

QUÉ ES NECESARIO ACREDITAR EN UNA DEMANDA DONDE NO SE RECONOCE LA RELACIÓN LABORAL?



Es importante recordar que en una demanda laboral donde se hace necesario para el trabajador acreditar que se trabajó (o se trabaja) para alguna persona, es necesario comprobar la existencia de la relación laboral, situación que de ser tan obvia, a veces en la práctica parece olvidarse y así se presentan pruebas que en realidad lo único que pueden acreditar es la existencia de algún tipo de servicio prestado, más no de una relación laboral.

Aunque ciertamente en el proceso de litigio laboral es posible presentar de manera general todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, según disposición del artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, y en especial aquellos que en dicho precepto se enlistan, tales como la confesión, documentos, testimonios, fotografías, videos, audios, peritajes, etc., pues todos estos medios de prueba deben tener como objetivo el acreditar la existencia de una relación laboral con la persona demandada, en el caso particular de que el demandado niegue que la persona que presente la demanda haya sido su trabajador.

Por lo que a veces se presenta documentación, como facturas de pago de operaciones por cuenta del patrón, vales de almacén donde consta se ha retirado equipo o mercancía, listas donde consta el acceso y/o salida de la empresa, cartas de recomendación, e incluso hasta testimonios de otros trabajadores de la empresa, con lo cual sin duda se puede advertir que la persona desempeñó una actividad en favor de la empresa o persona demandada, sin embargo, no basta demostrar la prestación de un servicio personal y directo de una persona a otra para que se dé la relación laboral, sino que **esa prestación debe reunir como requisito principal la subordinación**, lo que implica que el patrón se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del esfuerzo físico del trabajador, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio y esa relación de subordinación debe ser permanente durante una jornada de trabajo e implica estar bajo la dirección del patrón o su representante, todo lo cual no se advierte con las probanzas que se han mencionado.

Es decir, con ese tipo de pruebas no se demuestra la subordinación a la que se encontraba sujeto el trabajador, con respecto a la empresa o persona demandada, ya que como se dijo sólo se advierte que la persona realizó la actividad que se detalla en dichos documentos, pero no se advierte que de manera fehaciente se demuestre el vínculo de trabajo que le unía con la persona demandada. Por ello, es necesario demostrar la subordinación y no sólo la existencia de una mera prestación de servicio, por lo que, por ejemplo, el testimonio de otros trabajadores no debe sólo hacer referencia al hecho de que conocen a la persona que presenta la demanda y de que lo han visto en la empresa, o de que trabaja para la empresa, sino que su testimonio debe ir orientado a expresar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se dio la relación de trabajo entre el trabajador que demanda y la empresa o persona demandada, para lo cual deben mencionar el tiempo que el trabajador laboró para la empresa, el salario percibido, el horario de trabajo que tenía el trabajador, el puesto desempeñado, lugar donde desarrollaba su labor, quién era su jefe, etc, en fin, todo aquello que demuestre fehacientemente la existencia de la subordinación a que se encontraba sujeto el trabajador en la prestación del servicio, y no solamente señalar que se conoce al trabajador y que lo han visto en la empresa trabajando.

De igual forma, toda la documentación y demás pruebas que se presenten deben tener como finalidad probar la existencia de la subordinación y no únicamente la existencia de la prestación de un servicio, ya que entonces serían insuficientes y muy probablemente se tenga un laudo negativo a los intereses del trabajador.