

# La carga de la prueba en el procedimiento laboral: dos casos prácticos

**Eduardo Vesga Urbina\***

## 1, Introducción

Sin duda, una de las ramas más interesantes del Derecho es el Derecho del Trabajo. El Derecho del Trabajo, integrado por sus aspectos sustantivos y adjetivos, debe ser estudiado como un todo. En este orden de ideas, es importante señalar, a manera de introducción, que es precisamente a través de los mecanismos que contempla el Derecho Procesal, que es posible actualizar los derechos y las obligaciones contempladas en la legislación laboral.

Para las partes que intervienen en la relación de trabajo, fundamentalmente representadas por los trabajadores y por los empleadores, el Derecho del Trabajo constituye, como todo el Derecho, una "técnica de coacción social, estrechamente ligada a un orden social"<sup>(1)</sup>.

Ambas partes, en una relación laboral, invocan pretensiones de naturaleza jurídica. Cuando dichas pretensiones entran en conflicto, surge lo que los procesalistas han convenido en llamar "litigio". Este último concepto puede ser entendido claramente, si se piensa en la contraposición de intereses jurídicos.

A la manera en que se entendía por los maestros procesalistas clásicos, el desenvolvimiento de pretensiones y resistencias, ante una autoridad que tendrá como función "decir el derecho", engendra la función jurisdiccional.

La autoridad jurisdiccional es el órgano encargado de atender a las partes que acuden ante ella para obtener la satisfacción de sus pretensiones. Ante esta autoridad jurisdiccional se desarrolla el proceso.

En materia laboral, y más concretamente en el Derecho Procesal del Trabajo, el estudio de los procedimientos regulados en la legislación laboral nos ofrece una gama sumamente interesante y amplia de interrogantes.

En esta ocasión, hemos querido abordar algunas ideas acerca del "apasionantísimo tema de la Carga de la Prueba" en el procedimiento laboral. Para esto, hemos pensado que a través del análisis de dos casos prácticos en los que tuvimos la oportunidad de participar, podremos recoger algunos planteamientos interesantes en torno del tema que hemos escogido como objeto de estudio<sup>2</sup>.

Es conveniente precisar, que en este trabajo nos limitaremos a tratar algunos aspectos relevantes de la carga de la prueba en el procedimiento laboral, sin que sea nuestra intención agotar un tópico de tan trascendental importancia en el Derecho Procesal del Trabajo.

\* Coordinador del Bufete Jurídico de la UAM durante los años de 1987 y 1988.

1 Kelsen, Hans, *Teoría Pura del Derecho*, EUDEBA, 1980.

2 Ramírez Fonseca, Francisco, habla del "apasionantísimo tema de la carga de la prueba", en *Apuntes de Derecho Procesal Laboral*, Universidad Panamericana, México, 1988.

## 1 Caso número uno

Quiero iniciar mi exposición con un resumen cronológico del caso, para pasar en un segundo momento a vertir los comentarios pertinentes.

En 1947, el actor celebra con la empresa un contrato de comisión mercantil. Como todos sabemos, el Código de Comercio define a esta figura como un mandato aplicado a actos concretos de comercio, en el cual participan dos sujetos: el comitente y el comisionista (Artículo 273 del Código de Comercio).

Bajo este criterio, la empresa sostiene que el supuesto comisionista no debe ser considerado como su trabajador y por lo mismo se abstiene de cubrirle, durante más de treinta y cinco años, todas y cada una de las prestaciones que contempla la Ley Federal del Trabajo.

En 1979, el Instituto Mexicano del Seguro Social, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 25 de su propia Ley, inscribe al susodicho comisionista sin previa gestión, sosteniendo su carácter de trabajador.

Ante tal circunstancia, la empresa entabla un juicio en el Tribunal Fiscal de la Federación, autoridad que resuelve señalando que el mencionado Instituto no tiene facultad alguna para decidir cuándo se dan los elementos propios de una relación de trabajo.

Hacia el año de 1982, el actor es separado de su puesto y presenta demanda por despido injustificado. La empresa no opone excepción de incompetencia, pero niega la relación laboral, argumentando que se trata de una comisión mercantil.

En la audiencia de conciliación, el actor accede a ser reincorporado en su puesto y se celebra un convenio ante la Junta Local, en virtud del cual el supuesto comisionista es reincorporado en su cargo, sin prejuzgarse en el convenio sobre la naturaleza mercantil o laboral de la relación.

Para 1984, nuestro personaje decide separarse voluntariamente de la empresa. Se presenta demanda ante la Junta Local, exigiendo el pago de la prima de antigüedad, entre otras prestaciones.

La empresa, una vez más, niega la relación laboral y manifiesta que entre el actor y ésta, existió una relación de carácter mercantil.

Ante estas circunstancias, resulta interesante preguntarse: ¿quién tiene la carga de la prueba?

Por un lado, la Corte ha sostenido el criterio de que el trabajador debe demostrar la existencia de la relación laboral cuando reconoce haber celebrado un contrato de naturaleza distinta, como pudiera ser, uno de carácter mercantil (Amparo directo 5558/67. Roberto Mora Rocha. Enero 24 de 1968. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Mtro. Alfonso Guzmán Neyra. 4a. Sala. Informe 1968, p. 27).

En otra tesis, la Corte argumenta que cuando la demandada afirma que el servicio prestado se rige por un

contrato diverso, ésta debe justificarlo, puesto que de lo contrario, se considerará dicha relación como una relación laboral (Amparo directo 4800/78. Ramón Rivas Chavarrín. 16 de febrero de 1978. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Srio. Juan Manuel Vega Sánchez. Informe 1978,4a. Sala, p. 36).

La Corte ha sentado Jurisprudencia respecto de los agentes de comercio, en el sentido de que dichos sujetos son contemplados como trabajadores de la empresa a la que prestan sus servicios, salvo cuando no ejecutan personalmente el trabajo o cuando únicamente intervienen en operaciones aisladas. Si se niega la relación laboral, el Supremo Tribunal apunta que la defensa será válida sólo si se demuestra alguna de dichas excepciones (Amparo directo 708/82. Seguros Bancomer, S.A. 16 de agosto de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Srio. Tomás Garrido). (Amparo directo 1399/80. La Latinoamericana, Seguros, S.A. 8 de septiembre de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Srio. Javier Mijangos Navarro). (Amparo directo 6862/79. Luis Platas Sagardi. 25 de agosto de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Srio. Víctor Ceja Villaseñor). (Amparo directo 5128/73. Daniel Herrera Martín. 3 de febrero de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Srio. Marco Antonio Arroyo Montero). (Amparo directo 3510/74. Banco Capitalizador e Inmobiliario de Monterrey, S.A. 25 de febrero de 1975. 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Srio. Marco Antonio Arroyo Montero). Efectivamente, al considerar al actor como comisionista, y por lo tanto como agente de comercio, el criterio jurisprudencial asigna la carga de la prueba a la demandada, si como en este caso contesta la demanda señalando que entre el actor y ella existió una relación puramente mercantil.

Pensemos, por el momento, que ha sido resuelto el problema de la carga procesal: ¿Cómo probar que el actor no ha sido trabajador, sino simplemente comisionista mercantil?

En principio, conviene hacer mención de algunos criterios al respecto: en el Amparo directo 1415/64, resuelto el 15 de julio de 1964, la Corte consideró que aun cuando en el contrario escrito se haya estipulado que éste es mercantil, si de los propios términos del mismo se desprenden elementos de un contrato laboral, esto es suficiente para estimar que se trata de un contrato de trabajo (Amparo directo 1414/64. Miguel Campos Macías. 15 de julio de 1964. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Mtro. Pozo. Srio. Manuel Paullada Preciat. 4a. Sala. Boletín 1964, p. 504).

Por otro lado, el Tribunal Colegiado del Octavo Circuito ha sostenido que la relación mercantil no excluye por sí misma una relación de naturaleza laboral (Amparo directo 198/75. Enrique Jasso Arias. 11 de diciembre de 1975. Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. Tesis 52, p. 392).

Puede decirse que en toda relación de naturaleza laboral, encontramos ciertos elementos: el patrón, el trabajador y una relación personal de subordinación. La subordinación, entendida como condición necesaria para la existencia de la relación de trabajo, implica técnicamente un poder jurídico de mando que se corresponde a un deber de obediencia.

En virtud de que la controversia principal en el caso que nos ocupa, gira en torno de la naturaleza de la relación existente entre el actor y el demandado, si se acepta que corresponde a este último la carga de la prueba, técnicamente resultaría necesario probar qué no se da la subordinación. Sin embargo, en mi opinión los elementos que podemos desprender de la legislación laboral, para determinar cuándo se da o no la subordinación, resultan por demás imprecisos. Al parecer, la etiqueta de la subordinación no se asigna con base en criterios puramente técnicos.

La Corte ha estimado que la mencionada subordinación, de conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, es el elemento esencial de una relación laboral. Dicha subordinación se expresa en la facultad del patrón para disponer de la capacidad de trabajo del trabajador y determina, según aprecia la Corte, la diferencia entre una relación laboral y otra distinta (Amparo directo 3345/74. Pedro Adolfo Pelayo Alarcón. Octubre 28 de 1974.5 votos. Ponente: Mtro. Salvador Mondragón Guerra. 4a. Sala. Séptima Época. Vol. 70. Quinta parte, p.35).

El criterio anterior, aplicado a la relación de comisión mercantil, no nos salva de algunos escollos. Comúnmente, el comisionista mercantil, al igual que el trabajador, desempeña personalmente sus funciones (Artículo 280 del Código de Comercio). Del mismo modo, en el desempeño de su encargo, el comisionista mercantil debe sujetarse a instrucciones que le gira el comitente (Artículo 286 del Código de Comercio). ¿Implica esto una subordinación?

Con el propósito de esclarecer las diferencias entre la comisión mercantil y la relación laboral, la Ley Federal del Trabajo plasmó, en su artículo 285, lo siguiente:

"Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, *salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.*"

Con las consideraciones anteriores, durante el caso que comentamos, las partes se avocaron a ofrecer diversas probanzas que tenían por objeto acreditar la relación laboral o, en su caso, desvirtuarla.

En 1986, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje dicta Laudo condenatorio, resolviendo que la parte actora

probó los extremos planteados en la litis y la demandada no logró acreditar sus excepciones.

No obstante la resolución de la Junta, la demandada interpuso amparo ante el Tribunal Colegiado del Primer Circuito. El mencionado Tribunal, decretó el sobreseimiento y confirmó la resolución de la Junta Local.

### 3 Caso número dos

La parte actora, en este asunto que ahora relatamos, era una persona que prestaba servicios para una asociación de colonos de un fraccionamiento residencial del estado de México.

En ocasión de algunos problemas que se generaron entre la actora y algunos funcionarios de la mencionada asociación, la trabajadora fue despedida, sin mediar formalidad alguna relacionada con el aviso al que alude la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47.

De tal suerte, la actora presentó una demanda ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, exigiendo el pago de la indemnización constitucional a la cual, según su dicho, tenía derecho.

La asociación demandada, resolvió dar contestación a la demanda, argumentando que entre la actora y la demandada jamás existió relación alguna, ni laboral, ni de ningún otro tipo.

En este supuesto, es evidente que la carga de la prueba la tenía la actora, quien afirmaba que entre ella y la demandada se daba un hecho característico de una relación de trabajo.

Una vez que fueron presentadas las diversas probanzas, mediante las cuales las partes buscaron demostrar los extremos planteados, la Junta resolvió absolviendo a la parte demandada. El Tribunal laboral, en los argumentos que sostuvo para apoyar su resolución, señaló que la parte actora no había probado la relación de trabajo.

Particular interés presenta una de las pruebas ofrecidas por la actora en el caso que se comenta. En relación con los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, la actora ofreció la prueba de inspección sobre diversos documentos que, de conformidad con la propia Ley, el patrón tiene la obligación de conservar.

El artículo 784 de la Ley de la materia, al respecto señala:

"La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa.,,"

Al momento de practicarse la inspección, la demandada no presentó ninguno de los documentos que le fueron

solicitados, argumentando que, por no ser patrón, no le era aplicable el supuesto del artículo 784.

#### 4. Concepto de carga de la prueba

De acuerdo con Couture, citado por Ovalle Fabela, "la carga procesal es una situación jurídica, instituida en la ley, consistente en el requerimiento de una conducta de realización facultativa normalmente establecida en interés del propio sujeto, y cuya omisión trae aparejada una consecuencia gravosa para él"<sup>(3)</sup>.

En otros términos, tiene la carga de la prueba el sujeto que debe probar<sup>(4)</sup>. Algunos autores refieren que existe una clara diferencia entre el concepto de carga de la prueba y el de obligación de probar, y sostienen que la carga de la prueba no constituye una obligación.

En torno de esta discusión no existe uniformidad en la doctrina, pues en tanto algunos juristas sostienen que no constituye una obligación sino una facultad<sup>(5)</sup>, otros la presentan como una obligación y un derecho de las partes<sup>(6)</sup>. Por nuestra parte, coincidimos con la tesis de

que la carga de la prueba no constituye una obligación<sup>(7)</sup>, pues en tanto que una obligación jurídica supone la existencia de una sanción como condición necesaria, el concepto de carga procesal trae aparejadas consecuencias que distan de poder ser calificadas de sanciones. Es, más bien, un interés de las partes que en realidad no es exigible<sup>(8)</sup>.

Aplicado este concepto a los casos que hemos presentado, podemos observar que en el primero de ellos, si bien la parte actora afirmaba un hecho: el carácter laboral de la relación que la unía con la demandada, lo cierto es que la demandada, al negar la relación laboral e invocar una relación distinta, en este caso de tipo mercantil, infería implícitamente una afirmación<sup>(9)</sup>.

En el segundo caso planteado, la actora debió acreditar la relación laboral y no lo consiguió, en la interpretación de la Junta Local.

Parece razonable señalar que el principio civilista de que "el que afirma, debe probar", prevalece al menos de manera muy clara en los dos casos planteados en los incisos dos y tres de este ensayo.

Sin embargo, no podemos dejar de mencionar las serias críticas de algunos justlaboralistas en torno a la interpretación mencionada: efectivamente, para esta

3 Ovalle Favela, José, *Derecho Procesal Civil*, Colección Textos Universitarios, p. 96.

4 Ross Gámez, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Cárdenas Editor, p. 343.

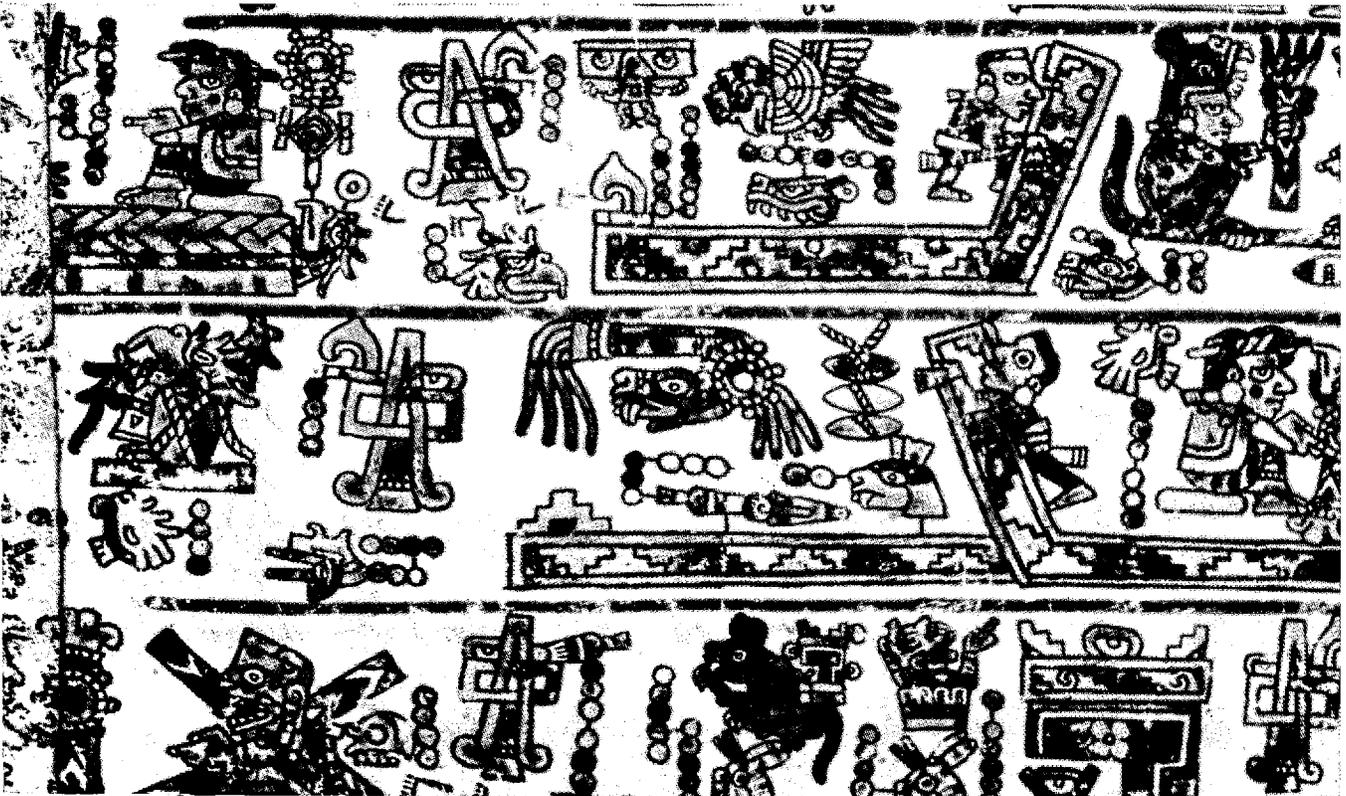
5 Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, p. 374.

6 Suck, Tena e Italo, Hugo, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Trillas, p. 107.

7 Ramírez Fonseca, Francisco, *La Prueba en el Procedimiento Laboral*, Editorial PAC, p. 105.

8 De Buen, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, p. 414.

9 Ross Gámez, Francisco, *op. cit.*, p. 344.



corriente de juristas<sup>(10)</sup>, el principio civilista de que "quién afirma está obligado a probar", constituye una tesis rígida.

Para Ross, Tena e Italo, "debe probar el que esté en mejor aptitud o disposición de hacerlo".

Sin embargo, el primero de los autores citados, refiere que dicho principio, aunque inspirado en la idea de justicia, pasó a formar parte de la historia del Derecho<sup>(11)</sup>. Este mismo autor, sostiene que la piedra angular del nuevo sistema de la carga de la prueba está plasmada en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

La interpretación del artículo 784 de la Ley Laboral, lleva a diversos estudiosos de la materia, a concluir que la carga de la prueba, esencialmente, está a cargo del patrón. De este criterio participa Cavazos Flores, al comentar, en relación con el artículo citado, que "de hecho, siempre competirá al patrón la carga de la prueba"<sup>12</sup>.

Lo curioso es que cuando para algunos laboristas el precepto constituye un gravamen injusto para los empleadores, para otros no es sino una réplica del principio de que "quien afirma, está obligado a probar". Más aún, el texto del artículo 784 inspira a considerar el criterio de la carga de la prueba, con tintes francamente revolucionarios.

Con todo, desde una perspectiva juspositivista, el análisis del artículo 784 debe regirse por una interpretación objetiva.

## 5 Análisis del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo

Empieza el texto del artículo que se analiza, señalando que la Junta "eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos..."

A juicio nuestro, el principio que establece el artículo 784 de la Ley Laboral, obedece a la disposición o posibilidad que tiene el empleador, derivada de la obligación de conservar ciertos documentos, con los cuales podrá acreditar ciertos extremos.

Es por esto que el análisis de este artículo debe hacerse en relación con lo dispuesto en el artículo 804 de la Ley Laboral.

Para nosotros, no se trata de eximir al trabajador de la carga de la prueba, por un propósito proteccionista de la legislación laboral, sino porque simplemente, en estas situaciones contempladas por el legislador, el empleador está en mejores condiciones de poder probar.

De no presentar los documentos a los que se refiere este artículo, se establecerá una presunción en favor del trabajador. La Ley contempla, que corresponderá al patrón probar su dicho, cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador,
- IV Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

En relación con la fecha de ingreso del trabajador, es oportuno señalar que cuando el patrón controvierte dicha fecha, niega que haya sido la fecha indicada por el trabajador y sostiene que ha sido otra.

A fin de cuentas, afirma un hecho: el hecho de que el trabajador ingresó a laborar en la fecha que el patrón refiere.

Si consideramos la obligación que tiene el patrón de celebrar por escrito el contrato de trabajo (artículos 24 y 15 de la Ley Federal del Trabajo), o la de inscribir a sus trabajadores al régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social (artículo 19 de la Ley del Seguro Social), podemos reforzar la idea de que en este supuesto, efectivamente, el empleador, como diría Ross Gamez, está en mejores condiciones para poder probar.

Por supuesto, nos debe quedar claro que en ocasiones no es coincidente la fecha de ingreso del trabajador, con la antigüedad en el empleo. Este hecho controvertido, en voz del patrón, deberá ser objeto de prueba. El, es decir, el patrón, contará con mayores elementos para demostrar su dicho.

En el caso de las faltas de asistencia referidas en la fracción III del artículo que se analiza, es procedente manifestar que es el patrón el que afirmó que el trabajador tiene dichas faltas y, en tal virtud, deberá probarlo.

Este mismo argumento puede utilizarse para el caso de la fracción IV, relativa a la causal de rescisión de la relación de trabajo.

A este respecto, coincidimos con el maestro De Buen, que sostiene que era innecesario contemplar este supuesto, en virtud de su ubicación previa en el artículo 47<sup>(13)</sup>.

10 Mario de la Cueva, Néstor de Buen, Alberto Trueba Urbina.

11 Gámez, Ross, *op. cit* 11

12 Cavazos Flores, Baltazar, *Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada y sistematizada*, Editorial Trillas.

13 De Buen, Néstor, *op. cit.*, p. 428.

Respecto a la terminación de la relación laboral, el patrón deberá probar la justificación de la obra de terminada o el porqué del tiempo determinado. Así mismo, será necesario que demuestre que el trabajador aceptó las condiciones de temporalidad y, por último, que demuestre también que dicha obra ha concluido, o en su caso, el tiempo determinado<sup>(14)</sup>.

Es importante señalar, que en virtud de la naturaleza del Derecho del Trabajo, que, como señala Ramírez Fonseca, protege bienes jurídicos de gran trascendencia, se ha dispuesto en el texto que analizamos la carga procesal a cargo del empleador, cuando se trata de poner en tela de juicio el carácter temporal de la relación de trabajo.

El bien jurídico: "estabilidad en el empleo", objeto de tutela por parte de la norma laboral, es reforzado por el dispositivo contenido en el artículo 784 de la Ley.

Cabe mencionar, a este respecto, el criterio sostenido en el numeral 35 de la propia Ley que se analiza, que a la letra dice:

"Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

En el artículo 47, la Ley Laboral señala que el patrón deberá dar aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso, dice la Ley, deberá hacerse del conocimiento del trabajador. En el caso de que falte el mencionado aviso, bastará para considerar que el despido fue injustificado (artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo).

En realidad, la falta de formalidad en el despido parece no implicar que este deba considerarse como injustificado. En otras palabras, para referirnos al caso número dos de este ensayo, relativo a la persona que prestaba servicios para la asociación de colonos del fraccionamiento aludido, probablemente la mencionada asociación tuvo motivos suficientes y justificados para despedir a la trabajadora. Sin embargo, los directivos de la asociación no tomaron en cuenta lo previsto en la Ley Laboral y, aunque al parecer en forma justificada, despidieron a la trabajadora.

Ante este señalamiento de la Ley y la presentación de la demanda por parte de la empleada, la asociación demandada consideró la necesidad de dar contestación a la demanda argumentando la negación de la relación laboral.

En la fracción VII del artículo comentado, se contiene la carga procesal, a cargo del patrón, cuando existan controversias respecto al contrato de trabajo. Este principio reitera la posición de algunos autores, en el sentido de que consideran que tiene la carga de la prueba

el que está en mejores posibilidades o aptitudes para poder probar.

Por lo que toca a la fracción VIII del artículo 784 de la Ley Laboral, ésta nos conduce a abordar un tema sumamente interesante en relación con la carga de la prueba.

La Jurisprudencia había señalado, antiguamente, lo siguiente:

"HORAS EXTRAORDINARIAS. Cuando se reclama el pago de las horas extraordinarias trabajadas, es el reclamante el que está obligado a probar que las trabajó, precisando el número diario de ellas, pues no basta demostrar en forma vaga y general que se realizó trabajo fuera de la labor ordinaria, sino que deben probarse de momento a momento, esto es, a qué hora comenzaba la labor extraordinaria y cuándo concluía, a fin de que se pueda computar su monto, pues ha de pagarse por horas y a salario doble, es necesario que el juzgador precise esto en forma que no lesione intereses, y cuando ello ocurra, ha de absolverse por falta de base para precisarlas." ;

*Jurisprudencia:* Apéndice 1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 116, p. 121..

Del artículo 784, en la fracción respectiva a la duración de la jornada de trabajo, se desprende que ha quedado sin efecto la Jurisprudencia transcrita con anterioridad.

Lo dicho es así, puesto que ahora toca al patrón demostrar que el trabajador no laboró tiempo extra.

Desde mi punto de vista, aquí se encuentra inmerso un principio francamente contradictorio con el de que "el que afirma, está obligado a probar". En realidad, cuesta trabajo sostener el criterio de que, también en este supuesto, el patrón afirma un hecho (que la jornada tenía cierta duración).

Al parecer, se establece la carga, para el patrón, de demostrar "que un hecho no existió": esto es, las horas extras que no laboró el trabajador.

Si pensamos en que el patrón lleva adecuadamente sus controles administrativos, celebró en forma clara un contrato individual de trabajo en el que se precisa el horario; mantuvo tarjetas checadoras o listas en las que se señalaran las horas de trabajo, etc... Si pensamos en un patrón excesivamente escrupuloso, entonces sí estamos en condiciones de señalar que él puede probar que el trabajador no laboró horas extras.

Lo cierto es que esta nueva tendencia en la interpretación de la Ley, en cuanto se refiere a horas extras, ha llevado, y seguirá llevando a muchas imprecisiones en la solución de los conflictos suscitados en torno a este problema.

En las últimas fracciones del artículo que se analiza, se establece la carga procesal, para el patrón, cuando se

14 Ramírez Fonseca, Francisco, *Apuntes*, Universidad Panamericana, 1988.

trata de probar el pago de ciertas prestaciones y derechos que tiene el trabajador.

Tal es el caso de los días de descanso, vacaciones, primas dominical, vacacional y de antigüedad, monto y pago del salario, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas e incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Estas cargas procesales a las que se refieren las últimas fracciones del artículo 784, tuvieron aplicación en el caso número uno, que fue objeto de análisis en este ensayo.

La Junta Local, condenó a la parte demandada el pago de la prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y días de descanso no cubiertos.

De nuevo, a juicio nuestro, el principio de que el patrón debe estar en condiciones de poder probar estos pagos, es evidente. Lo cierto es que no muchas veces coincide el mundo del deber ser con el mundo del ser.

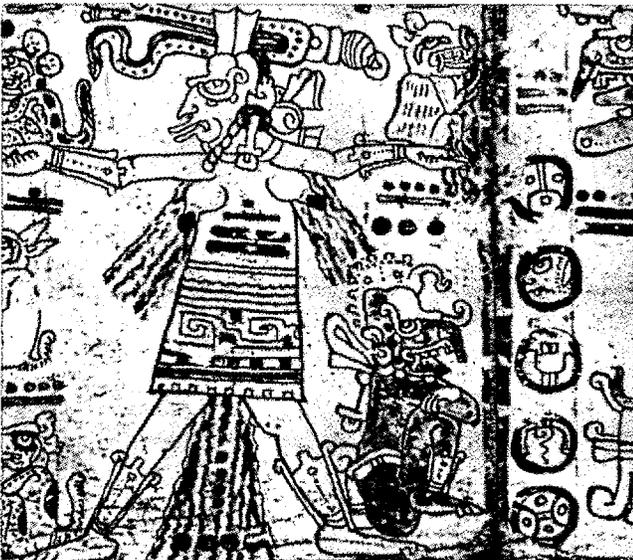
En este orden de ideas, en el caso número uno que presentamos, el patrón, al contestar la demanda, negó que el trabajador hubiera laborado durante treinta y cinco años, y tuvo la feliz ocurrencia de manifestar que sólo tenía un año de antigüedad. Su dicho, sin embargo, no estuvo respaldado por pruebas suficientes que pudieran acreditarlo.

#### Conclusiones

1 El tema de la "Carga de la Prueba", se ubica dentro del contexto del Derecho del Trabajo y del Derecho en general.

A través de las pruebas, los litigantes en materia laboral pretenden acreditar los extremos planteados en la litis.

La legislación laboral asigna a una de las partes, durante el procedimiento, el deber de probar: la carga de la prueba.



2 Expuestos dos casos prácticos con el propósito de analizar básicamente el tema de la carga de la prueba, nos ubicamos en el problema de la relación laboral. En el primero de los casos expuestos, la carga de la prueba la tuvo el patrón; en el segundo caso, correspondía al trabajador probar los extremos señalados en la litis. Para ambos casos, la interpretación del artículo 784, en coordinación con el principio de que "quien afirma, está obligado a probar", jugaron un papel fundamental.

3 El principio de que "quien afirma, está obligado a probar", seriamente criticado por algunos juslaboralistas en cuanto a su aplicación al Derecho Procesal del Trabajo, parece prevalecer, en forma general, en las disposiciones contenidas en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

Aunado a este principio, es menester señalar que, desde nuestro punto de vista, se mantienen residuos del criterio probatorio de que debe probar aquel que esté en mejores condiciones o aptitudes de hacerlo.

4 Los sistemas anteriormente citados, se mezclan en la legislación laboral, con ciertos criterios contradictorios que, como en el caso planteado de la carga procesal tratándose de horas extras, revierten las interpretaciones jurisprudenciales.

Con estas modestas ideas, concluimos por hoy nuestro estudio sobre *el apasionantísimo tema de la Carga de la Prueba en el Procedimiento Laboral*.

#### Bibliografía

- ALCALÁ ZAMORA y CASTILLO, Niceto. *Derecho Procesal Mexicano*. Editorial Porrúa, México, 1976, 2 tomos.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar y otros. *Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada y sistematizada*. Editorial Tirillas, México, 1987.
- DE BUEN, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Porrúa, México, 1988.
- DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa, México, 1978.
- OVALLE FAVELA, José. *Derecho Procesal Civil*. Colección Textos Universitarios, México, 1980.
- RAMÍREZ FONSECA, Francisco. *La Prueba en el Procedimiento Laboral*. Editorial PAC, México, 1988.
- ROSS GÁMEZ, Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo*. Cárdenas Editor, México, 1986.
- TENA SUCK, Rafael e ÍTALO, Hugo. *Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Tirillas, México, 1986.
- TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Porrúa, México, 1980. *Manual de Derecho del Trabajo*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1982. *Jurisprudencia*. Semanario Judicial de la Federación. 1917 1985. Quinta Parte, Cuarta Sala.