aviso de despido y sus consecuencias indicando: «La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por si sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado».

El cambio aludido permitirá que el patrón —por vía de excepción— pueda acreditar la justificación del despido alegado —aun sin haber proporcionado al trabajador el aviso de rescisión— por tratarse de una presunción *iuris tantum* que admite prueba en contrario, lo cual no priva al trabajador del derecho de audiencia, puesto que en términos del artículo 873-B de la ley, tiene la posibilidad de réplica y de ofrecimiento de pruebas tendientes a desvirtuar el despido alegado.

Acorde con lo anterior, en el artículo 991 de la Ley se indica:

En los casos de rescisión previstos en el artículo 47, el patrón podrá acudir ante el Tribunal competente a solicitar que se notifique al trabajador el aviso a que el citado precepto se refiere, por los medios indicados en el mismo. El Tribunal dentro de los cinco días siguientes al

recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

...la falta de notificación al trabajador en el término legal es imputable al propio Tribunal.

Finalmente, en el penúltimo párrafo del artículo 47 persiste la limitación a la prescripción de las acciones de los trabajadores al reiterar: «La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión», lo que genera inseguridad e incertidumbre jurídica, y violación al principio de equilibrio procesal de las partes, puesto que el término de prescripción no se inicia mientras el patrón no proporcione al trabajador el aviso de rescisión, lo cual es absurdo e ilógico, por virtud de que no es un elemento de existencia del despido y, podría prolongar indefinidamente los juicios laborales⁸.

V. Negativa del Despido y Ofrecimiento del Trabajo

Como premisa fundamental, recordemos que no en todos los casos en que se argumenta una separación injustificada, el patrón tuvo la intención de rescindir la relación de

trabajo por causa grave ni de separar al trabajador de sus labores, o en su defecto, simplemente ocurrió un despido injustificado en forma verbal y de manera arbitraria, por lo que al contestar la demanda —como regla general— se actualiza la negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo, con la finalidad de revertir al trabajador la carga de la prueba del despido alegado, analicemos el origen, alcances y evolución de esta trascendental figura procesal.

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

Comenta Mario DE LA CUEVA⁹ que en sus orígenes la Corte y las Juntas de Conciliación y Arbitraje “rechazaron la doctrina que pretendía obligar a los trabajadores a la prueba de la existencia de la relación de trabajo, del hecho del despido y de la inexistencia de la carga justificativa, respecto de esta última cuestión se afirmó que la prueba era imposible. (...) la prueba del despido es difícil de

⁸ Tesis Aislada, sostenida por Tribunales Colegiados de Circuito, visible en la página 257, Marzo de 1992, Tomo IX, del SJF y su Gaceta, el número de registro 220231, bajo el rubro: «PRESCRIPCIÓN, COMPUTO DE LA, TRATÁNDOSE DE

ACCIONES DERIVADAS DEL DESPIDO. NO EMPIEZA A CORRER MIENTRAS EL PATRÓN NO DA EL AVISO RESCISORIO POR ESCRITO».

⁹ CUEVA DE LA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, T.I, México 1961, p. 835, 836 y 837.

rendir, puesto que, por regla general ocurre en ausencia de testigos o en presencia de personal de confianza del empresario; la experiencia demuestra que, por esta dificultad, los patronos se limitan a negar el hecho del despido. (...) el principio de que el que afirma está obligado a probar no puede extenderse con la misma generalidad a los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que, ante los tribunales de equidad, cada una de las partes debe aportar los elementos de que disponga para que el tribunal pueda alcanzar la verdad y fallar, realmente en conciencia (...).

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

En ese orden de ideas, en la ejecutoria “Eusebio Pérez Cortina” de 24 de agosto de 1935 la Cuarta Sala de la Corte, admitiendo el principio; el que afirma está obligado a probar y las dificultades de los trabajadores para

acreditar el despido, modificó su criterio, señalando que cuando el patrón niegue el despido debe probar que el trabajador abandonó voluntariamente el empleo y, si el obrero reclama el cumplimiento de las obligaciones de la relación de trabajo, lo único que tiene que acreditar es precisamente la existencia de la relación laboral.

Con motivo de la tesis anterior, nuestro máximo Tribunal paulatinamente modificó su punto de vista respecto de la carga de la prueba del despido, estableciendo la presunción de su existencia en caso de la simple negativa. Asimismo, se estableció jurisprudencia en el sentido de que la “negativa lisa y llana del despido del patrón demandado, no revierte la carga probatoria al trabajador¹⁰.”

En efecto, el patrón que niegue lisa y llanamente el despido tiene la obligación de acreditar (i) la falsedad de los hechos, (ii) la inexistencia del despido, (iii) el abandono de empleo, (iv) el retiro voluntario, (v) los hechos de la causal de rescisión del vínculo laboral o los motivos de la separación, desvirtuando la presunción del despido.

Con posterioridad el Alto Tribunal en jurisprudencia definida

y su Gaceta, el número de registro 3199 bajo el rubro: «DESPIDO. LA NEGATIVA LISA Y LLANA DEL PATRÓN DEMANDADO NO REVIERTE LA CARGA PROBATORIA AL TRABAJADOR».

¹⁰ Contradicción de Tesis 45/94, de la Novena Época, sostenida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 280, Septiembre de 1995, Tomo II, del SJF

consideró que cuando el patrón “niegue el despido y ofrezca el trabajo” se revierte la carga de la prueba al trabajador del despido alegado, en virtud de que se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajador, por lo que en caso de que el trabajador insista en el despido, le corresponde la carga de la prueba de sus afirmaciones.

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

Con el devenir del tiempo la Corte ha emitido infinidad de criterios relativos al ofrecimiento del trabajo, aclarando o precisando sus alcances y efectos, sin que, en la legislación laboral —hasta antes de la reforma de 2019— se haya regulado esta

importante institución del derecho del trabajo, que es producto de múltiples jurisprudencias que para efectos de este trabajo es innecesario transcribir, sin embargo, a título enunciativo y no limitativo podemos citar los siguientes rubros:

- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DE MALA FE. FALTA DE PRECISIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO;
- DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO HECHO POR APODERADO. NO IMPLICA MALA FE;
- OFRECIMIENTO DE TRABAJO. LA OMISIÓN DE LA JUNTA DE ACORDARLO O DE REQUERIR AL TRABAJADOR PARA QUE MANIFIESTE SI LO ACEPTA O LO RECHAZA, ES UNA VIOLACIÓN PROCESAL QUE DA LUGAR A CONCEDER EL AMPARO PARA QUE SE REPONGA EL PROCEDIMIENTO;
- DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO NO CUMPLIDO DEL TRABAJO. REVERSIÓN INOPERANTE DE LA CARGA DE LA PRUEBA;
- REINSTALACIÓN EN EL TRABAJO CON MOTIVO DE LA ACEPTACIÓN DEL OFRECIMIENTO DE ESTE, NO TRAE COMO CONSECUENCIA QUE DEBA ABSOLVERSE AL PATRÓN;
- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. SI ES ACEPTADO POR EL TRABAJADOR QUE EJERCIÓ LA ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL Y SE EFECTÚA LA REINSTALACIÓN POR LA JUNTA, DEBE ABSOLVERSE DEL PAGO DE DICHA INDEMNIZACIÓN Y DEL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, QUEDANDO

LIMITADA LA *LITIS* A DECIDIR SOBRE LA EXISTENCIA DEL DESPIDO;

- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, ES DE BUENA FE EL QUE SE PROPONE EN LOS TÉRMINOS Y CONDICIONES EN QUE SE VENÍA DESEMPEÑANDO, SI SE HACE DENTRO DE LA JORNADA LEGAL;
- DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LAS CONDICIONES LEGALES. NO IMPLICA MALA FE;
- DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, SE CONSIDERA DE BUENA FE CUANDO SE EFECTÚA EN MEJORES CONDICIONES LABORALES A LAS ANTERIORES, CARGA DE LA PRUEBA;
- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. EL CONTROVERTIRSE LA DURACIÓN DE LA JORNADA, EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR, NO IMPLICA MALA FE EN ÉL;
- DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DE MALA FE, CUANDO SE OFRECE CON JORNADA DE LABORES SUPERIOR A LA LEGAL;
- DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CONTROVERTIÉNDOSE LA ANTIGÜEDAD. NO IMPLICA MALA FE;
- DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CUANDO LA EMPRESA DEJA INSUBSISTENTE EL PUESTO POR CAMBIO DE ACTIVIDAD COMERCIAL, IMPLICA MALA FE;
- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, ES DE BUENA FE EL QUE SE PROPONE EN LOS TÉRMINOS Y CONDICIONES EN QUE SE VENÍA DESEMPEÑANDO, SI SE HACE DENTRO DE LA JORNADA LEGAL;

- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO A UN COMISIONISTA CON REDUCCIÓN DE SU JORNADA LABORAL. DADA LA NATURALEZA DEL TRABAJO, IMPLICA MALA FE ÉL;
- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CUANDO EL TIEMPO PARA DESCANSAR NO SE ENCUENTRA COMPRENDIDO DENTRO DE LA JORNADA CONTINUA RELATIVA, EXISTE MALA FE EN ÉL;
- DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO SIN GOCE DEL SÉPTIMO DÍA. IMPLICA MALA FE;
- DESPIDO DEL TRABAJADOR, NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CUANDO SE CONTROVIERTE EL SALARIO POR EL PATRÓN Y NO LO PRUEBA;
- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, IMPLICA MALA FE CUANDO EL PATRÓN SE CONTRADICE EN EL MONTO DEL SALARIO INTEGRADO;
- OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE MALA FE POR HACERSE CON EL MISMO SALARIO QUE EL DE LA FECHA DEL DESPIDO SI EXISTEN INCREMENTOS POR REVISIONES CONTRACTUALES;
- OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE BUENA FE SI SE PROPONE DESEMPEÑARLO EN UN DOMICILIO DISTINTO DENTRO DE LA MISMA CIUDAD, SI SE DIO AVISO OPORTUNO DEL CAMBIO AL TRABAJADOR;
- DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. LA ASIGNACIÓN DE ÚTILES O HERRAMIENTAS DE TRABAJO NO FORMAN PARTE DE LAS CONDICIONES LABORALES, PARA DETERMINAR SI EL OFRECIMIENTO ES DE MALA FE;

- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. NEGAR EL DESPIDO Y CONTROVERTIR LA FECHA DEL ÚLTIMO DÍA DE SERVICIOS, NO IMPLICA MALA FE;
- DESPIDO. SI JUNTO CON ÉSTE Y EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LOS TÉRMINOS EN QUE SE VENÍA DESEMPEÑANDO, SE OPONE LA EXCEPCIÓN DE RENUNCIA, ELLO NO IMPORTA MALA FE;
- DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO CONTROVIRTIÉNDOSE LOS HECHOS DE LA DEMANDA Y OPONIÉNDOSE LA EXCEPCIÓN DE ABANDONO. NO IMPLICA MALA FE;
- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LOS MISMOS TÉRMINOS EN QUE SE VENÍA DESEMPEÑANDO. PARA CALIFICARLO ES INNECESARIO ATENDER A LA FALTA DE PAGO DE PRESTACIONES ACCESORIAS, PUES ELLO NO ALTERA LAS CONDICIONES FUNDAMENTALES DE LA RELACIÓN, NI IMPLICA MALA FE.
- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO HECHO DE NUEVA CUENTA A UN TRABAJADOR REINSTALADO EN UN JUICIO ANTERIOR. CALIFICACIÓN DEL.
- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. DEBE REPUTARSE DE MALA FE SI SE HACE CON POSTERIORIDAD A LA PRESENTACIÓN DE UNA DENUNCIA PENAL EN CONTRA DEL TRABAJADOR, EN LA QUE FIGUREN COMO OFENDIDOS EL PATRÓN, SUS FAMILIARES O EL PERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA;
- DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. NO SE REVIERTE LA CARGA PROBATORIA,

CUANDO LA EMPRESA SE ENCUENTRA EN HUELGA;

- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. LA BAJA DEL TRABAJADOR EN EL SEGURO SOCIAL POR DESPIDO, EN FECHA PREVIA AL JUICIO LABORAL EN EL QUE EL PATRÓN LE OFRECE REINTEGRARSE A SUS LABORES, IMPLICA MALA FE;
- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN EL JUICIO. ES DE BUENA FE EL QUE SE HACE DESPUÉS DE LA BAJA DEL TRABAJADOR EN EL SEGURO SOCIAL, SI LA MISMA SE DIO CON POSTERIORIDAD A LA FECHA DE SU SEPARACIÓN LABORAL POR DESPIDO, Y
- OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. LA BAJA DEL TRABAJADOR EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL NO ES INDICATIVO DE QUE SEA DE MALA FE, CUANDO SE DA CON POSTERIORIDAD A LA FECHA EN QUE DEJÓ DE PRESENTARSE A SUS LABORES Y NO EXISTE CONSTANCIA DE QUE ESA BAJA HAYA TENIDO COMO JUSTIFICACIÓN UN DESPIDO.

Cabe agregar, que en la fracción VI del artículo 784 de la reforma laboral publicada en el Diario Oficial del 1° de mayo de 2019 más que regular la institución (negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo), se pretendió limitar su utilización o eliminar sus alcances y efectos, como se analizará en párrafos posteriores.

VI. Naturaleza Jurídica

Por largo tiempo se consideró que la negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo es una figura procesal

producto de la jurisprudencia, que no se encontraba regulada en la Ley.

En ese sentido, la jurisprudencia aclaró que no es una excepción ni una defensa, tampoco constituye un allanamiento, solo representa una manifestación que implica una “*propuesta conciliatoria*”, tendiente a continuar la relación de trabajo interrumpida por una separación que no necesariamente corresponde a un despido, y produce el efecto procesal de revertir al trabajador la carga de la prueba del despido alegado.

El ofrecimiento del trabajo es una figura “*sui generis*” asociada a la negativa del despido que no tiene como objeto directo e inmediato destruir la acción intentada ni demostrar que son infundadas las pretensiones deducidas en el juicio¹¹.

Por tanto, solo es un elemento de valoración para fijar, distribuir o revertir la carga de la prueba del despido. El demandado debe precisar las condiciones de trabajo de la oferta, ya que es una condición indispensable para su apreciación conforme a la demanda y la contestación en su conjunto, sin atender a fórmulas rígidas o sacramentales.

¹¹ Contradicción de Tesis 45/93.- El ofrecimiento del trabajo es una figura “*sui generis*” asociada a la negativa del despido que no tiene como objeto directo e inmediato destruir la acción intentada ni demostrar que son infundadas las pretensiones deducidas en el juicio.

¹² **Requisitos de procedencia.** Que el trabajador ejercite la acción de

El ofrecimiento supone el ejercicio de una acción por despido injustificado y su negativa, implica la imposición sobre una de las partes de la carga de acreditar un hecho, es decir, los siguientes presupuestos de procedencia¹².

- Que el trabajador ejercite la acción de indemnización constitucional o reinstalación y el pago de salarios caídos por despido injustificado.
- Que el patrón en su contestación de la demanda niegue el despido y ofrezca el trabajo.

«El ofrecimiento del trabajo es una figura “sui generis” asociada a la negativa del despido que no tiene como objeto directo e inmediato destruir la acción intentada ni demostrar que son infundadas las pretensiones deducidas en el juicio».

indemnización constitucional o reinstalación y el pago de salarios caídos. Que el patrón en su contestación de la demanda niegue el despido y ofrezca el trabajo. Que dicho ofrecimiento se realice en los mismos o mejores condiciones de trabajo de las que el trabajador venía desempeñando.

El ofrecimiento del trabajo debe formularse al contestar la demanda porque en ésta se fijan los términos de la controversia, y la calificación del ofrecimiento del trabajo debe realizarse en la sentencia, y no previamente, aun de manera provisional, ya que el órgano jurisdiccional hasta el momento de dictar la resolución que pone fin al juicio valorará el material probatorio aportado y la conducta procesal de las partes, así como el resultado de la reinstalación.

VII Reversión de la Carga de la Prueba

Puede definirse como la alteración o modificación de la redistribución de la carga de la prueba de su orden natural, en virtud de la cual —en ciertos casos— se reinvierte la obligación procesal a la parte contraria de justificar determinados hechos controvertidos en el juicio.

En palabras de J. Jesús CASTORENA¹³:

en el caso del despido, la prueba pesa sobre el patrón cuando lo niega (lisa y llanamente) ya que se está en presencia de dos afirmaciones, la del despido, hecha por el trabajador, y la del abandono del trabajo implicado por la negativa del patrón, que

puede tener a su vez dos significados; la falta de presentación del trabajador al establecimiento para cumplir con su trabajo, o el abandono en un momento dado de la ocupación, y como el patrón cuenta con los elementos de prueba que carece el trabajador, es sobre aquél que se hace recaer la obligación de probar uno o el otro extremo.

«El ofrecimiento del trabajo debe formularse al contestar la demanda porque en ésta se fijan los términos de la controversia, y la calificación del ofrecimiento del trabajo debe realizarse en la sentencia, y no previamente, aun de manera provisional, ya que el órgano jurisdiccional hasta el momento de dictar la resolución que pone fin al juicio valorará el material probatorio aportado y la conducta procesal de las partes, así como el resultado de la reinstalación».

¹³ CASTORENA J. Jesús, *Procesos del Derecho Obrero*, Imprenta Didot, S. de R.L., México sf, p.162.

«La reversión de la carga de la prueba en el derecho procesal del trabajo, lo encontramos en la figura del ofrecimiento del trabajo, ya que cuando el patrón niega el despido y ofrece al trabajador el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando o inclusive con mejoría de estas, corresponde al trabajador acreditar el despido alegado. En caso de que se considere que la propuesta de empleo es de mala fe, no ocurre esta modificación probatoria y subsiste la presunción de certeza del despido».

La inversión de la prueba — afirma TRUEBA URBINA¹⁴— cumple en el proceso del trabajo una función tutelar, que constituye por otra parte la finalidad de la legislación social.

¹⁴ TRUEBA URBINA, *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*, op. cit. p.214.

La reversión de la carga de la prueba en el derecho procesal del trabajo, lo encontramos en la figura del ofrecimiento del trabajo, ya que cuando el patrón niega el despido y ofrece al trabajador el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando o inclusive con mejoría de estas, corresponde al trabajador acreditar el despido alegado. En caso de que se considere que la propuesta de empleo es de mala fe, no ocurre esta modificación probatoria y subsiste la presunción de certeza del despido.

Luego entonces, la buena fe en el ofrecimiento del trabajo es el elemento fundamental de valoración, para revertir la carga de la prueba del despido.

VIII. Calificación de Buena Fe

En efecto, la buena fe en el ofrecimiento del trabajo es el elemento fundamental de valoración, para revertir la carga de la prueba del despido, que se produce bajo los siguientes requisitos:

- Que dicho ofrecimiento se realice en los mismos o mejores condiciones de trabajo de las que el trabajador venía desempeñando.
- No debe calificarse en forma aislada, sino en su justo contexto con la demanda y contestación, sin

sujetarse a fórmulas rígidas o abstractas.

- Analizar el ofrecimiento en concreto, en relación con los antecedentes del caso.
- Tomar en consideración en consideración la conducta procesal de las partes, las circunstancias y situaciones particulares.
- Examinar los términos y condiciones laborales de la oferta, y su acreditamiento en el procedimiento en caso de controversia.
- Concluir de manera prudente y racional que la proposición revela la intención del patrón de continuar la relación laboral.
- Será de buena fe el ofrecimiento cuando se advierta que el ofrecimiento fue realizado con sinceridad, y con honesta intención de que el trabajador regrese a laborar.
- Cuando la propuesta de empleo se realice en los mismos o mejores términos y condiciones en que lo venía desempeñando, que al controvertir determinadas condiciones se acrediten, y que no exista afectación de derechos al trabajador, y que no se contradiga la normatividad protectora prevista en Ley Federal del Trabajo.

El rechazo del ofrecimiento del trabajo de buena fe por el trabajador que demandó la reinstalación, invalida la acción de cumplimiento del contrato, por entrañar desinterés en obtener un laudo condenatorio.

IX. Calificación de Mala Fe

Como ya se dijo, la reversión de la carga al trabajador de la prueba del despido se produce cuando la buena fe del ofrecimiento del trabajo se advierta que fue realizado con sinceridad, y con honesta intención de que el trabajador regrese a laborar, empero si del examen se observa que el patrón pretende engañar y burlar las reglas que obligan a probar la justificación del despido o hastiar al trabajador para hacerlo desistir de su reclamación, habrá mala fe, y no se producirá el efecto de revertir la carga de la prueba al trabajador del despido, en especial se considera de mala fe la propuesta de trabajo:

- Cuando se afecten al trabajador en sus derechos,
- Se pugne con la ley,
- Se oferte un trabajo diferente al que se venía desempeñando,
- Se modifiquen los términos y condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador,
- No se acrediten las condiciones controvertidas,
- Cuando el patrón asuma una doble conducta que contradiga su ofrecimiento de continuar la relación laboral.

Se reitera, no se revierte la carga de la prueba al trabajador del despido, cuando el ofrecimiento del trabajo se califique de mala fe, por lo que corresponderá probar al patrón las causales de rescisión, el abandono de empleo, la inexistencia o falsedad del despido.

«...reversión de la carga al trabajador de la prueba del despido se produce cuando la buena fe del ofrecimiento del trabajo se advierta que fue realizado con sinceridad, y con honesta intención de que el trabajador regrese a laborar, empero si del examen se observa que el patrón pretende engañar y burlar las reglas que obligan a probar la justificación del despido o hastiar al trabajador para hacerlo desistir de su reclamación, habrá mala fe, y no se producirá el efecto de revertir la carga de la prueba al trabajador del despido...»

X. Cambio de Rumbo

En las múltiples discusiones legislativas de la reforma laboral del 2019 se argumentó -sin razón- que el ofrecimiento del trabajo, a pesar de no estar regulado en la ley de la materia, debería desaparecer de la esfera jurídica por afectar los derechos de los trabajadores, porque en la práctica se utiliza únicamente con la finalidad de revertir al trabajador la carga de la prueba y en la mayoría de los casos no existe sinceridad ni honesta intención de que el trabajador regrese a laborar, porque después de la reinstalación ocurre un nuevo despido y, así se multiplican los juicios laborales, en perjuicio de la administración de justicia.

Es cierto que en múltiples casos los trabajadores son despedidos inmediatamente después de la reinstalación derivada del ofrecimiento del trabajo, sin embargo, también es indiscutible que en infinidad de ocasiones después del retorno a las actividades los trabajadores se retiran del centro de trabajo, abandonando el empleo, inclusive acompañados de su abogado y el propio actuario de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Como una consecuencia de lo anterior, en la fracción VI del artículo 784 de la reforma laboral publicada en el Diario Oficial del 1° de mayo de 2019 más que regular la institución de la negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo, se limitó su utilización, al señalar:

Artículo 784.- El Tribunal Laboral eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

I. a V. ...

VI. Constancia de haber dado por escrito al trabajador o al Tribunal laboral de la fecha y la causa del despido.

La negativa lisa y llana del despido, no revierte la carga de la prueba.

Asimismo, **la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador no exime al patrón de probar su dicho.**

Con la modificación legislativa se pretende desalentar la utilización de esta figura procesal y evitar sus alcances y efectos, puesto que es indiscutible que la negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo no eximirán al patrón de la obligación de probar su dicho, lo que aparentemente implica que no se revertirá al trabajador la carga de la prueba del despido alegado.

No obstante lo anterior, consideramos que aún sin la posibilidad de revertir la carga de la prueba al trabajador del despido alegado, la negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo continuará utilizándose como medida de buena fe procesal, para interrumpir la generación de salarios caídos en caso de la acción de reinstalación, y ante el rechazo del ofrecimiento del trabajo de buena fe por el trabajador que demandó la reinstalación, se invalida la acción de cumplimiento del contrato, por entrañar desinterés en obtener un laudo condenatorio.

Acorde con lo anterior, el patrón que niegue el despido tendrá la obligación de acreditar la falsedad de los hechos, la inexistencia de la separación, el retiro voluntario, renuncia escrita o verbal, causales de terminación o suspensión del vínculo laboral, abandono de empleo o cualquier circunstancia tendiente a desvirtuar la presunción de certeza del despido, y en el mejor de los supuestos las causas de la rescisión justificada de la relación de trabajo.

En todo caso, el patrón —con independencia de que ofrezca al trabajador el empleo— deberá acreditar las causales de inexistencia del despido entre las que destacan; que el trabajador continuó laborando con posterioridad al despido; que la persona a la que se le imputa no se encontraba en el lugar de los hechos,

que la persona estaba incapacitada o privada de su libertad en la fecha del despido, que el trabajador abandonó el trabajo, que el trabajador se retiró antes de la hora del despido alegado, que el trabajador no se presentó a laborar ese día, que el día del despido el centro de trabajo suspendió las labores por ser descanso obligatorio entre otros.

Asimismo, asiste la razón a los detractores de esta institución procesal en el sentido de que el ofrecimiento del trabajo es una causa de proliferación de los juicios, sin embargo, ante el abuso de esta figura procesal era necesario regularla, en especial ante la existencia de un segundo juicio, pero de manera alguna eliminarla.

Sin lugar a dudas el precepto es inconstitucional, puesto que con razón o sin ella basta que el trabajador alegue la existencia de un despido para que se considere presuntivamente cierto, obligando al patrón a acreditar la inexistencia o justificación del despido, puesto que la simple negativa lisa y llana del despido, no revierte la carga de la prueba; circunstancia que provoca una grave desventaja y desequilibrio procesal totalmente desproporcional e inequitativa, que afectará a los centros de trabajo que carezcan de controles efectivos y de una adecuada asesoría en la materia laboral, que son la gran mayoría en nuestro país.

«... el patrón que niegue el despido tendrá la obligación de acreditar la falsedad de los hechos, la inexistencia de la separación, el retiro voluntario, renuncia escrita o verbal, causales de terminación o suspensión del vínculo laboral, abandono de empleo o cualquier circunstancia tendiente a desvirtuar la presunción de certeza del despido, y en el mejor de los supuestos las causas de la rescisión justificada de la relación de trabajo».

XI. Vigencia

Sobre la aplicación de las nuevas disposiciones que limitarán los alcances y efectos de la negativa del trabajo y el ofrecimiento del trabajo, — existen criterios discordantes— puesto que la mayoría de los juristas han externado la opinión que tienen vigencia a partir del 2 de mayo del 2019, puesto que el artículo primero transitorio establece que el presente

decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación (1° de mayo de 2019), y la fracción VI del artículo 784 de la ley no tiene relación o condición alguna con la creación de los nuevos tribunales laborales.

El artículo séptimo transitorio de la reforma laboral del 2019 señala que los procedimientos que se encuentren en trámite serán concluidos de conformidad con las disposiciones vigentes al momento de su inicio.

Por su parte el artículo octavo transitorio también indica que los juicios iniciados con posterioridad la Junta de Conciliación y Arbitraje y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social seguirán conociendo hasta entren en funciones los Tribunales Laborales y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Centros de Conciliación, dichos procedimientos se tramitarán conforme a la *Ley Federal del Trabajo* previa al Decreto.

Los opositores al criterio de aplicación inmediata de las nuevas reglas del ofrecimiento del trabajo señalan que entrarán en vigor a partir de que los Tribunales laborales pertenecientes al Poder Judicial Federal y Local inicien sus funciones, bajo la nueva normatividad procesal.

No obstante lo anterior, sin importar la clase social a la que pertenezcan los sujetos de la relación de trabajo, recordemos que en términos del artículo 3° de la *Ley Federal del Trabajo*, las normas de

trabajo tienden a conseguir el equilibrio de los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Conclusiones

En el derecho procesal del trabajo por su carácter tutelar y proteccionista de la clase trabajadora, se rechazaron categóricamente las reglas del derecho civil de la carga de la prueba, estableciéndose como principio rector; «debe probar, el que esté en mejor aptitud o disposición de hacerlo», porque los patrones por ley tienen la obligación de conservar los documentos de la relación laboral y aportarlos en el juicio.

La carga de la prueba de las causales de rescisión de la relación de trabajo, imputables al trabajador, le corresponde al patrón; los medios para justificarla dependerán de la naturaleza de la causal invocada. En la última parte del artículo 47 de la reforma procesal de 1980, se incorporó la obligación patronal de proporcionar al trabajador el aviso de las causales de rescisión como un requisito formal de validez, so pena de considerar el despido injustificado.

La Corte, superó los alcances del precepto legal, toda vez que sostuvo el criterio de que el patrón tenía la obligación de «demostrar la negativa del trabajador a recibir el aviso de rescisión» y las causales de rescisión, lo que constituyó un obstáculo

procesal que desmotivó la aplicación de la rescisión patronal, puesto que la simple omisión de acreditar un hecho negativo, requisito de forma —ajeno a las causales de rescisión— derivaba en una condena inevitable.

Lo anterior originó la proliferación de la figura procesal y la práctica reiterada de «negar el despido y ofrecer el trabajo», provocando que la controversia de la mayoría de los juicios individuales versara sobre la calificación de buena o mala fe del ofrecimiento del trabajo más que en la justificación o no del despido alegado, así como la multiplicación indiscriminada de los juicios.

Con la reforma de 2019 se modificó la última parte del referido artículo 47 flexibilizando la entrega del aviso de despido y sus consecuencias (salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado) permitiendo que el patrón -por vía de excepción— pueda acreditar la justificación del despido alegado— aun sin haber proporcionado al trabajador el aviso de rescisión, sin embargo, se limitó la reversión de la carga de la prueba al trabajador del despido.

En los debates legislativos de la reforma laboral del 2019 se argumentó que el ofrecimiento del trabajo, debería desaparecer o limitarse de la esfera jurídica por afectar los derechos de los trabajadores, se utiliza únicamente con la finalidad de revertir al trabajador la carga de la prueba y no existe una reinstalación efectiva, porque después

del regreso a las actividades se produce un nuevo despido y, así se multiplican los juicios laborales, en perjuicio de la administración de justicia.

Es cierto el razonamiento anterior porque en múltiples casos los trabajadores son despedidos inmediatamente después de la reinstalación derivada del ofrecimiento del trabajo, sin embargo, se pasa inadvertido que en infinidad de ocasiones después de la reinstalación los trabajadores se retiran del centro de trabajo, abandonando el empleo, inclusive acompañados de su abogado y el propio actuario de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para alegar un despido posterior.

Como una consecuencia de lo anterior, en la fracción VI del artículo 784 de la reforma laboral publicada en el Diario Oficial del 1° de mayo de 2019 más que regular la institución (negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo), se limitó su utilización, al señalar, «la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador no exime al patrón de probar su dicho».

Luego entonces, el patrón que niegue el despido tendrá la obligación de acreditar la falsedad de los hechos de la demanda, la inexistencia de la separación, el retiro voluntario, renuncia escrita o verbal, causales de terminación, suspensión o rescisión del vínculo laboral, abandono de empleo o cualquier circunstancia

tendiente a desvirtuar la presunción de certeza del despido.

«... estimamos que la fracción VI del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo es inconstitucional, puesto que basta que el trabajador alegue la existencia de un despido para que se considere presuntivamente cierto, obligando al patrón a acreditar la inexistencia o justificación del despido, puesto que la simple negativa lisa y llana del despido, no revierte la carga de la prueba; circunstancia que provoca inseguridad jurídica y una grave desventaja y desequilibrio procesal, que afectará a las micro y medianas empresas que carezcan de controles efectivos y de una adecuada asesoría en la materia laboral, que son la gran mayoría en nuestro país».

Es indiscutible que asiste la razón a los detractores del ofrecimiento del trabajo por ser una causa evidente de proliferación de los juicios, sin embargo, ante el abuso de esta figura procesal era necesario regularla, en especial ante la existencia de un segundo juicio, pero de manera alguna eliminarla, porque a pesar de la intención del legislador y la limitación de sus efectos seguirá utilizándose.

Por los motivos anteriores, estimamos que la fracción VI del artículo 784 de la *Ley Federal del Trabajo* es inconstitucional, puesto que basta que el trabajador alegue la existencia de un despido para que se considere presuntivamente cierto, obligando al patrón a acreditar la inexistencia o justificación del despido, puesto que la simple negativa lisa y llana del despido, no revierte la carga de la prueba; circunstancia que provoca inseguridad jurídica y una grave desventaja y desequilibrio procesal, que afectará a las micro y medianas empresas que carezcan de controles efectivos y de una adecuada asesoría en la materia laboral, que son la gran mayoría en nuestro país.

¡Ojalá que en futuras reformas legislativas pueda subsanarse este grave error legislativo, en beneficio del equilibrio de los factores de la producción y de la conservación de los centros de trabajo!

Fuentes consultadas

Bibliografía

- CASTORENA J. Jesús, *Procesos del Derecho Obrero*, Imprenta Didot, S. de R.L., México sf.
- BUEN DE LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 1988.
- BUEN DE UNNA Carlos, *Ley Federal del Trabajo, Análisis y Comentarios*, Editorial Themis, México 1997.
- CUEVA DE LA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, T.I, México 1961.
- PALLARES PORTILLO, Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Editorial Porrúa, México 1960.
- PINA DE, Rafael, *Curso de derecho procesal del trabajo*, Ediciones Botas, México 1952.
- TENA SUCK, Rafael y MORALES, Hugo Ítalo, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Trillas S.A., México 1995.
- TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 1973.
- _____, *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal de Trabajo*, Porrúa, México 1965.

Legislación Nacional

Tesis Aislada, sostenida por Tribunales Colegiados de Circuito, visible en la página 257, Marzo de 1992, Tomo IX, del SJF y su Gaceta, el número de registro 220231, bajo el rubro:

«PRESCRIPCIÓN, COMPUTO DE LA, TRATÁNDOSE DE ACCIONES DERIVADAS DEL DESPIDO. NO EMPIEZA A CORRER MIENTRAS EL PATRÓN NO DA EL AVISO RESCISORIO POR ESCRITO».

Código Civil para el Distrito Federal.