CARGA DE LA PRUEBA

La carga de la prueba en materia de rescisión de las relaciones de trabajo constituye un aspecto fundamental para dirimir controversias sobre el despido justificado o injustificado. En México, el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que, en caso de controversia, el trabajador está eximido de la carga probatoria cuando exista algún medio que le permita conocer los hechos, siendo el patrón quien debe acreditar las causas del despido, la fecha y la entrega del aviso por escrito, así como la existencia y condiciones del contrato laboral. En particular, corresponde al patrón probar la causa de rescisión imputable al trabajador para legitimar la terminación y evitar la presunción de despido injustificado.

Rafael Tena Suck señala que la carga de la prueba recae en el patrón cuando este alega la existencia de una causa de rescisión, ya sea que niegue el despido o lo justifique. El patrón debe aportar pruebas contundentes que demuestren la causalidad, la fecha precisa del despido y el cumplimiento del procedimiento legal, pues la simple negativa del despido no libera esta responsabilidad probatoria. Esta doctrina protege al trabajador frente a despidos arbitrarios y asegura la buena fe de la relación laboral (Tena Suck, 2020).

Por otra parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha establecido jurisprudencia relevante que confirma la obligación del patrón de demostrar la causa de terminación para validar la rescisión y ha interpretado que la negativa lisa y llana del despido no transfiere al trabajador la carga de la prueba, sino que mantiene al patrón como responsable de probar el fundamento legal del despido (SCJN, 2024).

Desde la perspectiva internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) también advierte que en procedimientos relativos al despido la parte que alega el despido injustificado tiene una carga probatoria atenuada, promoviendo un sistema en el que el empleador debe justificar y acreditar las causas y el procedimiento para proteger eficazmente al trabajador contra despidos arbitrarios (OIT, 1982).

En resumen, la carga de la prueba en la rescisión laboral recae predominantemente en el patrón, quien debe demostrar la existencia y justificación legal del despido para evitar que se presuma como injustificado, garantizando así la protección de los derechos del trabajador conforme a la ley mexicana y los principios internacionales.

Referencia:

Ley Federal del Trabajo (2025). Última Reforma DOF 21-02-2025.

Tena Suck, R. (2020). II. Carga de la Prueba en Materia Laboral. Revista Jurídica de la UNAM, 116-187.

Suprema Corte de Justicia de la Nación (2024). Jurisprudencia sobre carga de la prueba en despido.

Organización Internacional del Trabajo (1982). Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158). Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158