

Sosa Ortiz, Alejandro
El despido: la reversión de la carga probatoria
México, 2006, 171 pp.

En la obra *El despido: la reversión de la carga probatoria*, el doctor Alejandro Sosa Ortiz explica, sin dejar de hacer interesantes juicios críticos, con apoyo en la ley y la jurisprudencia, la singular figura del despido. Causal principal, si no es que única, en la mayoría de los conflictos individuales de trabajo.

El autor de la obra plasma en ella sus experiencias adquiridas como magistrado integrante de un tribunal colegiado en materia laboral, pero como se menciona en la misma también se inspira en su experiencia en la docencia y en la investigación.

La obra se compone de seis capítulos, “La carga de la prueba en general” (capítulo I), “La carga de la prueba en materia laboral” (capítulo II), “La carga probatoria del despido” (capítulo III), “La reversión de la carga de la prueba del despido” (capítulo IV), “Consecuencias de la aceptación y de rechazo de la oferta de trabajo” (capítulo V) y, finalmente, “Crítica a la reversión de la carga probatoria del despido” (capítulo VI).

En el primer capítulo el autor aborda de manera clara y sencilla el concepto de la carga de la prueba, definiendo ésta con el apoyo de diversos autores, como Canelutti, quien afirma que “la carga es una facultad, cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés”.

La doctrina, para delimitar el concepto *carga*, lo diferencia de la obligación. Al referirse al primero señala que en “determinados casos la norma jurídica fija la conducta que es necesario observar, cuando un sujeto quiera conseguir un resultado relevante”, pero, a la vez, el sujeto es libre de elegir la conducta que mejor le parezca y, por consiguiente, también eventualmente en sentido contrario a lo previsto por esa norma. Su inobservancia, sin embargo, no conduce a una sanción jurídica; únicamente provoca la no obtención de aquel resultado, generando una situación desventajosa para el sujeto del interés tute-

lado. En cambio, la obligación se caracteriza porque el vínculo impuesto a la voluntad del obligado importa una ilicitud, en cuanto es violación de un mandato que no deja al obligado libertad de elección.

En este mismo capítulo también se proporcionan algunos ejemplos relacionados con la carga procesal. Concluyendo que cuando un trabajador demanda su reinstalación y afirma que ha sido despedido injustificadamente, tiene a su favor la presunción de la certeza del despido, cuando éste es negado por el patrón; esto se concluye con apoyo en una tesis jurisprudencial que se cita en dicho capítulo bajo el rubro “DESPIDO DEL TRABAJADOR, PRESUNCIÓN DE LA EXISTENCIA DEL”.

En el capítulo segundo el autor hace un análisis de la carga de la prueba en materia laboral, basándose principalmente en lo que la Ley Federal del Trabajo, la jurisprudencia y la Suprema Corte de Justicia de la Nación disponen en relación a ésta.

El autor menciona que nuestra Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas, entre ellas la reforma procesal de 1980, en la cual se redefinió el tema de la carga probatoria. Se incluye la exposición de motivos en donde se puede observar el nuevo enfoque en materia de carga probatoria. De igual manera, en este capítulo el autor, apoyándose en la jurisprudencia de la Corte, explica a quién corresponde la carga probatoria cuando existe controversia en las diversas situaciones, tanto legales como extralegales, que se presentan en un juicio laboral.

En el tercer capítulo se aborda el tema, aparentemente complejo, de la carga probatoria del despido. Sin embargo, se explican con claridad los problemas que representa, apoyándose en jurisprudencias y ejecutorias de los tribunales colegiados de circuito, así como en contradicciones de tesis.

El tema de la carga de la prueba en materia de despido presupone, además de la garantía de la estabilidad o permanencia, que la *litis* se encuentra conformada con la afirmación del actor-trabajador de haber sido despedido sin causa justificada y la respuesta del demandado en el sentido de que tal suceso no aconteció, sin que desconozca la existencia de la relación laboral con el demandante. La ley y la jurisprudencia le atribuyen al demandado-patrón invariablemente la carga probatoria. Le impone la obligación de probar su negativa, de tal suerte que el no hacerlo constriñe al juez a tener por verdadera la versión de su contraparte; aunque este criterio no siempre prevaleció. La Corte, en la ejecutoria del 18 de enero de 1935, Toca 2472/25.2ª, sostuvo “que en los casos de despido, correspondía al trabajador probar la existencia

de la relación de trabajo y el hecho del despido y al patrono la causa justificada que tuvo para acordar la rescisión de la relación de trabajo”. Sin embargo, dicha ejecutoria es anterior a la reforma procesal de 1980. Además, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al modificar el criterio expuesto en la toca 2472/25. 2ª, en la diversa 2914/35. 2ª, e imponerle la carga al patrón de desvirtuar el despido, justificó la variación de merito en los siguientes términos:

- a) Que obligar al trabajador a que demuestre el hecho de despido es colocarlo en una situación difícil, pues ese hecho, por regla general, ocurre en ausencia de testigos.
- b) Que cuando los patronos niegan el despido deben probar que el trabajador abandonó voluntariamente el servicio.
- c) La doctrina no destruye el principio de que el que afirma está obligado a probar, pues si el trabajador exige el cumplimiento de las obligaciones nacidas de la relación de trabajo, lo único que tiene que comprobar es la existencia de la relación de trabajo y que está fuera del servicio.
- d) Que el principio de la inversión de la carga de la prueba estaba aceptado en materia de riesgos profesionales.

En el cuarto capítulo, relativo a la reversión de la carga de la prueba del despido, el autor menciona que esta figura procesal permite bajo ciertos requisitos, fundamentalmente el que se ha dado en denominar el ofrecimiento de trabajo de buena fe, desplazar hacia el operario la referida carga probatoria, es decir, imponerle la tarea de acreditar el despido injustificado que le atribuye al empleador. Sostiene que esta institución procesal es una creación jurisprudencial.

A manera de resumen, la carga de la prueba surge cuando el patrón niega el despido y ofrece el trabajo de buena fe, caso en el cual corre a cargo del trabajador-actor la prueba del hecho narrado en la demanda.

En el mismo capítulo cuarto, de una manera sencilla y apoyándose en la jurisprudencia, se aborda el surgimiento, naturaleza, evolución, presupuestos y requisitos para que opere la reversión de la carga probatoria. Se explica de manera práctica el procedimiento de requerimiento para que el trabajador dé respuesta al ofrecimiento de trabajo. Una vez que se realiza la oferta de trabajo por el patrón en la etapa de demanda y excepciones (específicamente después de contestar la demanda negando el despido injustificado que le atribu-

ye el trabajador), es necesario que la Junta dicte un acuerdo haciéndole saber al trabajador la oferta de reintegrarse a su trabajo.


Finalmente, en el referido capítulo se hace una distinción entre el ofrecimiento de trabajo de buena y mala fe. En primer lugar se aborda la problemática de la calificación de la oferta que gira en torno a las condiciones y términos del trabajo y las que tienen que ver con la conducta anterior y posterior del patrón, apoyada en jurisprudencias.

El capítulo quinto se divide en dos apartados, uno sobre las consecuencias de la aceptación del ofrecimiento de trabajo y el otro respecto a las consecuencias de su rechazo. Señala que la admisión o rechazo del ofrecimiento del trabajo no incide en la calificación de la propuesta, pero sí en el periodo a considerar para la cuantificación de la condena de los salarios caídos que trae aparejado el acreditamiento del despido injustificado aducido por el trabajador. Además se señala que si el operario regresa a su empleo, a partir de esa fecha se cortan los salarios caídos, debiendo la Junta, sólo pronunciarse en relación con los emolumentos dejados de percibir desde la fecha del despido hasta aquella en que se obtuvo el reingreso a la fuente. En caso de rechazo de la oferta, según el autor se pueden generar cuatro situaciones, con sus respectivas consecuencias; las cuales son ilustradas con algunos ejemplos y jurisprudencias.

Finalmente, en el capítulo sexto se hace una crítica, desde el punto de vista jurisprudencial, a la reversión de la carga probatoria del despido. Según el autor, la jurisprudencia se justifica en la manera en que es interpretada, es decir, extrayendo su sentido, precisando su alcance y colmando algunas lagunas de la norma. En la medida en que las dos finalidades esenciales de la jurisprudencia son: la ponderación científica de las normas jurídicas para descubrir su verdadero y auténtico sentido, así como la creación y construcción del derecho cuando la ley adolezca de deficiencias, omisiones o improvisaciones.

También se critica a la reversión de la carga probatoria desde el punto de vista de sus fundamentos y de su operatividad. El autor concluye que la figura jurisprudencial no satisface las finalidades exigidas por toda jurisprudencia y que el ofrecimiento de trabajo es una propuesta conciliatoria algo compleja, de la cual se valen muchos patrones para eludir la carga probatoria que legalmente les corresponde.

En este libro también se proporciona un índice de jurisprudencias y tesis aisladas que se mencionan en el mismo y que son de gran utilidad.

Sin duda, se puede afirmar que *El despido: la reversión de la carga probatoria* es una obra que será de gran utilidad para los estudiosos del derecho laboral, no sólo para los que se dedican a la investigación sino también para aquellos consagrados al litigio. 

Joana Verenice PÁEZ PATRÓN*

* Asistente de investigación en el Área de Derecho Social del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (jvpp84@hotmail.com).