

**FACULTAD LIBRE DE DERECHO
DE MONTERREY**

LICENCIATURA EN DERECHO



CARGA PROBATORIA EN MATERIA LABORAL. POSIBLE DESIGUALDAD DE
TRATO AL PATRÓN A LA LUZ DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

TESIS QUE EN OPCIÓN A TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA: DAMIÁN MILLER GARZA

ASESOR DE FONDO: PROF. RUBÉN ZARAGOZA BUELNA
ASESOR DE FORMA: DR. JOSÉ FABIÁN RUÍZ

SANTA CATARINA, N.L.

NOVIEMBRE, 2025

Santa Catarina, Nuevo León, a 6 de noviembre de 2025

Agradecimientos.

*A Dios, quien siempre me ha guiado y me ha puesto
personas y oportunidades increíbles en mi camino.*

*A mis padres Damián y Mayela, por su inmenso apoyo
y amor, que sepan que sin ustedes nada de esto hubiera
sido posible.*

*Por ser mi motivación más grande y ejemplo a seguir.
Por siempre estar presentes y animarme en momentos
de dificultad.*

*A mis hermanos Andrés y Daniela, con quienes
siempre he podido contar.*

*A mi abuela Tití, que te llevo siempre en el corazón y
que fuiste la primera que vio algo en mí.*

*A mi abuela Tita, por tus invaluable consejos, por
creer siempre en mí, por tus oraciones y por ser mi segunda madre.*

*A mis amistades que me llevo en el corazón, gracias
por siempre estar ahí en momentos de felicidad y dificultad.*

*A mis profesores que siempre me apoyaron y
me compartieron el amor al derecho. De todos
me llevo aprendizajes tanto profesionales como
personales.*

A la Facultad Libre de Derecho de Monterrey.

Resumen: El presente texto versa sobre la posible desigualdad respecto a la carga de la prueba entre el patrón y el trabajador que la Ley Federal del Trabajo impone. Toda vez que se considera que el trabajador goza de una excesiva sobreprotección por parte de la legislación, así como del juzgador en cuanto a sus derechos en caso de que el trabajador actúe con dolo o mala fe para así perjudicar intencionalmente al empleador. A lo largo del texto se presentan una serie de análisis y reflexiones sobre diversas jurisprudencias, artículos y criterios que siguen los tribunales laborales, en donde se perciben claras desventajas en contra del patrón, las cuales no concuerdan con la realidad que se vive hoy en día en materia laboral. Se plantea la relevancia del presente tema de análisis, ya que es una situación que a todos los gobernados, tengan o no conocimientos jurídicos les compete. Se habla sobre la manera en que los sindicatos también pueden actuar con la intención de perjudicar al patrón bajo amenazas que de no cumplir con sus pretensiones o no acceder al pago de una indemnización, el sindicato puede junto con los trabajadores amenazar al patrón o bien a la empresa de entrar en paro. La presente investigación tiene como objetivo demostrar que efectivamente la legislación en materia laboral, así como los criterios y principios que utiliza el juzgador en materia laboral, protegen de manera desmedida los derechos del trabajador, olvidando que el patrón también es sujeto de derechos. Al finalizar el análisis referente a la desigualdad respecto a la carga de la prueba entre el trabajador y el patrón se añadirán ciertas propuestas con la intención de proteger los derechos del patrón frente a posibles abusos que pueda llegar a cometer el trabajador.

Palabras Clave: Trabajador – Patrón – Relación laboral – Carga de la prueba – Prueba.

Abstract: This text examines the possible inequality regarding the burden of proof between employer and employee as established by the Federal Labor Law, arguing that employees enjoy excessive protection not only under the legislation but also from judges, particularly in cases where an employee acts with deceit or bad faith in order to intentionally harm the employer. Throughout the work, a series of analyses and reflections are presented on different judicial precedents, statutory provisions, and labor court criteria, which reveal clear disadvantages for the employer that do not correspond with the current reality of labor

relations. The relevance of this issue is emphasized, as it concerns all citizens, whether or not they have legal knowledge, and attention is also given to the way unions may act with the intent to harm the employer, using threats that if their demands are not met, or if compensation payments are not granted, the union together with the workers may pressure the employer or the company with the possibility of a strike. The purpose of this research is to demonstrate that labor legislation, as well as the criteria and principles applied by labor judges, provide disproportionate protection to employees while overlooking the fact that employers are also rights-bearing subjects, and finally, at the end of the analysis concerning the inequality in the burden of proof between employees and employers, certain proposals will be presented with the aim of safeguarding the rights of employers against possible abuses that employees may commit.

Keywords: Worker – Employer – Employment relationship – Burden of proof – Proof.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	Página 1
CAPÍTULOS	
I. DEFINICIONES Y ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA CARGA DE LA PRUEBA	5
1. Definiciones	6
1. Patrón	
2. Trabajador	7
3. Relación de Trabajo	
4. Trabajo	
5. Prueba	8
6. Derecho Procesal Laboral	9
7. Carga de la Prueba	10
2. Principios que rigen el Derecho Laboral	11
1. Veracidad	
2. Equidad Procesal	13
3. Celeridad	15
4. Indubio Pro-Operario	16
3. Leyes prerrevolucionarias	
D. Diario de debates del artículo 123 del constituyente de 1917	18
E. Evolución de la Ley Federal del Trabajo	20
1. Desigualdades entre relaciones obrero-patronales	21
2. Reforma a la responsabilidad de la carga probatoria y responsabilidad del Patrón	23
II. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO ACTUAL	24
A. Desigualdad Procesal entre el Patrón y el Trabajador	25
1. Sindicatos de trabajadores y de Patronos	26
2. Pactos y Tratados Internacionales en beneficio de los trabajadores	28
B. Conflictos Laborales	30
C. Resolución de conflictos por parte de los Tribunales o Centros de Conciliación	32
D. La Carga de la Prueba	34
1. Patrón	36
2. Trabajador	40

III. CIRCUNSTANCIAS EN QUE EL PATRÓN SE VE AFECTADO POR EL TRABAJADOR ANTE ABUSOS DEL DERECHO RESPECTO A LA CARGA PROBATORIA	42
A. Casos	43
B. Diversas responsabilidades/obligaciones del Patrón	48
C. Afectaciones Directas al Patrón Como Consecuencia del Dolo y Mala Fe por parte del trabajador	53
IV. PROPUESTA	55
A. Reforma al Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo	
B. Interpretación de Principios	59
C. Substitución de Pruebas Ofrecidas Por Parte del Patrón a la Luz de los Artículos 784 de la Ley Federal del Trabajo y su Valor Probatorio	60
CONCLUSIONES	63
BIBLIOGRAFÍA	68

INTRODUCCIÓN

En el presente escrito se pretende llevar a cabo un análisis en donde se logre demostrar la manera en que la Ley Federal del Trabajo, así como también la forma en la que las autoridades judiciales perjudican igualmente al patrón respecto a la imposición de manera excesiva de la carga de la prueba en materia laboral.

Cabe señalar que el escrito gira en torno a la actuación por parte del trabajador con dolo y/o mala fe, ya que junto con los principios protectores que siguen las autoridades judiciales en beneficio del trabajador, tratados internacionales los cuales hacen parecer que los patrones carecen de igualdad procesal, así como constantes violaciones a diversos derechos, lo cual ocasiona que se perjudique en gran medida a los patrones, ya que en caso de que un patrón no pueda demostrar uno de los elementos probatorios, abrirá la posibilidad de que el juzgador se incline a favor del trabajador.

A lo largo del texto, se irán planteando distintos puntos de vista por parte de juristas los cuales coinciden en que hoy en día la carga probatoria en materia laboral junto con otro conjunto de factores han generado que, en lugar de mantener una relación equitativa entre el trabajador y el patrón, han ocasionado que a diferencia de cómo se encontraba la rama laboral hace inclusive 50 años, ahora el que se encuentra en desventaja sea el patrón.

El problema central de la investigación y análisis que se abordará a través del presente texto, se centra en el posible escenario en donde el trabajador ejerza sus derechos inherentes a su calidad como trabajador, con el fin de perjudicar al patrón en el supuesto de que la Ley Federal del Trabajo responsabiliza al patrón de una gran carga probatoria respecto a la litis (conflicto) que se suscite entre el trabajador y el patrón, olvidando que aún y cuando el juicio se debe llevar “bajo protesta de decir verdad”, en caso de que el trabajador actúe con dolo y/o mala fe y el patrón no cuente con ciertos elementos probatorios, el patrón es quien permanece en desventaja total frente al trabajador toda vez que la Ley Federal del Trabajo es sobreprotectora frente a las pretensiones del trabajador.

Algunas cuestiones que se irán abordando son si ¿existen mecanismos legales para equilibrar las responsabilidades probatorias entre el trabajador y el patrón en un juicio laboral? O ¿Cuáles son las principales diferencias entre la carga probatoria en los procesos laborales y en otras ramas del derecho? Así como una serie de cuestionamientos los cuales surgen con la intención de hacer pensar al lector para que pueda optar por una postura, pero no sin antes conocer el contexto en el que se encuentra el patrón en la actualidad frente al trabajador.

Se considera que este es un tema de gran importancia ya que, si bien es cierto, la Ley Federal del Trabajo se encuentra regulada de tal manera, como consecuencia de una serie de acontecimientos históricos, en donde se acostumbraba a retribuir al trabajador completamente de manera desproporcionada por sus horas laboradas o bien, debido a la carencia de derechos laborales regulados en distintos ordenamientos jurídicos, por lo que los patrones hacían con los trabajadores lo que ellos quisieran.

Sin embargo, hoy en día esto ha disminuido considerablemente, sin mencionar que los trabajadores cuentan con el apoyo de sindicatos, Derechos Humanos tutelados en materia laboral, tratados internacionales y demás convenciones respectivas a la protección de derechos de los trabajadores, así como el fácil acceso de justicia a través de los Centros de Conciliación Laboral o bien los tribunales en materia laboral.

Lo anterior se puede comprobar toda vez que, en junio de 2024, el INEGI publicó las estadísticas referentes a los conflictos laborales que se presentaron dentro de los Centros de Conciliación y Registro Laboral del año 2023, estos resultados fueron los siguientes:

“Durante 2023, se suscribieron 402194 convenios de trabajo prejudiciales: 12.8 % más que en 2022. Se registraron 79069 conflictos de trabajo (individuales y colectivos), lo que representó un descenso de 42.9 % respecto a 2022. En 2023, se registraron 1260 casos de emplazamientos a huelga, 60.0 % menos que en 2022. Estallaron cuatro huelgas, cinco menos que el año inmediato anterior.”¹

Lo que se busca, es limitar los escenarios en donde el trabajador pueda obtener ventaja de estas garantías que la Ley Federal del Trabajo otorga al trabajador, con el fin de afectar al

¹ INEGI. **Estadísticas Sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (erlajul) 2023**. Ciudad de México: Junio 25, 2024. Disponible en línea: <<https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/RLJL/RLJL2023.pdf>> (Consulta: Octubre 8, 2025)

patrón y hacerse acreedor de derechos que no le corresponden o bien hacer uso de mentiras o distorsiones de los hechos para afectar negativamente al patrón y que en caso de que el patrón no tenga como probar negativamente esos hechos, se le vea afectado al patrón, olvidando que es este el que proporciona dicha fuente de trabajo para otros trabajadores, con quienes tiene diversas responsabilidades, pagos de seguro social, renta de equipos de trabajo, sueldos, capacitaciones, obligaciones fiscales y muchas responsabilidades más como para que ahora un trabajador quiera hacer uso de manera abusiva de los derechos que la Ley Federal del Trabajo le confiere, sin considerar estos posibles escenarios en donde se afectan seriamente los derechos personales y económicos tanto de los demás trabajadores en la nómina de la empresa como los del patrón.

Este escrito no tiene como objetivo desamparar a los trabajadores ni mucho menos revocarles sus derechos, simplemente, se buscan regular los casos en que se deban de ofrecer ciertas pruebas ya sea a cuenta del patrón o del trabajador.

En el presente texto, se buscará hacer un análisis respecto a la carga probatoria en materia laboral según la legislación vigente, usando como complementos los tratados internacionales, Derechos Humanos y sindicatos de trabajadores y patronales. Por otro lado, en la medida de lo posible, si se llega a una conclusión determinante como resultado de la investigación, realizar una propuesta para reformar la Ley Federal del Trabajo respecto a principios rectores y la carga de la prueba.

Si bien, el fin último del Estado siempre será la obtención del bien público o por lo menos la constante búsqueda del perfeccionamiento del estado de derecho, es de suma importancia incluir el tema laboral, respecto a una correcta y justa legislación y la manera en que se juzga. Ya que como es bien sabido, el trabajo como tal, es la fuente de ingreso económico para todas las familias y personas mexicanas. Por tal motivo, al contar con una correcta Ley en materia laboral, así como criterios de interpretación y resoluciones apegadas conforme a la Ley Federal del Trabajo y a derecho en donde efectivamente se tutelen los derechos tanto de los trabajadores como de los patrones, sería un pilar fundamental en el intento del Estado para obtener dicho fin.

Naturalmente que al realizar el presente análisis y/o crítica a la Ley Federal del Trabajo y a la forma en que el juzgador determina la validez de la carga de la prueba en materia laboral, se ofrecerá un capítulo dedicado a las propuestas en razón de contar con una Ley actualizada según la realidad que se vive día a día para que de esta manera se encuentren protegidos los derechos tanto del patrón como del trabajador en la mayor medida de lo posible y evitar todo tipo de laguna que se pueda llegar a generar.

Capítulo I

DEFINICIONES Y ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA CARGA DE LA PRUEBA

En el presente capítulo, se abordarán distintos puntos centrales, los cuales tienen como objetivo facilitar la lectura de este texto al lector, respecto a los conceptos que se irán utilizando a lo largo de esta tesis, así como también, determinar la postura con la que se aborda dicho capítulo.

Por otro lado, se mencionan algunos de los principios que son de mayor importancia en relación con el tema que se aborda en el presente escrito y que rigen al derecho procesal laboral mexicano, toda vez que estos principios son fundamentales para el correcto desarrollo y resolución de controversias dentro de la materia laboral.

Al realizar la exposición y análisis de los principios procesales que regulan la materia laboral, se hará un estudio en donde se buscará delimitar el rango de aplicación de los mismos principios, toda vez que en dado caso de que el jurista o bien, las autoridades judiciales que procuren seguir dichos principios, pueden inclusive terminar afectando a una de las partes en el juicio o conciliación en caso de no tomar en cuenta todos los elementos del caso, los hechos, así como también las pruebas que se ofrezcan por las partes.

Así mismo, se abordarán ideas y leyes prerrevolucionarias, las cuales surgieron como consecuencia de la situación que vivía el país en materia laboral respecto a las relaciones obrero-patronales. Igualmente, la manera en que estas acepciones o criterios, siguen vigentes en la actualidad, lo cual en ciertos casos, pueden ser favorables o bien, contraproducentes dependiendo de la situación o de la complejidad del caso.

Seguidamente, el diario de debates del artículo 123-A del constituyente de 1917 será objeto de análisis, ya que como se establecerá más adelante, la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos es el documento con mayor jerarquía y el cual nos rige hoy en día en materia constitucional, sin embargo, fue hasta ese año que se incluyó por primera vez dentro

de la Constitución un apartado dedicado a los derechos y obligaciones derivados del trabajo, en donde se regula la relación de los trabajadores y de los patrones.²

Para finalizar con este capítulo, se dedicará un apartado completo con el fin de realizar un análisis en donde se logre observar la manera en que a raíz del artículo 123 constitucional de 1917, ocasiona como consecuencia la creación de la Ley Federal del Trabajo, la cual rige hoy en día toda relación laboral. En este análisis, se buscará desprender la manera en la que el legislador ha ido reformando la presente Ley Federal del Trabajo hasta el punto de como la conocemos hoy en día. Así mismo, se procurará determinar las desigualdades que se logran percibir de la Ley antes mencionada, dentro de la relación obrero-patrón para culminar con el tema central de este escrito el cual es la responsabilidad de la carga probatoria hacia el patrón.

A. DEFINICIONES.

1. Patrón

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 10 que: *“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”* por lo tanto, de la definición antes proporcionada, se desprende que será esta persona física o moral el superior jerárquico del Trabajador (como se definirá más adelante).

El Patrón, además de ser aquella persona que deberá de instruir o bien, tomar las decisiones pertinentes en cuanto al rumbo del negocio o de la actividad económica, tiene ciertas obligaciones en cuanto a sus trabajadores, las cuales serán abordadas en el inciso “E” respecto a la Evolución de la Ley Federal del Trabajo.

El Patrón es aquella persona la cual deberá de demostrar ciertas aptitudes, las cuales serán determinantes para el éxito del negocio, tales como el liderazgo, responsabilidad, respeto y compromiso, sin embargo, no debe pasar desapercibido que uno de los elementos principales para alcanzar el éxito en una empresa es la calidad de trabajadores con la que se cuenta.

² Suprema Corte de Justicia de la Nación. **Manual del Justiciable Materia Laboral**. 2ª ed. México D.F. 2003, p. 5

2. Trabajador

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo establece que: *“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”*. En este caso, la definición antes proporcionada desprende una mayor cantidad de elementos a analizar, tales como el hecho de que la Ley delimita de manera tajante que el trabajador será una persona física sin excepción, la cual, presta a otra persona (el patrón) una actividad en donde este le rendirá cuentas y deberá de seguir las indicaciones que el patrón le establezca, siempre que no sean contrarias a las disposiciones que emanen de la Ley Federal del Trabajo.

3. Relación de Trabajo

Una vez definidos los dos últimos conceptos, es pertinente vincularlos, toda vez que el patrón y el trabajador serán partes dentro del concepto de relación de trabajo o también conocida como relación laboral, ya que a falta de uno, no sería posible la existencia de la figura de la relación laboral la cual se define en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo como: *“Cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”*.

Habiendo establecido esta definición, tenemos que como se mencionó con anterioridad existe un vínculo entre ambas partes, toda vez que no puede haber trabajador sin patrón, ya que en ese caso no sería subordinada la actividad, ni mucho menos podría existir el pago del salario. Por otro lado, no podría haber patrón sin trabajador, ya que en ese caso no se actualizaría la figura del patrón.

Uno de los elementos clave de esta definición, es el hecho de que el trabajo se debe prestar a cambio de un salario, el cual es el pago que realiza el patrón al trabajador por el trabajo prestado, este salario puede ser cubierto por el monto y la frecuencia que las partes hayan pactado en el Contrato Individual de Trabajo.

Por otro lado, es posible identificar que prácticamente la relación laboral se encuentra en absolutamente todos lados y es por ello por lo que surge la necesidad de que se encuentre regulado detalladamente en distintos ordenamientos jurídicos. Para garantizar los derechos que les corresponden a las partes.

4. Trabajo

La definición de “trabajo” se encuentra definida en el artículo 8 de la multicitada Ley, la cual a la letra establece que es: *“toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”*, es decir, el acto que realiza toda persona y que se encuentre subordinada o forme parte de una relación laboral sin que tenga que ser necesariamente una actividad física, ya que basta con que el trabajador realice actividades intelectuales o de manera telemática.

El trabajo es por sí mismo una actividad que se ha llevado a cabo desde el inicio de los tiempos, ya que es la manera en que el ser humano ha regido su estilo de vida. Se podría decir que, en simples palabras, las personas trabajan para obtener ingresos suficientes y así tener riqueza suficiente para subsistir, tales como comer, educación, salud, vida digna y demás actividades esenciales para todo ser humano.

El concepto del trabajo pareciera ser una definición bastante simple y hasta cierto punto muy “obvia” pero si lo analizamos desde un punto de vista motivacional, personal o inclusive como necesidad económica, podríamos elaborar ciertas ideas bastante interesantes sobre nuestra relación con el trabajo. Por ejemplo, cuántas veces nuestros padres nos dijeron de niños “si quieres cierto juguete o realizar cierto viaje, es necesario trabajar por ello” este es un claro ejemplo de cómo la ideología de trabajar se encuentra íntimamente relacionada a nuestro día a día, para así obtener lo que se desee o bien, salir adelante en la vida, escalar a distintos niveles socioeconómicos o bien por necesidad.

El trabajo es un concepto que aún y cuando su definición no representa mayor complicación, en realidad ha generado muchos problemas de absolutamente cualquier índole, social, económico, político, jurídico, histórico, roles de género, por decir solo algunos ejemplos de los casos en que podemos vincular el trabajo. Es por esta razón, que la esfera jurídica se ha encontrado en la necesidad de regular este concepto ya que debe tener ciertas limitantes. Algunas de estas limitaciones pueden ser: prohibición de la esclavitud (visto como algo normal en la antigüedad), limitar las edades de trabajo, salarios mínimos, días de descanso, condiciones de trabajo mínimas y muchos ejemplos más.

5. Prueba

Las últimas definiciones aportadas, si bien son fundamentales para facilitar el criterio y análisis de este texto, no habían sido estrictamente enfocadas en el tema que en este escrito se trata, por lo tanto, las siguientes definiciones se encuentran íntimamente vinculadas con el objetivo del presente texto, el cual es la carga de la prueba.

La Real Academia Española define a la prueba como: “*Acción y efecto de probar*”; “*razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de algo*” o “*indicio, señal o muestra que se da de algo*”. Por otro lado, citamos al autor Néstor de Buen L. quien a su vez cita a Eduardo J. Couture, y define a la prueba como “*Tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio de contralor de las preposiciones que los litigantes formulan en el juicio*”.³

Como es bien sabido, la prueba es una figura que nos encontramos en todas las ramas del derecho, debido a la necesidad de que no basta con elaborar argumentos a favor de una de las partes, sino que uno de los principios de todo tribunal especializado en cualquier materia, siempre va a ser conocer la verdad antes de dictar sentencia, ya que, en caso contrario, nos encontraríamos ante una enorme inseguridad jurídica debido a que se dictaría sentencia por la capacidad de redactar o interpretar y no por determinar la verdad y obtención de justicia el cual se podría decir que es el fin último del derecho.

6. Derecho Procesal Laboral

Héctor Santos Azuela define el Derecho Procesal del Trabajo como:

*“Una moderna perspectiva, el derecho procesal del trabajo cobra vida y se proyecta a realizar la justicia social en las relaciones laborales. Por lo mismo se afirma y controvierte que esta disciplina tiende a conseguir la equidad, el bien común y, con ello, la justicia, el bienestar y la paz.”*⁴

Una gran diferencia a comparación de otras ramas del derecho es que, en la materia laboral, el trabajador se encuentra protegido de tal manera que incluso en caso de que el juez detecte una omisión o un error en la presentación de la demanda, el juez podrá subsanar, inclusive podrá añadir aquellas prestaciones que el trabajador haya omitido solicitar, lo anterior se encuentra establecido en el artículo 685 párrafo tercero de la siguiente manera:

³ De Buen L. Néstor. **Derecho Procesal del Trabajo**. 19ª ed. México, Porrúa, 1976/2011, p.399.

⁴ Santos Azuela Héctor. *Derecho Procesal del Trabajo: Principios, Naturaleza, Autonomía y Jurisdicción*. Enero, 2010, p. 240. Disponible en línea: **Revista Latinoamericana de Derecho Social**. Núm. 10, enero 2010 <<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9612/11642>> (Consulta: Marzo. 13, 2025)

“Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo a esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, el Tribunal, en el momento de admitir la demanda subsanará está”.

De este artículo podemos comenzar a notar una de las desigualdades que la Ley Federal del Trabajo permite en defensa del trabajador, sin embargo, al no ser objeto de estudio del presente escrito no nos detendremos a analizar, por otro lado, se aconseja al lector lo tenga presente como complemento para la elaboración del criterio respecto a la posible desigualdad de trato al patrón según la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, sí consideramos pertinente citar al Licenciado Rubén Portillo Arrollo, el cual se dedica en su libro a comentar la manera en que el derecho procesal del trabajo opera siempre en protección del trabajador, estableciendo que:

“El Derecho Procesal del Trabajo es proteccionista de la clase trabajadora, nota distintiva que se deduce del contenido del proceso así lo ha venido considerando la doctrina, pues se está en presencia de un derecho protector del trabajador, lo cual sorprendería a los procesalistas del derecho civil, cuya nota distintiva es precisamente la imparcialidad y la objetividad en el trámite del proceso, sin embargo, tratándose del proceso laboral el Tribunal se convierte en proteccionista de una de las partes realizando un sinnúmero de actos que por defecto, omisión o error comete el trabajador durante el proceso, que en su conjunto se le ha llamado suplencia de la demanda defectuosa, al extremo de tener que incluirle pruebas.”⁵

7. Carga de la prueba

Hemos llegado a la definición central de este texto que será mencionada en reiteradas ocasiones, la cual es, la carga de la prueba, por supuesto que enfocada en materia laboral, sin embargo, más adelante se hará un análisis comparativo respecto a la carga de la prueba en otras materias jurídicas.

Verónica Lidia Martínez Martínez citando a Eduardo Coutre define a la carga de la prueba como: *“La conducta impuesta a uno o ambos litigantes para que acrediten la verdad de los hechos denunciados por ellos”.*⁶

⁵ Portillo Arroyo, Rubén. **Derecho Procesal del Trabajo**. México, Porrúa, 2016, p. 24

⁶ Martínez Martínez, Verónica. **Derecho Procesal del Trabajo. Un Nuevo Modelo de Justicia Laboral**. México, Tirant Lo Blanch, 2021, p. 52.

Como consecuencia de la cita antes presentada, se desprende que, en la Ley Federal del Trabajo vigente, la carga de la prueba se encuentra impuesta al patrón según el artículo 784 el cual a la letra establece que:

“El Tribunal 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 a petición del trabajador o de considerarlo necesario, 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”

Ante este concepto, se considera que la Ley Federal del Trabajo, está siendo omisa respecto a las situaciones en que el trabajador actúe de mala fe e intente obtener un derecho que no le corresponde al trabajador o al que no es acreedor, llámese como indemnización o demás prestaciones que por Ley le corresponden, bajo la premisa de desear afectar al patrón de manera intencional o aprovechar la ventaja que la Ley Federal del Trabajo le otorga respecto a la carga de la prueba, ocasionando que como consecuencia nos encontremos en presencia de un gran número de abusos por parte del trabajador.

B. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL DERECHO LABORAL.

El presente apartado tiene como finalidad determinar los principios por los cuales se rigen los tribunales laborales ante las controversias que se puedan llegar a suscitar respecto a relaciones laborales. El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, establece los principios por los que se regirán los tribunales, siendo estos: *“El proceso del derecho del trabajo se rige bajo los principios de inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Así mismo, será público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio”*. Los principios que se analizarán a continuación han sido seleccionados de tal manera que se encuentren relacionados con el tema central de este escrito, así como algunos otros que, si bien no establece la Ley, pero si la doctrina y debido a que la doctrina es considerada como fuente del derecho, nos permitimos incluir dichos principios.

1. Veracidad

Este principio como su nombre lo menciona, es aquel en donde el juzgador deberá de encontrarse en la constante búsqueda de la verdad, no dejar argumentos en el aire sin que se esté cien por ciento comprobado que lo que dice una de las partes en realidad así fue. Este principio se encuentra íntimamente relacionado con la figura de las pruebas, toda vez que para establecer la “verdad” las partes deberán de ofrecer ciertas pruebas que respalden sus argumentos.

Verónica Lidia Martínez Martínez define el principio de veracidad como:

“Este principio le impone la juez el deber de atender la realidad sobre los elementos formales que la contradigan. Para lograr lo anterior, debe prevalecer la verdad material sobre la verdad formal, la prevalencia del fondo sobre la forma en materia probatoria, así como la valoración razonada de los medios de prueba aportados.”⁷

Sin embargo, la intención de este texto no es formar dos bandos en donde se encuentren en una batalla constante y solo una de las partes pueda prevalecer. Lo anterior, ya que los supuestos que se abordarán más adelante en cuanto a la posible desigualdad de la Ley Federal del Trabajo respecto a la carga probatoria en materia laboral impuesta al patrón se centran en actuaciones de mala fe por parte del trabajador, a quien se le deja una enorme posibilidad de mentir o bien abusar del sistema para así obtener beneficios que no le corresponden o meramente por querer perjudicar al patrón.

Ahora bien, como ya se citó, el artículo 784 de la multicitada Ley, establece que se le eximirá al trabajador de la carga de la prueba y que en caso de no contar con los documentos que la Ley le señala, se considerarán como ciertas las afirmaciones del trabajador. Entonces, es aquí donde nos cuestionamos, ¿dónde queda salvaguardado el principio de seguridad jurídica, veracidad, obtención de justicia? Lo anterior ya que independientemente de que el principio de veracidad se encuentre incluido dentro de las disposiciones en materia laboral, pareciera ser que la Ley Federal del Trabajo hace caso omiso.

Si bien es cierto, la Ley determina los documentos que el patrón deberá de conservar, sin embargo, existen muchas empresas que laboran de manera irregular, como por ejemplo las MIPYMES y que son este tipo de empresas, las que generan una gran cantidad de empleos, son tan importantes, que según la Secretaría de Economía, publicó un informe en

⁷ Ídem., p. 26.

el año 2024 en donde señala que: *“Las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) son el grupo al que pertenecen más del 99.8 de las empresas en el país”*.⁸

Pareciera ser que si el mismo Estado reconoce que casi todo el país forma parte de este esquema de trabajo, la Ley no debería de ser tan desigual hacia el patrón (respecto a la carga de la prueba) pero recordemos que sin los medios de prueba o bien, las consideraciones que hace la Ley respecto a tomar como ciertas las pretensiones del trabajador en contra del patrón en caso de que este no cuente con cierto documento, permite que los trabajadores abusen de la condición del patrón y se vean vulnerados principios como el de veracidad o de esta manera la seguridad Jurídica, sea lo que menos exista en el procedimiento laboral.

Recordemos que no debe de verse a la relación laboral como si fueran dos bandos contrarios en donde cada uno busca afectar al otro, sino más con la idea respecto a que uno no puede existir sin el otro, y los dos se necesitan mutuamente para poder subsistir. El patrón genera empleos y paga salarios, el trabajador es la fuerza de trabajo que impulsa la economía en el país, sin embargo, si esto se vuelve una “guerra” entre las partes, se vería afectada la economía del país e inclusive la sociedad.

Aunado al principio en comento, se presenta la jurisprudencia con número de registro 2018319 en donde se hace alusión al principio de veracidad y buena fe dentro del proceso laboral, la cual establece que:

“LEALTAD PROCESAL. ELEMENTOS QUE LA CONFORMAN.

*Los principios de buena fe y de lealtad y probidad procesales deben basarse en la búsqueda de la verdad, tanto en relación con el derecho que se pretende, como en la forma en que se aplica o se sigue para conseguirlo. Así, dentro de la buena fe están los deberes específicos de exponer los hechos con veracidad, no ofrecer pruebas inútiles o innecesarias, no omitir o alterar maliciosamente los hechos esenciales a la causa y no obstaculizar ostensible y reiteradamente el desenvolvimiento normal del proceso.”*⁹

2. Equidad procesal

⁸ Secretaría de Economía, Subsecretaría de Comercio Exterior. *Mipymes mexicanas: motor de nuestra economía*. México, 2024. Disponible en línea: 2024. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/923851/20240626_Dosier_MIPYMES_SALIDA_Interactivo_5_.pdf> (Consulta: Marzo. 13, 2025)

⁹ **LEALTAD PROCESAL. ELEMENTOS QUE LA CONFORMAN**. Jurisprudencia. Amparo Directo. Tribunal Colegiado de Circuito. (SJF XI.Io.A.T. J/16 (10a.)), Libro 60, Noviembre de 2018, Tomo III, página 2012). Disponible en línea: SCJN: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2018319>. (Consulta: Marzo. 13, 2025)

Como se ha ido mencionando a lo largo del texto, se considera que el patrón se enfrenta a una desigualdad subjetiva, toda vez que la Ley Federal del Trabajo protege notoriamente los intereses del trabajador, pareciendo ser que inclusive la Ley le otorga más de la mitad del juicio ganado al trabajador por el simple hecho de serlo.

Reconocemos que a diferencia de la rama civil, administrativa o penal, esta desigualdad procesal proviene de los malos tratos sufridos por los trabajadores en la antigüedad si no es que hasta hoy en día, pero no debe pasar desapercibido que el trabajador hoy cuenta con el apoyo de un gran número de sindicatos, confederaciones y federaciones inclusive México forma parte de una gran cantidad de tratados internacionales en donde se protegen los intereses del trabajador como para que aun así permita que la Ley Federal del Trabajo sea tan desproporcionada debido a la “supuesta” intención de obtener un equilibrio entre el patrón y el trabajador, inclusive, se considera que la Ley Federal del Trabajo, al querer nivelar la situación de un conflicto entre las partes de la relación laboral, ha llegado a un extremo en que el trabajador se encuentra jurídicamente muy por encima del patrón.

Sin embargo, pareciera ser que en España padecen del mismo problema que en México respecto a la imposición de la carga de la prueba al patrón, ya que Diego J, Bernal Caputto comparte que ante esta desigualdad el trabajador podrá hacer uso de esta ventaja procesal que la Ley le otorga y de esta manera convertirse en acreedor de un derecho que no le corresponde. Ahora bien, el autor también hace la mención en que las autoridades laborales han regulado de esta manera, ya que no pueden regular casos concretos, sino que generales.¹⁰

De la idea anterior nos encontramos totalmente de acuerdo, ya que sería jurídicamente imposible legislar caso por caso, toda vez que esa es la obligación del juez, establecer un criterio tomando en cuenta los hechos y las pruebas. Sin embargo, es de suma importancia que las autoridades judiciales actúen de manera imparcial y no permitir que ante la duda se le beneficie absolutamente al trabajador. El juez debe de tener el criterio y la experiencia suficiente para reconocer los casos comunes en que el trabajador pueda actuar con dolo y

¹⁰ Bernal Caputto, Diego. **La inversión de la carga de la prueba como técnica para la defensa de las personas vulnerables en los procesos laborales**. Cádiz. S.f. p, 4. Disponible en línea: <<https://reglasdebrasil.uca.es/wp-content/uploads/2020/12/BERNAL.pdf>> (Consulta: Marzo. 15, 2025)

mala fe. Por lo anterior, se considera que la Ley no debería ser tan estricta en caso de que un patrón no cuente con cierto elemento probatorio.

Inclusive, Sergio Javier Molina Martínez, quien es miembro del Consejo de la Judicatura Federal, forma parte del grupo de juristas en México que se encuentra de acuerdo con la idea de reformar el apartado procedimental de la Ley Federal del Trabajo, ya que, haciendo un estudio de Derecho Comparado con países como Chile, Colombia, Uruguay y Perú, se llegó a la conclusión de que:

“Cualquier enjuiciamiento requiere la garantía del derecho de audiencia a las partes en condiciones de igualdad procesal, mediante el aseguramiento del acceso al proceso, los derechos de contradicción y defensa, la utilización de los medios de prueba pertinentes, garantizado la igualdad efectiva en la administración de pruebas, con el fin de evitar indefensión de alguna de las partes.”¹¹

La idea anterior hace énfasis una vez más, en que la carga de la prueba en materia laboral no debe ser impuesta de manera absoluta al patrón, sino que debe ser equitativa y no se debe de permitir el estado de indefensión de ninguna de las partes, como lo es el caso de la Ley actual respecto a la carga de la prueba.

3. Celeridad

Este principio se refiere a que: *“Para garantizar una tutela efectiva de los derechos que derivan de una Relación Laboral a través de los procedimientos laborales los conflictos deben de solucionarse dentro de un plazo razonable y evitar el rezago en su tramitación y resolución”*.¹²

Usted lector se preguntará ¿qué tiene que ver este principio con la carga de la prueba? Pero en realidad este principio se relaciona más con la incorrecta aplicación de este principio dentro del proceso laboral, toda vez que el juzgador se puede llegar a sentir presionado por emitir una sentencia respecto al caso y en realidad está dejando de interpretar de manera imparcial o no permite la continuidad de la defensa del patrón, ya que según este principio y la Ley, en caso de duda se le debe de beneficiar al trabajador así como también puede aplicar en exceso el artículo 784 y 804, en donde se le obliga al patrón conservar ciertos documentos,

¹¹ Molina Martínez, Sergio. **El Nuevo Sistema Procesal Laboral Mexicano. Los Principios que Ahora Deben Conformarlo.** México. S.f. p. 20. Disponible en línea: <<https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/textos/nuevoSistemaProcesalLaboralMexicano.pdf>> (Consulta: Marzo. 15, 2025)

¹² Martínez Martínez, Ob Cit., p. 26

los cuales en caso de no contar con alguno de ellos, decidirá de manera tajante en contra del patrón.¹³

4. Indubio Pro-Operario

Como último principio a analizar, nos encontramos con este que se encuentra regulado en el artículo 18 de la Ley Federal de Trabajo, toda vez que establece que: *“En la interpretación de las normas de trabajo, se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.”* Por otro lado, la Tesis Aislada con registro digital 179817 delimita el alcance de este principio toda vez que: *“principio in dubio pro operario. solo procede su aplicación en la interpretación de la ley laboral, más no tratándose de valoración de pruebas”*.¹⁴

Del párrafo anterior, se desprende que si bien, este principio no se aplica respecto a las pruebas ofrecidas por el trabajador, si se aplica de acuerdo con la interpretación de un artículo de la Ley Federal del Trabajo, una vez más, nos encontramos con una forma en que la Ley es desigual en cuanto a la interpretación de normas, sin mencionar respecto a etapas procesales, suplencia de la demanda defectuosa o bien la imposición de la carga de la prueba al patrón.

A lo largo de este texto se ha ido aclarando que entendemos que la Ley busca igualar las condiciones entre el trabajador y el patrón, pero el legislador ha llegado a un exceso en donde se le da mayor atención y seguridad al trabajador, quien puede utilizar estos beneficios en contra del patrón.

C. LEYES PRERREVOLUCIONARIAS.

En este primer capítulo, se han expuesto una gran cantidad de desigualdades por parte de la Ley Federal del Trabajo en contra del patrón, se ha incluido doctrina, jurisprudencias y demás razonamientos interpretativos de los artículos citados, de los cuales, es posible

¹³ Loc. Cit.

¹⁴ **PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO. SÓLO PROCEDE SU APLICACIÓN EN LA INTERPRETACIÓN DE LA LEY LABORAL, MAS NO TRATÁNDOSE DE VALORACIÓN DE PRUEBAS.** Tesis Aislada. Amparo Directo. Tribunal Colegiado. (SJF: 9ª época, IV.3o.T.190 L, Tomo XX, diciembre de 2004, página 1407). Disponible en línea: <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/179817>> (Consulta: Marzo. 15, 2025)

determinar que existe una gran desigualdad tanto procesal como respecto a la carga de la prueba en materia laboral.

Muchas de estas desigualdades derivan de las injusticias que vivían los trabajadores hasta antes de la revolución mexicana, en donde se abusaba de los trabajadores respecto a los días de descanso, salarios, condiciones de trabajo, situaciones de riesgo de trabajo, actos de discriminación, tiendas de raya, entre muchas otras acciones en contra del trabajador.

De tal manera que cuando surgieron los primeros ordenamientos en materia laboral (como se mencionará más adelante) se dedicaron a proteger los intereses del trabajador, lo cual consideramos que fue algo muy bueno jurídicamente hablando y más por los antecedentes que vivió el país durante muchos años atrás, inclusive desde la conquista de México, en donde los españoles abusaban laboralmente de los indígenas.

Hemos dejado en claro, que reconocemos que la Ley se encuentra en el estado que está debido a la regulación tan precaria que había en materia laboral, ya que en esa época solamente se tenía conocimiento de dos ordenamientos en materia laboral. El primero, la Ley de Vicente Villada expedida en Toluca el 30 de abril de 1904 la cual establecía que en caso del cobro de salarios debido a jornaleros y demás acciones, se debería de llevar a cabo a través de juicio sumario, según el Código de Procedimientos Civiles.¹⁵

Por otro lado, la Ley de Bernardo Reyes expedida en Monterrey el 9 de noviembre de 1909 determinaba que las controversias derivadas de accidentes de trabajo debían de ser resueltas por el juez de letras de la facción judicial al que perteneciera. El cual, al igual que la Ley anterior sería regulado por el Código de Procedimientos Civiles.¹⁶

De las leyes antes expuestas, podemos ver que los trabajadores carecían de manera absoluta de seguridad jurídica, de tal manera que ningún legislador tomó la iniciativa de legislar en materia laboral y crear un código como por ejemplo el civil que ya existía o bien el de comercio. Sin embargo, las primeras regulaciones en materia laboral de las que se tuvo

¹⁵ Ídem, p. 112

¹⁶ Loc. Cit

conocimiento hasta antes de la revolución abordaban el tema laboral de una manera muy superficial y sin ningún ordenamiento especializado en dicha materia.

Se tiene registro de que uno de los precursores de los tribunales laborales fue Salvador Alvarado, y el 14 de mayo de 1915 se publicó una Ley en donde se contenía el decreto número 59 promulgado por él. En este decreto, se creaba el primer Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje en donde se creaban dichos tribunales en el estado de Yucatán.¹⁷

Llama la atención que en la exposición de motivos de la Ley de 1915 se mencionaba que:

“Es necesario establecer una forma práctica para solucionar los conflictos que a diarios surgen entre el capital y el trabajo... que es indispensable dar margen para que patrones y obreros se entiendan de mutuo acuerdo y así se establezca un acercamiento racional y puedan entenderse mejor, ya que ambas fuerzas deben mirarse con simpatía y respeto y no con repulsión y odio como hasta hoy...”¹⁸

De la idea anterior, se desprende que como ya ha sido abordado en este texto, en el apartado respectivo a que el legislador y el juzgador, no deben de promover la creación de dos bandos los cuales deban de estar en constante conflicto, por tal motivo se considera que no es correcto beneficiar en exceso al trabajador, toda vez que se está alejando por completo del fin de los tribunales que es impartir justicia y resolver controversias.

D. DIARIO DE DEBATES DEL ARTÍCULO 123 DEL CONSTITUYENTE DE 1917

La presencia de la fuerza trabajadora, elevada a nivel constitucional, representa un avance muy importante en la tutela de los derechos de los trabajadores, ya que es en este momento que por primera vez se le reconoce validez y otorgan garantías mínimas respecto a los derechos de la clase obrera.

Fue en este ordenamiento en donde por primera vez se reguló la materia laboral en México el cual fue aprobado de manera unánime por el Congreso Constituyente el día 23 de enero de 1917. Por otro lado, al igual que se regularon los derechos de los trabajadores por primera vez, marca el principio de la creación de la Junta de Conciliación y Arbitraje la cual se encontraba constituida por representantes de los trabajadores y de los patrones, así como

¹⁷ S.A. **Origen y Evolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje**. Instituto de Investigaciones Jurisprudenciales y de Promoción y Difusión de la Ética Judicial. Número 2, mayo 2008, p. 16.

¹⁸ Loc. Cit.

de una persona del gobierno. Algunos de los derechos que se regulan en este artículo fueron: la duración de la jornada de trabajo, salario mínimo, días de descanso, regulación del tipo de divisa con la que se va a pagar, excluyendo la posibilidad de pagar con la moneda de la empresa (caso de las tiendas de raya) entre otros derechos.¹⁹

Como es bien sabido, el derecho se encuentra en constante cambio, por lo tanto, sería un grave error permitir que los ordenamientos permanezcan estáticos ante los cambios culturales, de ideología, de desarrollo tecnológico y demás.

Inclusive, la Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoce en el libro titulado “Derecho del Trabajo y Reforma Laboral” la constante evolución que se vive en materia laboral, de la cual Milene Montero Álvarez añade que: *“a través del tiempo, el derecho del trabajo, concebido en un sentido actual, ha ampliado su espectro; se ha convertido en un concepto multidimensional, ya que, al ser la regulación de las relaciones de trabajo su objeto principal, transita de la misma forma que estas, por lo que se encuentra en constante movimiento.”*²⁰

Algunas de las reformas más significativas que podemos observar desde la promulgación de la constitución en 1917 hasta la fecha son la creación del apartado “B” de dicho artículo en donde ya regula las relaciones laborales de los trabajadores del Estado y no solamente a los trabajadores particulares, se amplía el rango de protección de derechos laborales no únicamente a mujeres y menores de edad, sino que también a personas con discapacidad y la prohibición de toda discriminación entre otros.²¹

Como ya se ha definido en el apartado de “Principios” el artículo 123 ya plasmaba algunos principios los cuales se siguen utilizando hasta la fecha y es aquí donde se habla por primera vez de otorgarle un trato diferente al trabajador, en virtud de la facilidad que tiene el

¹⁹ Suprema Corte de Justicia de la Nación. **Diario de Debates del Congreso Constituyente de 1916-1917 art 123**. México. S.f. Disponible en línea: Suprema Corte de Justicia de la Nación <<https://emiliano-zapata.scjn.gob.mx/sites/default/files/diario-debates/2019-04/Articulo%20123.pdf>> (Consulta: Marzo. 17, 2025)

²⁰ Montero Álvarez, Milene. **Derecho del Trabajo y Reforma Laboral**. Ciudad de México, Tirant, 2024, p. 33. Disponible en línea: Suprema Corte de Justicia de la Nación <<https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/publication/documents/2025-03/DerechoDeTrabajoyReformaLaboral-digital.pdf>> (Consulta: septiembre 2, 2025).

²¹ Villamil Castillo, Carlos. **Antecedentes del Artículo 123 Constitucional. Del Congreso Constituyente al Apartado “B” del 123 Constitucional**. 1966, p. 412. Disponible en línea: UNAM, Biblioteca Jurídica Virtual <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3436/74.pdf>> (Consulta: Marzo. 17, 2025)

patrón para desarrollarse. Se habla sobre el principio de concentración el cual se refiere a la ejecución de la mayor cantidad de actos en el menor tiempo posible (lo cual se ve como un principio peligroso y que pone en riesgo la seguridad jurídica).²²

E. EVOLUCIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La mal llamada “Ley” Federal del Trabajo, a la luz de que existen autores como Roberto Muñoz Ramón que consideran que se debe asimilar más a un reglamento, y no como una Ley, deriva de que es un ordenamiento creado para facilitar la aplicación del artículo constitucional 123 inciso A y B. Sin embargo, habría que ver quien fue el que promulgó esta Ley, si el Congreso de la Unión o bien el presidente de la República de esa época, en virtud del artículo 89 constitucional fracción I, ya que, de ser así, si estaríamos en presencia de un Reglamento y no de una Ley.²³

Antes de la publicación de la Ley Federal del Trabajo en 1931, el poder legislativo de algunos Estados a través de la promulgación de Leyes de aplicación estatal, así como la emisión de reglamentos por el presidente de la república, representaron el esfuerzo por parte de los legisladores para comenzar a regular en materia laboral y garantizar los derechos de los patrones y los trabajadores.²⁴

Sin embargo, no fue hasta el 28 de agosto de 1931 que se publicó la primera Ley Federal del Trabajo en que se encuentra regulado todo el ámbito laboral. Se dice que esta Ley fue un éxito rotundo, toda vez que mejoró la economía en el país, mejoró ampliamente la aplicación del derecho en el área laboral, así como también ayudó inmensamente a la resolución de controversias entre los trabajadores y los patrones.²⁵

Tiempo después, se presentó la reforma a la Ley Federal del Trabajo el día 1 de abril de 1970, actualizada a los problemas de la época y anticipando una mayor serie de acontecimientos, así como regulando cada vez más las actividades laborales de los gobernados. Esta reforma se basó en gran medida en la Ley de 1931, sin embargo, ya contenía un mayor número de disposiciones, pero más importante aún, se le reconoce que su grado de

²² Portillo Arroyo, Ob. Cit. p. 30

²³ Muñoz Ramón, Roberto. **Tratado de Derecho del Trabajo**. México. Porrúa. 2006, p. 145.

²⁴ Ídem., p. 143

²⁵ Loc. Cit.

aplicación es a nivel federal, toda vez que el artículo primero de la citada Ley establecía que sus preceptos eran de observancia general en toda la República.²⁶

Ahora bien, respecto a las reformas que ha sufrido la Ley Federal del Trabajo, se logra identificar que una de las más significativas fue realizada en virtud de ingresar al Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos – México y Canadá. Sin embargo, una de las condiciones para que México pudiera ingresar, era que debía de realizar cambios en el sistema de justicia laboral, y es así como de esta manera surge la reforma constitucional en materia laboral de los artículos 107 (amparo en materia laboral) y 123 publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 24 de febrero de 2017.²⁷

Pero fue hasta el 1 de mayo de 2019 que dicha reforma constitucional se vio reflejada en la Ley Federal del Trabajo ya que en esta reforma que se volvió obligatorio que todos los casos antes de llegar a los tribunales debieran de pasar por el Centro de Conciliación y Arbitraje y se permiten excepciones para no tener que acudir al Centro de Conciliación y Arbitraje. Por otro lado, se incluyen conceptos que nunca antes se habían incluido en la Ley Federal del Trabajo tales como: acoso y hostigamiento.²⁸

1. DESIGUALDADES ENTRE RELACIONES OBRERO-PATRONALES

Al haber abordado de manera general la manera en que la evolución de la Ley Federal del Trabajo se ha llevado a cabo, así como del análisis al artículo 123 constitucional, inciso A, procederemos a delimitar, a criterio personal, las desigualdades respecto al artículo 784 de la multicitada Ley, en donde se impone la carga de la prueba al patrón respecto de ciertos documentos.

Si bien, el artículo 784 es muy claro respecto a cuáles son los documentos que el patrón debe conservar, lo cual es una desigualdad extremadamente peligrosa, en virtud de que pone en riesgo la seguridad jurídica del patrón, así como también permite al trabajador que actúe de mala fe u obtenga una ventaja dentro del proceso laboral en dado caso de que el patrón no logre demostrar de manera negativa alguna de las pretensiones del trabajador.

²⁶ Loc. Cit.

²⁷ Lemus Raya, Patricia, Gómez Vargas Rogelia. **Derecho del Trabajo**. Cengage. 2023, p. 6.

²⁸ Ídem., p. 7

Una vez más, entendemos la razón por la que la Ley Federal del Trabajo le otorga ciertas facilidades procesales al trabajador, pero no debe pasar desapercibida la enorme desigualdad respecto a la carga de la prueba al patrón, toda vez que la Ley establece de manera tajante que el tribunal exime de la carga de la prueba al trabajador (primera desigualdad) y, en dado caso de que no los presente, independientemente de la razón, se presumen ciertos los argumentos realizados por el trabajador (segunda desigualdad)

Este supuesto será abordado profundamente más adelante, sin embargo, anticipamos ciertas cuestiones: ¿Dónde queda asegurado el principio de seguridad jurídica? ¿Dónde queda la imparcialidad de la Ley, toda vez que se regula a favor de un grupo determinado? No olvidemos que el patrón también es una de las partes dentro de la relación laboral, quien tiene obligaciones respecto a los trabajadores, pagos de seguro social, impuestos, rentas, materia prima, maquinaria, equipo de trabajo y demás. Y que aun con todas estas cargas, todavía la Ley le concede la ventaja al trabajador que se encuentre actuando de mala fe y con la intención de afectar al patrón.

Una de las grandes diferencias procesales entre el derecho civil y el derecho laboral es que en la materia de derecho civil, el que afirma algo, debe acompañarlo con los elementos probatorios pertinentes para determinar quién tiene mejor derecho, sin embargo en materia laboral, basta con que el trabajador presente la demanda en donde alegue ciertas pretensiones y además, si el tribunal considera que omitió solicitar alguna prestación (suplencia de la demanda deficiente) no debe proporcionar ningún elemento probatorio ya que a primera instancia se consideran ciertos.

Por otro lado, reconocemos que el patrón tiene la obligación de proporcionar ciertos documentos, ya que aquel tiene en ciertos casos mayor facilidad o inclusive, para efectos fiscales o administrativos de la empresa debe retener cierta información, sin embargo hay muchos otros documentos probatorios en donde el trabajador se encuentra en igualdad de condiciones o de fácil acceso para poder ofrecerlos, tales como: la antigüedad, comprobantes de pago, estados de cuenta o el contrato individual; por decir algunos ejemplos.

Parece ser que el legislador prefiere mantenerse bajo la línea que se ha ido siguiendo desde la creación de la Ley Federal del Trabajo respecto a la protección de los derechos de

los trabajadores, sin embargo, debería de considerar que inclusive el hecho de que el trabajador también se encuentre obligado a ofrecer pruebas, sería mucho más beneficioso, toda vez que serviría como medio de defensa para el trabajador, en dado caso de que el patrón ofrezca alguna prueba en desapego a la realidad.

Como tercera desigualdad, nos encontramos que la Ley Federal del Trabajo en el último párrafo del artículo 784 en análisis, determina que aun en caso fortuito o fuerza mayor y el patrón llegue a perder esta documentación, el patrón queda igualmente obligado de probar el dicho del trabajador. Pareciera ser que inclusive, aún después de que se haya suscitado un acontecimiento en donde se presenten pérdidas materiales en la empresa, todavía se vea obligado a pagar las prestaciones que reclama el trabajador de manera mentirosa. A lo largo del texto se presentarán algunos casos prácticos en donde se logrará identificar con mayor facilidad la desigualdad respecto a la carga probatoria de la que se habla.

2. REFORMA A LA RESPONSABILIDAD DE LA CARGA PROBATORIA Y RESPONSABILIDAD DEL PATRÓN

Como se mencionó en el apartado correspondiente a las leyes prerrevolucionarias, desde que se promulgó la Constitución de 1917 en su artículo 123 ya se lograba identificar cómo esta iba a ser una de las características más distintivas del derecho procesal laboral, la protección del trabajador.

No se considera que sea incorrecta la idea de que el patrón tenga la responsabilidad de ofrecer ciertos elementos probatorios, lo que se considera incorrecto o injusto, son todos los principios proteccionistas del trabajador tales como el principio de que en caso de duda, se interpretará de la manera más beneficiosa para trabajador, o que si el patrón no presenta ciertas pruebas, se consideran verídicos los hechos que alega el trabajador, en resumen, lo que se considera injusto, es el caso de que aún a sabiendas de que el juez sospeche respecto a ciertas inconsistencias en los hechos del trabajador y el patrón no cuente con alguno de los elementos probatorios que la Ley le obliga a presentar, se resuelva a favor del trabajador.

Capítulo II

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO ACTUAL

En el presente capítulo, nos limitaremos en la medida de lo posible a establecer las desigualdades que existen entre el patrón y el trabajador respecto a la carga de la prueba, sin embargo, son muchas las desigualdades que existen dentro de la Ley Federal del Trabajo, por lo que nos permitiremos incluir algunas de ellas, con el fin de que el lector logre entender la crítica que se hace en el presente texto respecto a la ventaja que la Ley Federal del Trabajo le otorga al trabajador por el simple hecho de serlo. Sin tomar en cuenta que hoy en día ya no nos encontramos en una época prerrevolucionaria en donde como ya ha quedado claro, se desconocía al trabajador de todo ordenamiento jurídico.

El primer inciso, abordará algunas de las razones sociales (sindicatos) y legales (tratados) por las que el trabajador se encuentra actualmente muy por encima del patrón, lo cual, como ya se ha hablado, los legisladores han llegado a un extremo, ocasionando que el trabajador ya no se encuentre en una situación equitativa en comparación del patrón, sino que hemos recaído de nueva cuenta a una nueva desigualdad solo que ahora se han invertido los papeles.

Como se ha estudiado en el curso de Introducción al Derecho, sabemos que existe la pirámide de Kelsen, la cual establece la jerarquía que nuestro ordenamiento mexicano otorga a las disposiciones legales que día a día regulan la conducta de la sociedad. De tal manera que, naturalmente, la Constitución ocupa el primer lugar jerárquicamente hablando respecto a los ordenamientos que nos regulan, estableciendo que nada puede ir por encima de la Constitución. Sin embargo, los tratados internacionales referentes a Derechos Humanos se ubican en el mismo nivel, por lo que al igual que la Constitución, no puede haber ningún ordenamiento por encima de los tratados de los que México sea parte, sin mencionar que México forma parte de una gran variedad de tratados a beneficio del trabajador.

Posterior a este análisis, se hablará sobre la manera en la que comúnmente se presentan los conflictos laborales, toda vez que existen una gran cantidad de controversias, como por ejemplo entre sindicatos y trabajadores. De este modo, nos limitaremos a estudiar los conflictos entre el patrón y el trabajador.

Luego se realizará una distinción entre la manera de resolver los conflictos derivados de la relación laboral por medio de los Centros de Conciliación Laboral o bien por los tribunales laborales, dicho análisis se enfocará en la forma de resolver las controversias pero principalmente de dos factores los cuales se consideran de mayor desigualdad dentro del proceso, el primero, naturalmente que enfocado en la carga de la prueba impuesta al patrón, el segundo, enfocado en la suplencia de la demanda deficiente. Si bien, es de nuestro conocimiento que lo anterior no es el eje del presente texto, sí es una aportación a la razón por la que la Ley Federal del Trabajo regula las obligaciones del patrón con las del trabajador de una manera tan extremadamente desproporcionada entre estas partes.

Para finalizar este capítulo, se hablará sobre la carga probatoria en materia laboral dentro del procedimiento ante un tribunal laboral y sus principales diferencias entre el patrón y el trabajador.

A. DESIGUALDAD PROCESAL ENTRE EL PATRON Y EL TRABAJADOR.

A lo largo de este texto se ha estado hablando sobre las desigualdades que existen entre el trabajador y el patrón dentro de la Ley Federal del Trabajo, así como en la interpretación de las leyes dentro de los tribunales en materia laboral y demás ordenamientos jurídicos, desde el punto de vista de la carga de la prueba impuesta al patrón. Sin embargo, parece ser que el legislador continúa creando leyes a favor del trabajador cada vez con más ímpetu de querer proteger los derechos de los trabajadores, como si no estuvieran ya lo suficientemente protegidos. En este caso se analizará principalmente el apoyo que tienen los trabajadores por parte de los sindicatos y también a través de los tratados internacionales.

La Corte ha hecho énfasis en que, debido a la constante evolución del derecho del trabajo, no basta con que se reformen los ordenamientos respectivos en materia laboral, sino que es de suma importancia “actualizar” de igual manera los principios regulatorios en materia laboral. De tal manera que, así como en materia fiscal existe el principio de realidad,

igualmente se debería de implementar en materia laboral con la intención de agilizar las etapas procesales, el análisis de las pruebas y más importante aún, legislar y/o juzgar tomando en cuenta que el trabajador ya no se encuentra en desventaja como lo estuvo años atrás, sino que hoy en día se encuentra protegido por una gran cantidad de tratados internacionales y regulaciones.

Este principio de realidad se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 685 párrafo segundo, el cual establece que:

“Los Tribunales deben garantizar el cumplimiento de los principios y condiciones citados. El juez deberá atender al principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan. Así mismo, se privilegiará la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo”.

Un grave error que puede cometer el juzgador en materia laboral respecto a la aplicación de principios obsoletos se centra en que independientemente de que el legislador realice reformas pertinentes a las necesidades sociales que se viven, si el juzgador interpreta y aplica las normas a la luz de principios que no se han actualizado, estaría repitiendo actos que el legislador ya ha previsto y que no van acorde con lo que se resuelve. A eso se limita el principio de realidad.²⁹

1. Sindicatos de Trabajadores y de Patrones

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 establece que: *“Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.”*

De tal manera que, históricamente, siempre se ha sabido que conseguir u obtener una pretensión, siempre será más difícil actuando de manera individual que de manera colectiva. Lo cual, desde el punto de vista de este análisis es algo muy útil, y que representa un avance al fin de obtener justicia y no permitir que ningún patrón o trabajador permanezca desamparado ante los ojos de la Ley o de la sociedad, visto desde el ámbito laboral.

Ahora bien, la Ley es tan protectora de los derechos de los trabajadores y de los “patrones” que ni siquiera es necesaria autorización de alguna autoridad para la creación del

²⁹ Montero Álvarez, Ob. Cit., p. 32

sindicato que deseen formar, sin embargo, si se habla del registro ante el Centro Laboral de Conciliación y Registro Laboral.

Una vez que un trabajador ingresa a laborar dentro de una empresa, se firma el Contrato Individual de Trabajo, sin embargo, seguramente los demás trabajadores de esa empresa formarán parte de algún sindicato, el cual tiene a su vez un Contrato Colectivo de Trabajo del cual forman parte todos los trabajadores y es celebrado con el patrón o bien, sindicato de patrones (como se mencionará más adelante), el cual establecerá las condiciones de trabajo de los trabajadores y que como otro nivel de protección por parte de la Ley Federal del Trabajo, estos Contratos Colectivos también son llamados Contrato Ley.

Los Contratos Ley se encuentran regulados dentro de la Ley Federal del Trabajo en el artículo 404, el cual establece literalmente que:

“Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.”

De la definición anterior, se colige que se llama contrato, porque el nacimiento de estos derechos y obligaciones deriva de un contrato, sin embargo, la Ley los reconoce como vinculantes, por lo tanto, se obliga a las partes a cumplirlo llegando inclusive a ser sancionados en caso de incumplimiento. Llama la atención que además del apoyo que reciban los trabajadores por parte del sindicato, el Contrato Ley genera que ese apoyo sea recibido igualmente por parte del Estado respecto a su efectiva aplicación.

Ahora bien, nos centraremos en los fines del sindicato, el fin del sindicato de trabajadores siempre va a ser la protección de los derechos de los trabajadores y la condición en la que trabajan. Mario de la Cueva define al sindicato como:

“Es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas.”³⁰

Por otro lado, tenemos a los sindicatos de patrones, que surgen de manera paralela a los sindicatos de trabajadores, toda vez que el fin de estos sindicatos naturalmente que también es proteger sus derechos, aunado a la diferencia de que estos sindicatos de patrones

³⁰ De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México. Porrúa. 2014, p 283.

no tienen como fin último la protección de derechos laborales, más bien derechos económicos como por ejemplo garantizar la seguridad jurídica, o determinar los montos del reparto de utilidades.

Ahora bien, con frecuencia, estos mismos sindicatos de trabajadores no se dedican únicamente a proteger los derechos de los trabajadores, sino que también se dedican a “chantajear” a los empresarios, bajo la amenaza de que de no entregar cada cierto tiempo un monto determinado, irán ante el Centro de Conciliación o bien, el mismo sindicato con el que se celebró el Contrato Colectivo de Trabajo, en este caso se encuentra ante la irrefutable situación en la que el trabajador ha afectado al empresario o ha cometido alguna causal de despido justificado y sin embargo, el sindicato lo encubre, crea u oculta pruebas para proteger al trabajador, a sabiendas de que probablemente el trabajador va a ganar el litigio, toda vez que el patrón es aquel que tiene la carga de la prueba.

2. Pactos y Tratados Internacionales en beneficio de los Trabajadores.

Situación similar es con los pactos y tratados internacionales que con los sindicatos. Como se estableció en la introducción de este capítulo, los tratados internacionales se encuentran al mismo nivel jerárquico que la Constitución en materia de derechos humanos. Respecto a los tratados internacionales que México ha celebrado en defensa del patrón, la realidad es que son muy pocos, ya que se considera que el patrón se encuentra en mejor situación que el trabajador únicamente por su situación económica, la cual no siempre significa una gran diferencia entre el trabajador y el patrón (hablando económicamente). Se podría decir que uno de los tratados internacionales que incluye al igual que los trabajadores, los derechos del patrón es la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

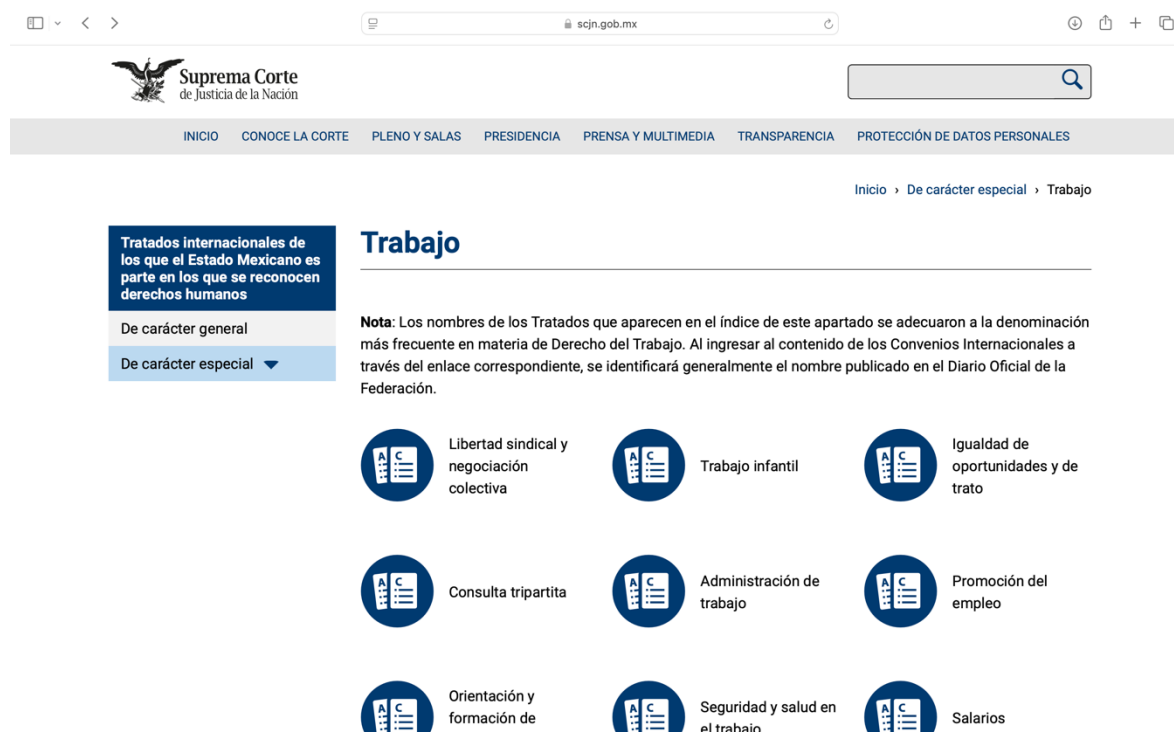
Mientras que según la Secretaría de Trabajo y Previsión Social reconoce que:

“México ha ratificado 78 convenios adoptados por la OIT, de los cuales 67 están en vigor. En el rubro de derechos fundamentales, nuestro país ha ratificado seis convenios sobre trabajo forzoso, libertad sindical y protección del derecho de sindicación, igualdad de remuneración, abolición del trabajo forzoso, discriminación y peores formas de trabajo infantil.”³¹

³¹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Convenios Ratificados por México*. S.f. Disponible en línea: <https://www.stps.gob.mx/01_oficina/03_cgai/convenios_ratificados.htm> (Consulta: Marzo. 22, 2025)

El texto es claro, los ejemplos que se mencionan en cuanto a los tratados celebrados se centran únicamente respecto a derechos correspondientes entre los trabajadores como por ejemplo el derecho de sindicalización.

A continuación, se presenta una imagen en donde se puede observar cómo inclusive la Suprema Corte de Justicia de la Nación ofrece un apartado dedicado a la clase obrera en donde puede consultar todos los tratados de los que México forma parte y que defienden dichos derechos de los trabajadores.³²



Una vez más, es posible identificar que inclusive bajo la luz de los tratados internacionales, el Estado no es capaz de ir más allá de los derechos de los patrones, dejándolos en parcial indefensión, limitando los criterios de interpretación y derechos procesales con el fin de proteger los derechos de los trabajadores, pero el legislador no ha sido capaz de identificar que está afectando en gran medida inclusive a la inversión

³² Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano es parte en los que se reconocen los Derechos Humanos*. S.f. Disponible en línea: <<https://www.scjn.gob.mx/tratados-internacionales/caracter-especial/trabajo>> (Consulta: Marzo. 22, 2025)

extranjera, ya que cuando las empresas extranjeras que quieran invertir en el país, se den cuenta de la falta de seguridad jurídica en contra del patrón, se generará que seguramente busquen otros países para instalar sus empresas, evitando de esta manera la creación de trabajos y empleos para las y los mexicanos.

B. CONFLICTOS LABORALES.

Los conflictos laborales han estado presentes en todo momento y la historia lo ha comprobado, desde la lucha por los derechos de los trabajadores en la Revolución Industrial, hasta hoy en día. Los conflictos laborales no son dependientes del tamaño de la empresa, sino que se pueden presentar en absolutamente todas las empresas, de cualquier tamaño o giro. Al ser una problemática la cual el Estado jamás va a lograr erradicar, ya que día tras día se presentan situaciones en donde una de las partes de la relación laboral desea poner sus pretensiones por encima de las de su contraparte, es la razón por la que el Estado ha desempeñado un papel fundamental respecto a la creación de ordenamientos que regulen los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, tanto en la Constitución, tratados internacionales así como en la Ley Federal del Trabajo.

Pero no debe pasar desapercibido que también ha creado distintos mecanismos de solución de controversias tales como los tribunales laborales y los Centros de Conciliación y Registro Laboral.

Néstor de Buen L. cita dentro de su libro a Eugenio Pérez Botija, quien define el conflicto laboral como *“las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo”* de la sencilla definición antes proporcionada, procederemos a desglosarla para un mayor análisis.³³

Se habla de fricciones en todos aquellos choques en donde tanto el trabajador como el patrón, no se encuentren de acuerdo con la contraparte, lo cual genera conflictos e impide a las partes que conforman la relación laboral a continuar laborando de manera armoniosa en donde no haya ninguna supuesta violación a los derechos de una de las partes.

³³ De Buen, Ob. Cit. p. 76

Respecto al fragmento de la definición que menciona que “pueden producirse” no es más que una delimitación del tiempo en que pueden ocurrir dichas controversias, como se mencionó anteriormente, estos conflictos se pueden presentar en cualquier momento, tanto en una empresa pequeña e irregular, así como en las empresas internacionales y con mayor capital que se encuentren establecida en territorio nacional.

Por último, se habla de que este conflicto tiene que ser estrictamente en cuanto a una relación laboral, por lo que no puede presentarse de otra manera, ya que, de no ser así, no sería conflicto laboral y por lo tanto no serían competentes los Centros de Conciliación y Registro Laboral ni los tribunales laborales para conocer de la controversia.

José Davalos Morales, hace una aportación a la manera en que se resuelven los conflictos hoy en día, el autor menciona que:

*“Es una verdad indiscutible, que se ha avanzado enormemente en el renglón del diálogo entre trabajadores y patrones. Han ido cambiando paulatinamente aquellas formas violentas de solucionar las diferencias, que cegaban vidas obreras y reducían a cenizas las fábricas, por mecanismos civilizados. Hoy día, el “campo de batalla” es una mesa de negociaciones.”*³⁴

Reconocemos que este es y ha sido un gran avance dentro de la manera en que se resuelven los conflictos en materia laboral, sin embargo, no es correcto que aún y cuando ha prevalecido el estado de derecho, cuyo fin es la obtención de la justicia, se permita que la misma Ley que regula el ámbito laboral en México, incluya disposiciones en donde se deje o reduzcan las garantías procesales patronales ya que se está siguiendo de manera exagerada el principio de protección del trabajador como si no existieran demás ordenamientos o intención por parte del Estado de protegerlos.

Finalizaremos este inciso citando una reflexión de Karla Pérez Portilla en donde relaciona la definición de justicia según Ulpiano, de tal manera que: *“decir que a cada quien debe darse lo suyo, significa que los iguales deben ser tratados igual y que los desiguales deben ser tratados de manera desigual.”*³⁵ Entonces es aquí donde nosotros cuestionamos a

³⁴ Davalos Morales, José. **Conflictos del Trabajo**. México. 1997, p, 215. UNAM. Biblioteca Jurídica Virtual. Disponible en línea: <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/15.pdf>> (Consulta: Marzo. 22, 2025)

³⁵ Pérez Portilla, Karla. **Principio de Igualdad: Alcances y Perspectivas**. México. 2005, p, 14. UNAM. Biblioteca Jurídica Virtual. Disponible en línea: <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1589/6.pdf>> (Consulta: Marzo. 22, 2025)

aquellos juristas que se mantienen aferrados a proteger de manera excesiva los derechos del trabajador ¿Ahora en donde permanece el principio de igualdad por el que tanto luchó la clase obrera?

C. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS POR PARTE DE LOS TRIBUNALES O CENTROS DE CONCILIACIÓN.

A lo largo del presente capítulo se ha mencionado reiteradamente la existencia de dos órganos especializados en la resolución de controversias en materia laboral, naturalmente, siendo el primero de estos dos, el tribunal laboral, el cual forma parte del poder judicial y es el encargado de analizar las pruebas ofrecidas por las partes en donde el juez será el tercero que pondrá fin a la controversia.

El artículo 841 de la Ley Federal del trabajo establece que:

“Las sentencias se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero los Tribunales están obligados a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Así mismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.”

En consecuencia, es de suma importancia el artículo previamente citado ya que se desprende que la Ley Federal del Trabajo se contradice en muchos aspectos, sin embargo, apegándonos al tema de análisis el cual es la carga probatoria, dicho artículo es muy claro en establecer que para que el juez pueda emitir una sentencia, se dictará a través de la verdad sabida y la buena fe. Ahora bien, ¿cómo se puede demostrar la verdad sabida en caso de que el patrón no cuente con un medio de prueba y sea evidente que el trabajador está mintiendo? Sin embargo, como la Ley es rígida respecto al hecho de que en caso de que el patrón carezca de cierto elemento probatorio que la Ley estima como obligatorio, se presumirán ciertas las pretensiones del trabajador. Una vez más, logramos identificar que el hecho de que se le imponga la carga de la prueba de manera tan tajante genera que en repetidas ocasiones las sentencias se dicten con todo menos con verdad sabida y bajo buena fe.

Por otro lado, nos encontramos frente a los Centros de Conciliación y Registro Laboral, los cuales son los encargados de guiar el proceso conciliatorio entre las partes, pertenecientes a la relación laboral que se encuentre en discordia. En este órgano, el mediador será aquella persona que hará las recomendaciones pertinentes para que las partes lleguen a

un acuerdo, apegándose en todo momento a la Ley Federal del Trabajo y tratados internacionales, sin embargo, las partes tendrán la posibilidad de llegar o no a un acuerdo.

Estos Centros de Conciliación se encuentran dentro de la Administración Pública Paraestatal tal y como se establece en el artículo 90 constitucional y además dicho órgano se encuentra sectorizado por parte de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.³⁶

Como ya se comentó dentro del apartado referente a los antecedentes históricos, los Centros de Conciliación y Registro Laboral, antes Juntas de Conciliación, existen aproximadamente desde 1915-1917. Hasta antes de la reforma de 2019, se tuvo registro de que el índice de Conciliación de los asuntos individuales se encontraba en el 21.6%, esto quiere decir que ese índice era demasiado bajo y los tribunales estaban saturados de casos.³⁷ Por lo tanto, uno de los cambios principales que se pudieron observar en la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019 fue que el trámite por el Centro de Conciliación y Registro Laboral se volvió requisito indispensable para poder acudir a los tribunales laborales, dicho requisito se encuentra en el artículo 684-B de la Ley, el cual establece que: *“Antes de acudir a los Tribunales, los trabajadores y patrones deberán asistir al Centro de Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, con excepción de aquellos supuestos que estén eximidos de agotarla, conforme a lo previsto en esta ley.”*

Existen autores que no se encuentran de acuerdo con la obligatoriedad de acudir a los Centros de Conciliación y Registro Laboral, con la idea de que se viola el artículo 17 constitucional relativo a la impartición de justicia a través de los tribunales. Pero no debe olvidarse que el Centro de Conciliación y Registro además de emitir la resolución de controversias a través del diálogo, sirve como una especie de filtro que reduce la carga de trabajo de los tribunales, debido a que presentan un rezago respecto a los expedientes y los casos a resolver. Se les recuerda a aquellos lectores que posiblemente se encuentren en contra de esta reforma a la Ley, que los jueces también son humanos y se encuentran sujetos a cometer errores al encontrarse con demasiada carga de trabajo, por lo que posiblemente, en

³⁶ Macías Vásquez Ma. Carmen. **La Nueva Justicia Laboral en México: Instituciones Jurídicas implementadas**. México. 2023, p. 29. Disponible en línea: UNAM. Biblioteca Jurídica Virtual. <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/15/7176/3.pdf>> (Consulta: Marzo. 23, 2025)

³⁷ Martínez Martínez, Ob. Cit. p. 125

lugar de obtener justicia, se estaría cometiendo un error procesal, lo cual traería como consecuencia que al menos uno de los dos sujetos de la relación laboral se viera perjudicado.

Uno de los aspectos más interesantes de los Centros de Conciliación y Registro Laboral, reside en que, en caso de haber llegado a un acuerdo, dicho acuerdo tendrá la calidad de cosa juzgada, por lo tanto, no se podrá volver a demandar por la misma acción. Alfredo Sánchez-Castañeda realiza una aportación respecto de lo que se refiere respecto a la cosa juzgada:

“Una vez que se celebre el convenio ante los Centros de Conciliación, adquiere la condición de cosa juzgada, teniendo la calidad de un título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación. Cualquiera de las partes puede promover su cumplimiento mediante el procedimiento de ejecución de sentencia que establece la LFT, ante el Tribunal competente.”³⁸

Ahora bien, enfocándonos en lo que viene siendo la desigualdad en general de la Ley en contra del patrón, se considera que en virtud de que, aun cuando el patrón ya se presentó en dicho Centro de Conciliación y Registro Laboral y sea el patrón el que está buscando solucionar el conflicto de la manera menos invasiva posible, el trabajador, en su afán de obtener un beneficio a expensas de que sabe que está perjudicando al patrón y se encuentra actuando con dolo y mala fe, todavía en el momento en que las partes se presentan ante los tribunales, la Ley le impone la carga de la prueba al patrón, existe la suplencia de la queja deficiente del trabajador, el apoyo ocasional de sindicatos a favor del trabajador con la misma intención de perjudicar al patrón y aún así, el legislador en materia laboral, sigue considerando que el trabajador se encuentra en desventaja frente al patrón.

D. LA CARGA DE LA PRUEBA.

Hemos llegado a la parte toral de este escrito, en donde se realizará un análisis comparativo entre la carga de la prueba respectiva al patrón o bien al trabajador. Tal como se establece previamente en el artículo 841 de la Ley, existen ciertos criterios que la Ley incluye en sus disposiciones como “deber ser” sin embargo aplicando los demás artículos de la misma Ley, se genera que se dejen de aplicar ciertos criterios y permite la omisión o falta de garantía de la seguridad jurídica de los patrones.

³⁸Sánchez-Castañeda, Alfredo. **La Conciliación Laboral en el Nuevo Modelo de Justicia Laboral: Un Camino Complejo por Recorrer.** México. Disponible en línea: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2020, p, 51. < <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6200/4.pdf>> (Consulta: Marzo. 23, 2025)

Resulta sumamente interesante un extracto realizado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia laboral, el cual se titula “Manual de Razonamiento Probatorio” en donde se habla precisamente sobre el peso que puede llegar a alcanzar una prueba, pero se reconoce que aun y cuando se haya probado cierta información, esta no significa que sea real.

“En primer lugar, decir que un enunciado está probado no implica decir que es verdadero, sin más. Está diciendo algo menos comprometido: Cuando el juez declara “está probado p”, lo que pretende es que, dada cierta información que ha obtenido de la manera prevista en el Derecho probatorio, lo racional es aceptar que p es verdadero. Obsérvese que puede ocurrir que sea racional aceptar que p es verdadero, a la luz de la información disponible, pero que sin embargo en realidad p sea falso. Un enunciado está probado cuando la información que tenemos justifica pensar que es verdadero. Ocurre lo mismo con las creencias: una creencia puede estar justificada, y ser racional, aunque en realidad sea falsa.”³⁹

El análisis realizado por el máximo tribunal, reconoce que si bien, la labor del tribunal es la aplicación y la interpretación de la norma, también lo es la búsqueda de la verdad a través de diversos métodos como lo puede ser la prueba “por regla general” sin embargo, no omite la posibilidad de que se puedan presentar pruebas de hechos falsos, en este caso, hechos inventados por el trabajador con la intención de que el juez juzgue a su favor y sea acreedor a un beneficio económico, el cual ha sido concedido a expensas de dolo y falsedad.

Ahora bien, un cuestionamiento que debería surgir casi de manera automática por la simple naturaleza del texto, al compararlo con el texto previamente citado, deriva en que si la Corte reconoce que no todos los hechos son verdaderos (en este caso enfocándonos en materia laboral) ¿por qué es válido dar por entendido que todo lo que menciona el trabajador en la demanda inicial es cierto? Tan así, que como ya se mencionó en el apartado en donde se plantean los principios que se siguen en materia laboral se encuentran los de veracidad e igualdad procesal por decir algunos. De nuevo, se considera que tanto la Ley como el juzgador, continúan considerando que vivimos en una época prerrevolucionaria, con carencia de derechos y organismos que actúen en protección de los más desamparados.

Si genuinamente se persiguieran los dos principios antes mencionados, se le requeriría al trabajador que de igual manera anexe los elementos probatorios pertinentes para esclarecer

³⁹ González Lagier, Daniel. **Manual de Razonamiento Probatorio**. Ciudad de México. Dirección General de Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2022, p. 21. Disponible en: Suprema Corte de Justicia de la Nación. <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2024-02/Manual%20de%20razonamiento%20probatorio_0.pdf> (Consulta: 18 agosto. 2022)

los hechos y así efectivamente juzgar en razón de justicia y no de manera social o política por el simple hecho de su calidad como patrón o trabajador. El legislador, se ha olvidado de crear normas en búsqueda del fin último el cual debería ser la justicia, sin embargo, ha ido reformando la Ley en virtud de movimientos políticos y sociales con el fin de obtener la aprobación y su beneficio personal.

1. Patrón

El artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo hace referencia a que no se le impondrá al trabajador la carga de la prueba, en virtud de que el patrón se encuentra supuestamente en una mejor posición para obtener dichas pruebas. Aunado a lo anterior, el legislador sanciona al patrón de tal manera que en dado caso de no contar con una de las pruebas que la Ley le exige ofrecer, serán consideradas como ciertas las presunciones del trabajador. Por otro lado, señala que, en caso de pérdida o destrucción por caso fortuito o fuerza mayor, no libera al patrón de dicha responsabilidad, pero es aquí donde nos encontramos con una problemática más. Lo anterior, ya que deja lugar a muchos abusos por parte del trabajador, tanto dentro del proceso laboral como por actos de chantaje por parte del trabajador hacia el patrón, amenazando con comenzar un proceso ante el tribunal, ya que el trabajador sabe que el patrón no cuenta con algún documento.

El artículo 804 determina los documentos que el patrón deberá de presentar ante el tribunal de lo laboral, siendo estos:

- I. “Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;*
- II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;*
- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;*
- IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social; y*
- V. Los demás que señalen las leyes.”*

Aquí es donde nos permitimos cuestionar, ¿Qué sucede en caso de que el patrón cuente con toda la documentación necesaria, pero ingresaron a robar objetos de valor y como parte de tal robo sustrajeron de igual manera diversos tipos de documentos? Pudo haber ingresado el trabajador a sabiendas de que quería iniciar un procedimiento y desea eliminar

los medios de prueba del patrón o bien en caso de un desastre natural, se vieran afectadas las instalaciones de la empresa, el patrón tiene muchos gastos debido al desastre y, aun así, el trabajador inventa una pretensión ya que se quiere retirar de la empresa como si lo hubieran despedido.

Todos estos son factores por considerar, en donde el dolo y la mala fe del trabajador generan una amplia posibilidad para afectar al patrón; y es probable que el Estado, en lugar de proteger a las partes y ser imparcial, prefiera aliarse con aquel que tiene la mayor aceptación de la población y de esa manera permitir una inseguridad jurídica en los derechos de los patrones.

Rubén Portillo Arroyo establece que hay 3 criterios para valorar las pruebas, i) el libre, en donde se habla de una libertad para interpretar las pruebas debido al sano criterio del juzgador. Luego nos encontramos con ii) el sistema legal, el cual se podría decir que es extra positivo (rígido sin derecho a interpretación) y luego se encuentra el iii) mixto el cual contiene esa positivización, pero también permite un pequeño criterio de libertad interpretativa.⁴⁰ Según Portillo Arroyo este es el sistema que se sigue, sin embargo, nosotros creemos que, en realidad en lugar de ser mixto, se asimila más al legal.

El multicitado autor Néstor de Buen L., cita a Alberto Trueba Urbina en donde realiza un comentario respecto a la carga de la prueba correspondiente a la Ley de 1980 la cual establece que: *“Las partes están en obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de la verdad de los hechos o al esclarecimiento de la verdad”*.⁴¹ No podríamos estar más de acuerdo sobre esta frase, ya que, de esta manera, verdaderamente se está persiguiendo el fin de resolver según la verdad de los hechos y no por presunciones malintencionadas.

Para un mayor alcance en la comprensión del lector, se incluirá una jurisprudencia respecto a la razón por la cual en este texto se considera que la carga de la prueba se encuentra distribuida de manera desigual. Así mismo, en el momento en que se pueda llegar a presentar una prueba que no se encuentre establecida en el artículo 804 de la Ley, por más que dicho

⁴⁰ Portillo Arroyo. Ob. Cit. Pp 121-122

⁴¹ De Buen L. Ob, Cit. P. 418

elemento probatorio provenga de una autoridad reconocida como lo es el Instituto Mexicano del Seguro Social cuya participación dentro de la relación laboral es obligatoria, los juzgados han optado por no tomarla en cuenta, por el simple hecho de que no se encuentra requerida en estricto sentido dentro del artículo antes mencionado.

Como se mencionó con anterioridad, el juzgador, además de interpretar y aplicar la norma, debe de juzgar en cuanto al principio de veracidad; aplicando en todo momento la razón y el sentido común (y jurídico). A continuación, realizaremos un análisis de la siguiente jurisprudencia con número de registro digital 2025396, en la cual se percibe la manera en que el poder judicial por lo menos en materia laboral, aparentemente se aparta del principio de veracidad y condena al patrón ante la sustitución de un elemento probatorio por otro que revela o pone en duda la falsedad del trabajador:

“Prueba de inspección en el juicio laboral. la presunción de la existencia de la relación de trabajo, derivada de la falta de exhibición de los documentos que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio en términos del artículo 804 de la ley federal del trabajo, no se desvirtúa con el informe rendido por el instituto mexicano del seguro social en el que conste que el trabajador está dado de alta con un patrón diverso.”⁴²

De la jurisprudencia antes citada podemos interpretar de manera resumida que en caso de que el patrón omita ofrecer alguna de las pruebas establecidas en el artículo 804, las cuales le corresponden obligatoriamente al patrón y este último, en su lugar, ofrezca una prueba en donde se demuestre que el trabajador en cuestión se encuentra dado de alta a nombre de otro patrón, el tribunal ha considerado que no es prueba suficiente para garantizar los derechos del patrón y liberarlo de su carga de la prueba, otorgando de esta manera la razón al trabajador en donde seguramente el patrón deberá de pagar una cantidad al trabajador que en realidad no le correspondía.

Es decir, si bien, la Ley es clara respecto a los documentos que el patrón debe conservar obligatoriamente, de eso no cabe duda. Sin embargo, si procuramos seguir el principio de veracidad o equidad procesal y dictar una sentencia que se encuentre apegada a

⁴² PRUEBA DE INSPECCIÓN EN EL JUICIO LABORAL. LA PRESUNCIÓN DE LA EXISTENCIA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, DERIVADA DE LA FALTA DE EXHIBICIÓN DE LOS DOCUMENTOS QUE EL PATRÓN TIENE OBLIGACIÓN DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 804 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO SE DESVIRTÚA CON EL INFORME RENDIDO POR EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL EN EL QUE CONSTE QUE EL TRABAJADOR ESTÁ DADO DE ALTA CON UN PATRÓN DIVERSO. Jurisprudencia. Amparo Directo. Sexto Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito. 2a./J. 55/2022 (11a.). Disponible en: <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2025396>> (Consulta: agosto. 20, 2025).

la realidad y a la tutela de los derechos de los patrones, en efecto los tribunales, aún y cuando dicho elemento probatorio no se encuentre incluido en el artículo 804, lo tomarían en cuenta para dictar sentencia o por lo menos sembrar duda en el juzgador respecto a la veracidad de los hechos que comenta el trabajador.

Lo anterior toda vez que no deben existir muchos patrones dentro de territorio mexicano dispuestos a conservar a un trabajador dado de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social después de haber terminado sus relaciones laborales. Claro, valdría la pena no llevarlo a un extremo, si de la fecha en que se presenta la litis a la fecha en que finalizó su relación laboral anterior no ha transcurrido un tiempo considerable, podría alegarse que se encuentra en trámite la baja de dicho trabajador ante el Instituto. Por otro lado, en caso de que haya transcurrido más tiempo desde que se presente la litis y el supuesto fin de la relación laboral entre el trabajador y el supuesto patrón, sería válido dudar respecto a la veracidad de los hechos que plantea el trabajador.

Un gran avance respecto a la búsqueda de la verdad de los hechos por parte del tribunal laboral se centra en la posibilidad de la reversión de la carga de la prueba al trabajador, ya que en el supuesto de que a lo largo del procedimiento judicial el patrón ofrezca bajo presunción de buena fe la reinstalación del trabajador, será este último el que deba de sobrellevar la carga de la prueba y demostrar la existencia del despido injustificado. Por otro lado, llama la atención como el máximo tribunal condiciona dicha reversión de la carga de la prueba respecto a la razón en la que se funda el supuesto despido, ya que en caso de que se afirme que se despidió por razones de género debido al embarazo no procedería dicho beneficio procesal a favor del patrón.⁴³

Se considera que lo anterior es un tema bastante delicado toda vez que existen dos derechos los cuales se deben de proteger sin excepción. El primero de estos dos sería la no discriminación, independientemente de si es por razón de género, mientras que el segundo

⁴³ González, Diana B. et al. **Igualdad y No Discriminación en Materia Laboral**. Ciudad de México. Centro de Estudios Constitucionales SCJN. 2025, p. 123. Disponible en línea: Suprema Corte de Justicia de la Nación <https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/publication/documents/2025-01/CDJ_Igualdad%20y%20no%20discriminación_digital.pdf> (Consulta: octubre 27, 2025).

derecho a tutelar sería el efectivo acceso a la justicia a través de los principios de buena fe, veracidad y equidad procesal. Igualmente, reconocemos que la discriminación es un tema de suma importancia el cual se debe erradicar desde la raíz, pero al adoptar nuestra postura proteccionista de los derechos del patrón, es posible revelar un área de gran vulnerabilidad en contra de los derechos de los patrones en caso de que aquella parte trabajadora alegue que el despido se realizó por razones de género.

Por lo tanto, parece pertinente y necesario que el juzgador examine todos estos elementos para poder llegar a la verdad y no perjudicar los derechos del trabajador ni del patrón, en fin, obtener justicia.

2. Trabajador

En cuanto a la carga de la prueba por parte del trabajador, se podría decir que es nula, a excepción de que el patrón niegue lisa y llanamente las pretensiones que se alegan. En este caso, la carga de la prueba sería revertida en contra del trabajador, sin embargo habría que tener cuidado toda vez que en caso de que el trabajador en efecto cuente con esa prueba, podría ocasionar situaciones en las que además de que se le condene al patrón por el pago de las pretensiones que hace valer el trabajador, es posible que exista inclusive una medida de apremio en contra del patrón.

Respecto a la carga de la prueba del trabajador, se identifica una jurisprudencia con registro digital 2003238 en donde se establece que: *“Carga probatoria en el juicio laboral. Corresponde al trabajador acreditar la subsistencia de la relación laboral entre el día en que el patrón afirma se produjo la renuncia y el posterior al en que aquél dice ocurrió el despido”*.⁴⁴

En el presente inciso (D), podemos observar que las últimas dos jurisprudencias incluidas hacen mención sobre a quién le corresponde la carga de la prueba, por ejemplo, en el caso de la prueba ofrecida por parte del patrón en donde demuestra que el trabajador está

⁴⁴ CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LA SUBSISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL DÍA EN QUE EL PATRÓN AFIRMA SE PRODUJO LA RENUNCIA Y EL POSTERIOR AL EN QUE AQUÉL DICE OCURRIÓ EL DESPIDO. Jurisprudencia. Contradicción de Tesis. Segunda Sala de la SCJN. (SJF: 2a./J. 33/2013 (10a.), Libro XIX, Abril de 2013, Tomo 2, página 1188). Disponible en línea:< <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2003238>> (Consulta: Marzo. 24, 2025)

dado de alta con un patrón diverso, no lo exime de la carga de la prueba y por lo tanto se continúa considerando que, en efecto, existe una relación de trabajo entre el trabajador y el patrón.

Por otro lado, tenemos que, en la jurisprudencia aplicable al trabajador, la carga de la prueba respecto a la subsistencia de la relación laboral se traslada al trabajador una vez que la prueba que ofrece el patrón respecto a la terminación de la relación laboral determine que esta última fue previa a la fecha que comenta el trabajador. Es decir, en este caso la jurisprudencia busca revelar la veracidad de los hechos y no permite dictar sentencia de acuerdo con las pretensiones del trabajador, las cuales puedan llegar a ser falsas.

Siguiendo el sentido de esta última jurisprudencia analizada, se considera que, bajo una interpretación por analogía, se debería de seguir el mismo criterio, pero ahora aplicado a la jurisprudencia en la cual se menciona la prueba mediante un oficio por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social para liberar al patrón de la carga de la prueba. Si bien, haciendo a un lado el Contrato Colectivo de Trabajo, el oficio proveniente del Instituto Mexicano del Seguro Social es en realidad una prueba con mayor valor que el Contrato Individual, ya que es la autoridad directamente encargada de regular las altas y bajas de los trabajadores respecto a su seguro social. Bajo ese sentido, la prueba del oficio del Instituto Mexicano del Seguro Social debería ser perfectamente válida y liberar de esta manera al patrón de la carga de la prueba para determinar la existencia de la relación laboral.

De tal manera que para concluir este capítulo, se logra identificar que independientemente de la desigualdad que existe entre el patrón y el trabajador respecto a la carga probatoria, la Ley Federal del Trabajo es contradictoria respecto a los principios que supuestamente sigue y al tratar de procurar una igualdad o mejor dicho, protección de derechos de los trabajadores ante los abusos de los patrones de años atrás, ha generado que la Ley en materia laboral vigente vuelva a ocasionar desigualdades respecto a la relación laboral, pero ahora en contra del patrón.

Capítulo III

CIRCUNSTANCIAS EN QUE EL PATRÓN SE VE AFECTADO POR EL TRABAJADOR ANTE ABUSOS DEL DERECHO RESPECTO A LA CARGA PROBATORIA.

A lo largo de los dos últimos capítulos, se han logrado abordar distintos puntos, siendo estos desde definiciones, análisis de principios que rigen la materia laboral, hasta un análisis crítico de nuestro sistema procesal mexicano en materia laboral. Lo anterior, con la intención de que cuando se aborde el presente capítulo, el lector logre realizar la presente lectura desde el punto de vista con el que se redacta el mismo.

Si bien, el lector podrá estar, o no, en desacuerdo con las ideas que se plantean, hasta cierto punto, la intención del presente texto también es establecer que hoy en día, tanto judicial como legislativamente hablando, el trabajador goza de una protección la cual ha llegado a ser exagerada y más aún, perjudicial para los derechos del patrón.

Como se ha ido mencionando a través del presente escrito, existen una serie de supuestos en los que el patrón se puede llegar a ver afectado tanto por el trabajador como también de por los sindicatos. No debe pasar desapercibido, que todos los supuestos que se abordarán a continuación parten desde el dolo y la mala fe por parte del trabajador o sindicato con la intención de desear afectar en la mayor medida de lo posible al patrón a causa de un desacuerdo o cualquier conflicto que se haya podido suscitar entre ambas partes.

Aunado a los casos que se expondrán, se incluirá un apartado, en donde se mencionan algunas de las muchas responsabilidades u obligaciones que el patrón tiene, tanto personales como profesionales; y que, en consecuencia, una vez que el trabajador logre satisfacer sus pretensiones frente al patrón (ganar el juicio) se pondrían en riesgo diferentes factores, siendo uno de estos la correcta operación de la empresa llegando a perjudicar a los demás trabajadores. Otro factor por considerar es que como ya se estableció en el primer capítulo, la mayoría de las empresas o bien empleos, derivan de las MIPYMES, las cuales no cuentan

con la misma fuerza de capital que una empresa que factura millones de pesos al año, por lo tanto, basta un solo conflicto de carácter laboral para lograr desequilibrar las operaciones de la empresa.

Finalmente, nos apartaremos levemente del análisis jurídico que se ha venido realizando, con la idea de demostrar que las afectaciones no abordan únicamente temas jurídicos, sino también personales, patrimoniales, familiares e inclusive, gubernamentales y políticos.

A. CASOS.

Caso 1:

Como se ha mencionado en reiteradas ocasiones, las autoridades judiciales en materia laboral deben analizar los casos desde un punto de vista imparcial, sin presiones políticas o sociales y siempre con la intención de impartir justicia. Sin embargo, aun y cuando existen estos principios como por ejemplo el de equidad procesal o bien el de veracidad, muchas veces las autoridades se “dejan llevar” por las influencias de partidos políticos, sindicatos o reformas, como es el caso de la reforma judicial respecto a la elección de jueces, magistrados y ministros por voto popular.

Como primer caso a analizar, tenemos que un trabajador se ausentó en el centro en donde prestaba servicios de manera habitual, por lo tanto, ya que según la Ley Federal del Trabajo establece que:

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

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

Evidentemente, el patrón dio por terminada la relación laboral, toda vez que faltó una semana completa, es decir, de lunes a viernes. Sin embargo, a la semana siguiente se presenta el trabajador listo para comenzar sus actividades laborales, pero el patrón le hace de su conocimiento que, en virtud del artículo previamente citado, ya no puede seguir trabajando con él, ya que ha sido rescindido su contrato individual de trabajo. El patrón, con cierto conocimiento jurídico en materia laboral, sabe que para mayor seguridad jurídica debe

solicitar al trabajador que firme una serie de documentos en donde reconozca que se ausentó ciertos días, los cuales, para el patrón son el medio de prueba idóneo.

El trabajador le comenta al patrón que no firmará ningún documento, ya que el trabajador “supuestamente” le había informado (verbalmente) al patrón que se ausentaría dicha semana y el patrón lo había consentido, por lo tanto el despido no es justificado. A la semana siguiente, se le notifica al patrón por parte del Centro de Conciliación y Arbitraje, que se le requiere a conciliación, ya que el trabajador presentó formalmente la demanda por despido injustificado.

El patrón se presenta al Centro de Conciliación y Arbitraje y espera llegar a un acuerdo, ya que la empresa se encuentra recuperándose de las pérdidas sufridas a causa de la pandemia por COVID-19 y acaba de realizar la compra de maquinaria y equipo de trabajo, por lo tanto, en este momento no se puede permitir llegar a una indemnización. El patrón, con la intención de evitar el pago de la indemnización, le ofrece al trabajador regresar a su puesto de trabajo, pero este lo rechaza, toda vez que ahora menciona que ya se iba a salir de la empresa alegando la “supuesta” formulación de comentarios racistas en contra del trabajador, falta de pago y engaño respecto a un posible aumento de salario.

Una vez que se le entrega al trabajador la constancia de no conciliación, presenta la demanda ante el tribunal de lo laboral, en donde el trabajador demanda el despido injustificado y por lo tanto solicita que por concepto de indemnización se pague tres meses de salario, vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad y su respectivo aguinaldo; aunado a que en caso de que se dicte sentencia a favor del trabajador, se solicite también el pago de salarios vencidos y en caso de incumplimiento, los intereses correspondientes.

El patrón, al tener que probar en este caso en concreto según el multicitado artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo: I) las faltas de asistencia del trabajador, II) la causa de rescisión de la relación de trabajo, III) el contrato de trabajo, IV) pago de aguinaldo, V) disfrute de las vacaciones y VI) el monto y pago del salario, así como los demás elementos que en dicho artículo se establecen. Únicamente podrá demostrar las faltas de asistencia en virtud de la prueba testimonial, la cual será desahogada por parte de los compañeros laborales del trabajador, el contrato de trabajo y la fecha de ingreso del trabajador al Instituto Mexicano

del Seguro Social. Sin embargo, los demás elementos probatorios, no lograrán ser ofrecidos, toda vez que el patrón realizó gran parte de los pagos en efectivo.

Por ende, lo que pasó de ser un despido por causa justificada del patrón, se convirtió en un despido injustificado en donde ahora el patrón deberá desembolsar una enorme cantidad de dinero (que no tiene) por lo que ahora se verán afectados los demás trabajadores y familiares del patrón como consecuencia de la mala fe y dolo del trabajador y la excesiva protección que la Ley le otorga al trabajador.

Nota: El trabajador había realizado publicaciones en sus redes sociales en donde mencionaba que iba a comenzar a hacer cosas para darle una “lección” a su jefe y lo comenzara a valorar más. Además, el patrón al realizar ciertos pagos en efectivo solicitaba a sus trabajadores que firmaran un recibo para que pueda constar tal pago (los trabajadores al igual que el patrón conservaban una copia del recibo), sin embargo, las instalaciones, se vieron afectadas por inundaciones ocasionadas por fuertes lluvias. Debido a eso, se perdió gran parte de la documentación requerida como medio de prueba para el juicio, entre ellos el contrato de trabajo y los recibos de nómina.

Como ya se mencionó con anterioridad, el mismo artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo establece que aún y cuando se haya perdido o destruido la documentación necesaria por caso fortuito o fuerza mayor, no se exime de la carga de la prueba al patrón.

Ahora bien, ya que sabemos que, en efecto, para el caso en concreto, si existían elementos probatorios los cuales se encuentran en posesión del trabajador, pareciera ser que la Ley Federal del Trabajo en cuanto a la imposición de la carga de la prueba es demasiado radical, elimina en gran medida la verdadera obtención de justicia y procura salvaguardar los derechos de aquel grupo social que en algún momento fue “débil” sin embargo, por las razones antes comentadas y algunos criterios por parte de las autoridades judiciales, se afecta en gran medida a aquellas personas que generan empleos y que buscan desarrollarse en la vida.

Caso 2:

El siguiente caso se vuelve un poco más complejo, en el entendido de que, como partes de esta controversia, ya no serán únicamente el trabajador y el patrón, sino que ahora se integra como sujeto en representación del trabajador el sindicato al que pertenezca.

El caso comienza estableciendo los antecedentes del trabajador, ya que este trabajador cuenta con reportes por parte de sus compañeros de trabajo en donde los amenaza e insulta. También tiene antecedentes en donde no obedece las indicaciones de sus superiores, faltándoles el respeto y hasta tratando de mala manera a los clientes.

Debido a que generalmente, es un trabajador con amplio conocimiento y capacita a los demás trabajadores, la empresa ha decidido no despedirlo. Sin embargo, la flexibilidad que el patrón tenía con dicho trabajador cada vez ha ido disminuyendo, ya que día tras día recibe comentarios negativos de sus clientes en donde le hacen saber que dicho trabajador además de que atiende a los clientes de mala manera, no entrega la mercancía completa.

Un día, el trabajador permaneció en el comedor más tiempo del que tenían permitido para comer, por lo que el equipo de trabajo del cual el trabajador era responsable se comenzó a sobrecalentar, lo que generó que la máquina se incendiara. Ocasionando que las llamas consumieron parte de la bodega en donde se almacenaba la mercancía terminada.

Al actualizarse el supuesto numerado en el artículo 784 fracción VI el cual establece que: *“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”*. El patrón dio por terminada la relación laboral con dicho trabajador. Al mismo tiempo, el trabajador argumentó que él se encontraba comiendo ya que se retrasó con la hora de inicio del descanso y que por lo tanto no era causa justificada de despido.

A las dos semanas del suceso, la empresa fue notificada respecto a una citación en el Centro de Conciliación y Arbitraje debido a que el trabajador consideraba que no se actualizaba el supuesto previamente citado en la fracción VI del artículo 784. Durante la conciliación, el patrón se negó a reinstalar al trabajador, toda vez que no iba a seguir tolerando sus indisciplinas y desobediencias.

El trabajador presentó al tribunal laboral la constancia de no conciliación y la demanda, en donde se exponía el despido injustificado y el reclamo de la indemnización que le correspondía. Por otro lado, el sindicato al cual pertenecen los trabajadores de esa empresa se manifestó en contra del patrón, en donde estableció que el patrón había incumplido con el contrato colectivo de trabajo, así como con la omisión de entregar el equipo necesario de trabajo, el cual sirve para apagar incendios y prevenir que la maquinaria se sobrecaliente. Por otro lado, se demandó que el trabajador había laborado en horarios fuera de su jornada laboral durante los últimos seis meses, por lo que además se estaba solicitando el pago de las horas extras.

En el momento en que el patrón contestara la demanda, su equipo legal identificó que debido a que no contaba con las actas administrativas en donde se daba aviso al trabajador de sus desobediencias, ni con cámaras de seguridad en donde se exhiba el abuso que ocasionaba a sus compañeros así como las cámaras de seguridad en donde se demuestre que en efecto, el trabajador no se encontraba en su puesto de trabajo, el sindicato amenazó al patrón con que, en caso de no indemnizar al trabajador, convocaría a huelga todos los trabajadores bajo el supuesto de una infundada violación al contrato colectivo de trabajo.

Debido a que desde la fecha del incidente el trabajador se dejó de presentar en las instalaciones, el patrón carece de la constancia de haber dado por escrito la causa de despido y en caso de que, si contara con ella y la exhiba ante el tribunal, la parte actora se defendería diciendo que la firma es falsa o bien los hechos contienen omisiones. En este caso el patrón mantiene su carga de la prueba, por lo tanto, sería un elemento probatorio que el patrón no podría ofrecer.

La ausencia de cámaras de seguridad en donde se confirme la negligencia por parte del trabajador complica demasiado la determinación de la negligencia. Parecería ser que el último elemento probatorio sería la testimonial por parte de los trabajadores, sin embargo, estos también fueron amenazados ya que, si uno declarara en contra del trabajador negligente, el sindicato lo expulsaría del mismo.

Por lo tanto, en el último caso ha sido posible recrear un litigio en donde el trabajador y el sindicato están actuando con dolo y mala fe en contra de los intereses del patrón.

Respecto a las autoridades judiciales, no se hace mención alguna, toda vez que partiendo de que el juez resolvería de manera imparcial, sería muy difícil inclinarse a favor del patrón en virtud de que los elementos probatorios idóneos, no se encuentran a disponibilidad del patrón.

En cambio, si, por ejemplo, el tribunal estuviera consciente de que el sindicato y el trabajador pudieran estar actuando de manera conjunta en detrimento del patrón, podría llegar a ser más meticulado respecto a los hechos y declaraciones que afirma el trabajador en su demanda.

B. DIVERSAS RESPONSABILIDADES/OBLIGACIONES DEL PATRÓN.

Se podría decir que el hecho de ser patrón dentro de una empresa y tener trabajadores bajo su responsabilidad no es algo simple, en donde en caso de que surja algún imprevisto el único afectado sería el patrón, ya que en este caso las acciones del patrón dirigirán el rumbo de la empresa y la estabilidad (económica) de los trabajadores y sus familiares y por lo tanto hace que el patrón deba ser una persona con las cualidades necesarias para ocupar ese puesto, que vela por los intereses de sus trabajadores y de la empresa.

A lo largo de este escrito, naturalmente que nos hemos referido a las obligaciones y responsabilidades que existen dentro del ámbito laboral, sin embargo este tipo de obligaciones y responsabilidades van más allá y resulta que así como las decisiones del patrón afectan al trabajador y sus familiares, estas acciones en donde el trabajador busque ser acreedor de un derecho que no le corresponde al abusar de las disposiciones que la Ley establece, también generan que como consecuencia se puedan ver afectadas otras personas en sus responsabilidades y obligaciones como por ejemplo compañeros de trabajo, patrón y familiares del patrón.

Algunas de estas responsabilidades que puede llegar a tener el patrón, se pueden analizar desde diferentes perspectivas como, por ejemplo: laborales, fiscales, civiles, personales hasta incluso administrativas. En el caso de las obligaciones personales, se incluyen en el presente análisis debido a que el pago de una indemnización pudiese inclusive afectar al cumplimiento de dicha obligación personal. A continuación, se hará un estudio de las responsabilidades que puede llegar a tener el patrón desde diferentes perspectivas las

cuales se pueden llegar a ver comprometidas por las acciones del trabajador en caso de que desee afectar de manera premeditada.

1. Laborales:

- Pagar puntualmente y de manera completa el salario del trabajador.
Como se mencionó en la definición de relación laboral en el primer capítulo, uno de los elementos de la definición es que la prestación del servicio subordinado reciba como contraprestación un salario pactado entre el patrón y el trabajador. Por lo tanto, en caso de que la litis se extienda y se continúen requiriendo los servicios legales o bien, se pierda la controversia y se condene al pago de la indemnización, se podría ver afectada la puntualidad o el pago íntegro del salario a los demás trabajadores, ya que en general las sumas por concepto de indemnización son sumamente altas.
- Registrar al trabajador ante el IMSS.
Según el artículo 15, fracción I de la Ley del Seguro Social se establece que los patrones están obligados al registro e inscripción de los trabajadores al instituto, en donde se deberá de incluir las altas, bajas y modificaciones del salario de los trabajadores.
- Cumplir con todas aquellas disposiciones contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo.
En este caso, se habla sobre el ambiente en el que los trabajadores prestarán sus servicios los cuales deberán de ser en las condiciones de seguridad e higiene pactadas en el Contrato Colectivo de Trabajo. En caso de una disminución en el capital de la empresa, el patrón se verá obligado a contratar servicios de menor calidad que sustituyan los originales.
- Proporcionar el equipo de trabajo y mantenimiento del correcto funcionamiento de maquinarias.
Relacionado con el inciso anterior, el equipo de trabajo deberá ser proporcionado por el patrón con el fin de garantizar la seguridad del trabajador. Sin embargo, muchas veces el equipo o mantenimiento de la

maquinaria es demasiado costoso, por lo que patrón necesariamente comenzará a destinar dinero de ciertas áreas para el pago de salarios o demás pagos prioritarios. Pudiendo incluso llegar a comprometer la seguridad de sus trabajadores.

- Pagos por concepto Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU). El pago derivado de la participación de las utilidades de los trabajadores que laboren dentro de la empresa se deberá de realizar de manera anual y consta del 10% de las utilidades generadas por la empresa en el año. Por lo tanto, en caso de que el patrón haya tenido controversias prolongadas o bien haya tenido que reducir la Cuenta Fiscal Neta (CUFIN) para el pago de alguna indemnización, se verían afectados los trabajadores en caso de que no se pueda cubrir el porcentaje previamente mencionado.

2. *Personales:*

- Pago de diversos créditos/hipotecas.
En este caso, es posible que el patrón en lugar de absorber las pérdidas con el capital de la empresa pudiera cubrir las pérdidas se cubran con el propio patrimonio familiar o personal. Sin embargo, no son pocos los patrones que cuentan con diversos tipos de créditos o bien hipotecas, las cuales deben ser cubiertas puntualmente, toda vez que en caso de incumplir con dichos pagos generan, embargos, intereses moratorios o bien el vencimiento de todos los pagos. Por lo tanto, en caso de que el patrón cubra la indemnización desde su patrimonio personal o familiar, sería posible que se afecte el cumplimiento de pago de dichos créditos.
- Alimentos para la familia.
Una de las obligaciones principales en el ámbito civil/familiar es el pago de los alimentos (habitación, vestido, salud, comida y educación) los cuales son imprescindibles en toda familia. Sin embargo, en caso de que el patrón haya destinado dinero de dicho fondo para el cumplimiento de sus obligaciones laborales, se abre la posibilidad de que la garantía de estos derechos

fundamentales se reduzca o por lo menos disminuya la calidad en que estos derechos se proporcionan. Sin mencionar una posible demanda por alimentos.

- Servicios.

Este punto hace referencia a todos aquellos servicios que la empresa necesita para el funcionamiento y correcta operación de la maquinaria tales como servicio de agua, luz, gas, limpieza, papelería, equipo de cómputo, seguridad, transporte, combustible entre otros. Estos son algunos ejemplos de los servicios que la gran mayoría de las empresas contrata y por lo tanto debe de cubrir para la correcta optimización de procesos dentro y fuera de la empresa. Ahora bien, en caso de alguna controversia que afecte al capital de la empresa, pudiera ser necesario eliminar alguno de estos servicios llegando a afectar el correcto desarrollo del giro de la empresa o bien afectar las condiciones en las que los trabajadores prestan sus servicios.

3. Fiscales:

- Retención de pagos provisionales de los trabajadores.

Según la Ley de Impuesto Sobre la Renta, en el capítulo referente a los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, el artículo 96 establece que: *“Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual”*. Por ende, la estrategia de disminuir salarios (con la intención de cubrir la diferencia al final del ejercicio fiscal) con el fin de cubrir con esta obligación fiscal no es una opción toda vez que: I) no se puede disminuir el salario del trabajador y II) aun cuando el trabajador así lo consienta, sería una afectación directa al patrimonio del trabajador que se le está dejando de pagar de manera completa como consecuencia de la disminución del capital de la empresa por la indemnización otorgada al trabajador que actúa con dolo y mala fe.

- Impuesto sobre nómina de carácter local.

Como el nombre del impuesto lo menciona, este es un impuesto de carácter local, es decir en el caso del Estado de Nuevo León este impuesto se encuentra regulado en la Ley de Hacienda del Estado de Nuevo León al cual le corresponde una tasa del 3% y deberá de cumplir puntualmente.

- Cumplimiento de todas las contribuciones por concepto de ISR.

Bajo este supuesto, pudiera ser que el patrón tenga que destinar capital de diferentes tipos de responsabilidades como alguna de las antes mencionadas, en virtud de que en caso de no cumplir con sus obligaciones fiscales es un delito federal el cual se encuentra tipificado. Tal obligación de cumplir con las contribuciones se encuentra regulada en el artículo 1 de la Ley del Impuesto sobre la renta el cual establece que:

“Las personas físicas y morales están obligadas al pago del impuesto sobre la renta en los siguientes casos:

- I. Las residentes en México, respecto de todos sus ingresos, cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan.*
- II. Los residentes en el extranjero que tengan un establecimiento permanente en el país, respecto de los ingresos atribuibles a dicho establecimiento permanente.*
- III. Los residentes en el extranjero, respecto de los ingresos procedentes de fuentes de riqueza situadas en territorio nacional, cuando no tengan un establecimiento permanente en el país, o cuando teniéndolo, dichos ingresos no sean atribuibles a éste.”*

Por lo tanto, al desatender ciertas áreas de la empresa en función del correcto cumplimiento de las obligaciones fiscales, pudiera afectar a la puntualidad del pago de salarios o el mantenimiento de las condiciones en las que los trabajadores operan dentro de la empresa.

4. Administrativas:

- Pagos de licencias y permisos por parte de los distintos niveles de gobierno.

Este tipo de trámites se refiere a aquellas en las que el patrón o empresa deba cumplir con el municipio, estado o federación como por ejemplo en el caso de pagos por permisos de construcción, concesiones, licencias de producción o manejo de ciertos materiales, arrendamientos y demás operaciones necesarias para el funcionamiento de la empresa. En este caso se estaría afectando tanto a los trabajadores como también a la empresa respecto a la producción y venta de sus productos.

C. AFECTACIONES DIRECTAS AL PATRÓN COMO CONSECUENCIA DEL DOLO Y LA MALA FE POR PARTE DEL TRABAJADOR.

Como se ha podido identificar a lo largo de este capítulo, tenemos que las responsabilidades del patrón no versan únicamente sobre aquellas actividades que realiza dentro de la empresa. Sino que el incumplimiento de aquellas genera una serie de consecuencias, las cuales pueden causar enormes afectaciones en las áreas antes mencionadas.

En caso de que el patrón responda con su patrimonio (respecto a las obligaciones que tiene como patrón), es posible que, en cuanto a sus responsabilidades de carácter personal, se realicen embargos a sus bienes como consecuencia del incumplimiento de pagos de créditos o bien, hipotecas, demandas de alimentos por parte de los acreedores que los deberían de recibirlos o afectaciones en su reputación.

En el caso de las responsabilidades fiscales, pudiera ser que debido a los movimientos de capital o inconsistencias pudiera realizarse una visita domiciliaria con el fin de esclarecer algún tipo de discrepancia fiscal lo cual en caso de que se compruebe, se impondrá la multa respectiva por el incumplimiento de dicha obligación.

En el ámbito laboral, se desprende que el incumplimiento de las obligaciones tanto hacia los demás trabajadores como con los proveedores pudiera ocasionar que demanden al patrón diferentes trabajadores. Por otro lado, tenemos que en caso de que los trabajadores se encuentren inscritos al REPSE, en caso de que no se cumplan los requisitos necesarios para su renovación, se realizará la cancelación de dicha inscripción, por lo tanto, el patrón ya no podría prestar servicios especializados a los contratantes y en caso de así hacerlo, ser acreedor a una multa bastante significativa.

Como conclusión del presente capítulo, se desprende que en el caso de una sentencia emitida por una “supuesta” demanda por despido injustificado en donde se condene a un patrón al pago de una indemnización. En caso de que el patrón no cuente con suficientes recursos económicos para cubrirla, se generará que se vean afectados los intereses de manera directa e indirecta de los demás trabajadores. Todo como consecuencia de una

sobreprotección al trabajador por parte de las autoridades judiciales, ya que únicamente buscan beneficiarse de la ventaja que la misma Ley Federal del Trabajo le concede, así como los demás criterios de interpretación de las autoridades judiciales que continúan procurando proteger de manera exagerada al trabajador. Cuando en realidad hoy en día el trabajador se encuentra en una posición en la que, si así lo desea, puede afectar al patrón y terceros de gran manera.

Capítulo IV

PROPUESTA

Hemos llegado al capítulo final de este escrito y será aquí, en donde se abordarán algunas propuestas para una posible reforma al artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo el cual, como ya ha sido abordado, se refiere a los hechos que el patrón tiene la obligación de demostrar, criterios de interpretación de las pruebas que se ofrecen y valoraciones de pruebas ofrecidas por parte del patrón para lograr cumplir los puntos que señala el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos que, bajo las siguientes propuestas, no se vulneran los derechos de los trabajadores, toda vez que la intención de estas será procurar la seguridad jurídica tanto de los trabajadores como de los patrones en donde el jurista se apegue al principio de veracidad y deje de interpretar/legislar a la luz de hechos o acontecimientos que se suscitaban en el pasado. Esto ocasiona que aun y cuando se realicen reformas con la intención de mantener un sistema jurídico actualizado a las necesidades de la sociedad, en realidad sigamos contando con instancias judiciales las cuales se rigen por principios obsoletos y continúan alentando el desarrollo jurídico en materia laboral.

Una vez más, antes de desarrollar el presente capítulo, se le recuerda al lector que la intención de este texto y de las siguientes propuestas no es limitar los derechos de cada una de las partes, sino salvaguardar los derechos del patrón en aquellas circunstancias en las que el trabajador desee obtener ventaja por la sobreprotección que la Ley le otorga al trabajador. Igualmente, recordemos que no debe verse al patrón o al trabajador como dos grupos independientes, sino como uno mismo el cual debe de velar por los intereses del otro, ya que solo de esta manera logrará haber armonía y cada uno obtener sus prestaciones o beneficios correspondientes. En resumen, uno no puede existir sin el otro.

A. REFORMA AL ARTICULO 784 y 804 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Como se ha logrado establecer en el desarrollo de la presente tesis, todo el texto gira en torno al artículo 784 de la Ley en comento. De dicho artículo, se desprende que son catorce los diferentes tipos de hechos y/o documentos que el patrón tiene la obligación de demostrar y en todo caso, si el patrón no los logra demostrar, se presumirán como ciertos. Lo cual, da pie a un gran número de trabajadores oportunistas de convertirse en acreedores de derechos que no les corresponden.

Siguiendo este último párrafo de análisis, se propone que, si bien el patrón debe continuar con la obligación de demostrar ciertos elementos, el trabajador también debe de ofrecer ciertas pruebas o por lo menos de los hechos básicos, los cuales, a través del acceso a la información y nuevas tecnologías, el trabajador también se encuentra en posibilidad de ofrecer.

Es decir, si bien el patrón también mantiene su obligación de ofrecer pruebas, lo que se logra al hacer que el trabajador deba ofrecer de igual manera los elementos probatorios de lo que afirma es que efectivamente el juzgador persiga el principio de veracidad, de realidad y sobre todo, de justicia.

En la medida de lo posible, se propone que se adopte dentro de la materia laboral un criterio característico de las demás ramas, el cual es “el que afirma está obligado a probar”. Sin embargo, reconocemos que, debido a la naturaleza de la materia, este principio no puede ser aplicado de manera absoluta, sino que debe ser el legislador quien regule la aplicación de este principio, por ejemplo, respecto a las pruebas de la relación laboral, contrato laboral ya sea individual o colectivo, horas extras trabajadas y antigüedad de la relación laboral.

En el supuesto caso, algunas de las pruebas que puede llegar a ofrecer el trabajador respecto de la existencia de la relación laboral, pueden ir desde contratos de trabajo, mensajes de texto y/o correos electrónicos, credenciales entre muchas otras. La importancia de corroborar o confirmar este hecho es que en caso de que sea verídico y efectivamente el trabajador sea acreedor a sus derechos que por Ley le corresponden deberán de serle otorgados por el patrón. Pero por otro lado también se tutelan los derechos de los patrones, ya que en caso de que no sea este su patrón, se estaría afectando enormemente al empleador toda vez que implicaría ofrecer otros medios de prueba con los cuales no va a contar, ya que efectivamente nunca hubo una relación laboral entre estas partes.

Respecto al contrato laboral ya sea individual o colectivo se harán valer las condiciones de trabajo pactadas por las partes y las medidas de seguridad mínimas. Así como prestaciones y días de descanso de tal manera que válidamente se le exija al patrón conforme a lo pactado y no por hechos novedosos o presunciones fundadas en falsedad.

En el caso de las horas extras, definitivamente, si nos encontrásemos en el supuesto de que se hayan laborado, es un derecho que le corresponde al trabajador que sean pagados como la Ley establece, sin embargo, es muy común que generalmente el trabajador reporte horas de más trabajadas. Es por esa razón que se propone que el trabajador igualmente ofrezca un control de días y horas laborados de manera extraordinaria.

Ahora bien, la antigüedad del trabajador dentro de la empresa será de suma importancia, ya que al determinar la antigüedad, permite conocer los días a los que tiene derecho de vacaciones, prima de antigüedad (en caso de aplicar) y aguinaldo en el caso de no haber cumplido el año, ya que se deberá de pagar de manera proporcional. En fin, este último elemento probatorio trae aparejada una gran responsabilidad económica toda vez que son muchos los pagos que se determinan según sus años laborados a cargo del patrón. Por lo tanto, es de suma importancia que se conozca a ciencia cierta la fecha de inicio de labores del trabajador para evitar abusos por parte del trabajador hacia el patrón.

Se propone que tanto el artículo 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo deberían de redactarse de la siguiente manera para así garantizar los derechos de los trabajadores y de los patrones:

***Artículo 784.-** El trabajador permanecerá exento de la carga de la prueba respecto a los documentos referidos en las fracciones del artículo 804 los cuales deberán de ser proporcionados por el patrón, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, ambas partes deberán de acompañar las pruebas referentes a los hechos que se alegan y deriven sobre:*

- I. Fecha de ingreso del trabajador;*
- II. Antigüedad del trabajador;*
- III. Causa de rescisión de la relación de trabajo;*

- IV. *Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta Ley;*
- V. *El contrato de trabajo;*
- VI. *Monto del salario;*

La falta de presentación de pruebas derivada de la pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo por caso fortuito o fuerza mayor podrá ser subsanada mediante oficios de igual o similar valor probatorio provenientes de autoridades competentes en materia laboral, toda vez que dicha perdida por caso fortuito o fuerza mayor derive de un hecho notorio y en caso de duda se compruebe por medio de un peritaje respecto tal hecho.

El incumplimiento de lo dispuesto previamente establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que la contraparte demuestre salvo prueba en contrario.

Artículo 804.- *El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:*

- I. *Listas de raya o nóminas de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;*
- II. *Constancia de haber dado por escrito al trabajador o al tribunal de la fecha y la causa del despido;*
- III. *Controles de asistencia, cuando se lleven a cabo en el centro de trabajo;*
- IV. *Comprobantes de pago de participación de las utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta ley, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro; y*
- V. *Los demás que señalen las leyes.*

Los documentos señalados previamente se deberán de conservar mientras dure la relación laboral y un año después de que se extinga la relación laboral; y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

La falta de presentación de pruebas derivada de la pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo por caso fortuito o fuerza mayor podrá ser subsanada mediante oficios de igual o similar valor probatorio provenientes de autoridades competentes en materia laboral, toda vez que dicha perdida por caso fortuito o fuerza mayor derive de un hecho notorio y en caso de duda se compruebe por medio de un peritaje respecto tal hecho.

B. INTERPRETACIÓN DE PRINCIPIOS.

Como ya ha sido abordado, los principios deben de adecuarse a las reformas que se realizan a la misma Ley Federal del Trabajo, ya que la consecuencia de que no se actualicen estos principios, es que por más que se reforme la Ley a las necesidades de la sociedad, siempre habrá trabas que impidan el objetivo previsto por el legislador.

También se ha mencionado que es posible que el jurista se encuentre bajo presión de movimientos políticos o sociales como los que se viven hoy en día respecto a la reforma al poder judicial. En este caso, el juzgador puede llegar a resolver de acuerdo con sus aspiraciones personales, con la intención de resolver el caso como el movimiento político o la sociedad lo desean. Sin mencionar que al seguir estas ideologías generaría como consecuencia una completa separación de los principios que se deben de tomar en cuenta en materia laboral para la verdadera obtención de justicia.

Apegándose al objeto del presente texto, el cual es la desigualdad de la carga de la prueba, se logra identificar que en caso de que el juzgador opte por seguir sus ideologías a favor de sus intereses personales, en lugar de los que su puesto le demanda, algunos de los principios que se verían afectados serían el de veracidad, realidad, equidad procesal y obtención de justicia. Toda vez que como es bien sabido, el juez debe de aplicar la norma con total imparcialidad entre las partes.

Ahora bien, lo que se propone respecto a los principios que regulan el derecho laboral es que, aunado a lo propuesto con anterioridad sobre la distribución equitativa de la carga de la prueba entre el trabajador y el patrón, es que el juzgador genuinamente persiga estos

principios y los aplique a la práctica, ya que si el juzgador opta por mantenerlos en la teoría no serviría de nada.

Es decir, una vez que la distribución de la carga de la prueba sea reformada dentro de la Ley Federal del Trabajo, ahora sí el juez debería resolver en todo momento atendiendo a los principios de equidad procesal, realidad, veracidad, celeridad y justicia. Toda vez que se considera que en caso de que el patrón no pueda demostrar algo debido a que el trabajador ha actuado con dolo o mala fe, ocasiona que aún y cuando el juzgador persiga dichos principios, a causa de la falta de la prueba o suplencia de la queja a favor del trabajador estos principios no puedan ser aplicados adecuadamente.

No olvidemos que hoy en día el estado de derecho, las leyes y los demás ordenamientos protectores en materia laboral no son como lo eran años atrás, con un gran número de lagunas, ni mucho menos como en la época prerrevolucionaria en donde no se protegía de ninguna manera a la clase obrera. Sin embargo, en la actualidad esto es distinto y año tras año se reforman las leyes en materia laboral adecuadas a las necesidades de la sociedad, se crean reglamentos como el respectivo a las inspecciones laborales o el uso de tecnologías que permiten controlar cada vez más cualquier tipo de abuso por parte del patrón, entre otras.

Por lo tanto, se propone que los principios laborales se modifiquen levemente en virtud de limitar la sobreprotección a favor del trabajador respecto a la carga de la prueba, toda vez que la constante victimización por parte de los trabajadores y el deseo de ganar la aprobación de la clase obrera ha generado una total desigualdad procesal entre el trabajador y el patrón la cual no solo afecta al patrón, sino que a la larga termina perjudicando la economía del país y a los mismos trabajadores. Todo como consecuencia de una constante victimización y sobreprotección de los derechos de los trabajadores.

C. SUSTITUCIÓN DE PRUEBAS OFRECIDAS POR PARTE DEL PATRÓN A LA LUZ DE LOS ARTÍCULOS 784 Y 804 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SU VALOR PROBATORIO.

El presente inciso adquiere relevancia después de haber analizado la jurisprudencia con registro digital número 2025396 la cual, en resumen, versa sobre la negativa por parte del tribunal de lo laboral de liberar al patrón de la carga de la prueba respecto al ofrecimiento de un oficio proveniente del Instituto Mexicano del Seguro Social en donde se demuestra que el trabajador se encuentra dado de alta con un patrón distinto al que se demanda. Es decir, ofrecer dicha prueba con la intención de desvirtuar una posible relación laboral entre el trabajador y el patrón.

Se considera absurdo que el tribunal estime que la presentación de una prueba por parte de una autoridad tan relevante como lo es el Instituto Mexicano del Seguro Social en donde claramente se demuestra que no existe una relación laboral, no sea suficiente para liberar al patrón de la carga de la prueba respecto de los hechos que el supuesto trabajador menciona. Toda vez que dicho documento no se encuentra expresamente contenido en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo.

Ya ha sido abordado en el presente texto la complejidad de demostrar un hecho negativo o más bien la ausencia de relación laboral entre un patrón y el trabajador que la plantea, la cual en realidad nunca existió. Es aquí en donde se relaciona la presente propuesta con el inciso “B” del presente capítulo, ya que se le pide al juzgador que genuinamente persiga los principios de veracidad, justicia, equidad procesal y de realidad, toda vez que, en caso de hacerlo, se dará cuenta de que este oficio que el patrón ofrece es en realidad suficiente para determinar la ausencia de la supuesta relación laboral. Sin embargo, pareciera ser que, en el caso de la jurisprudencia antes comentada, optan por complicarlo aún más al patrón al no considerar que el patrón ha satisfecho su obligación probatoria en materia laboral.

Lo que se propone concretamente es que si bien los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo los cuales determinan los documentos y los hechos que el patrón tiene la obligación de demostrar en realidad permitan la admisión de documentos probatorios sustitutos de aquellos que se deben de ofrecer, es decir, en el caso de documentos que deban ser ofrecidos como medio de prueba, pero que estos se hayan perdido a raíz de algún caso fortuito o fuerza mayor, se admitan pruebas provenientes de autoridades relevantes al caso o

de aquellas dependencias cuyo oficio apoye en el esclarecimiento de los hechos y la consecución del principio de veracidad y justicia.

Aunado a los dos incisos previamente redactados, en donde se propone la distribución equitativa de la carga de la prueba así como la correcta aplicación e interpretación de los principios en materia laboral, se sostiene que al permitir sustituir cierto documento el cual provenga de una autoridad oficial en materia laboral y sirva para esclarecer los hechos o bien salvaguardar los derechos de alguna de las partes, a criterio del juez, podrá admitirse y valorarse cierta prueba, la cual naturalmente, deberá tenerse satisfecha la obligación del patrón por ofrecer ciertos documentos.

Por otro lado, se considera oportuno señalar que quizás haya lectores que no estén de acuerdo con esta última propuesta bajo el supuesto de que sería muy fácil “desaparecer” elementos probatorios o bien no cumplir con los requerimientos que señalan los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo en comento bajo el argumento de que se suscitó algún tipo de caso fortuito o fuerza mayor, debido a lo anterior, ante el caso de duda razonable y no derive de algún hecho notorio, se propone que tal sustitución permanezca condicionada a una valoración pericial y a criterio del juez, tomando en cuenta en todo momento los principios de veracidad, justicia, realidad y equidad procesal.

CONCLUSIONES

La presente tesis ha tenido como objetivo desentrañar las razones por las que se considera que hoy en día la materia laboral presenta serias desigualdades respecto a la carga de la prueba impuesta al patrón, así como también tanto procesales, legislativas e ideológicas en contra de los derechos del patrón. Lo anterior ha sido logrado a través de diversos análisis realizados en donde se ha podido estudiar aspectos como cierta legislación derogada en materia laboral, hechos históricos que dieron lugar a movimientos relevantes en donde se exigía protección a los derechos de los trabajadores, jurisprudencia en donde es claramente visible un choque constante entre aquellos juzgadores que optan por sobreproteger al trabajador, así como otros juristas que concuerdan con la postura del presente escrito en donde la Ley Federal del Trabajo vigente les otorga una gran ventaja procesal a los trabajadores.

Otro aspecto relevante el cual ha sido mencionado previamente es la mala fe o la intención de actuar con dolo para así perjudicar al patrón y obtener un beneficio a expensas de afectar tanto al patrón como a otros compañeros de trabajo. Se ha logrado identificar como el Estado es en realidad una figura paternalista en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores y también como políticos, legisladores o juzgadores con tal de obtener un mayor nivel jerárquico en cuanto a sus aspiraciones políticas y debido a movimientos como la reforma judicial, continúan permitiendo este tipo de desigualdades sin hacer nada al respecto.

Recordemos que al inicio del presente escrito se dejó en claro que la intención al realizar dicho análisis nunca ha sido revocar o limitar los derechos de los trabajadores, ya que lo que se busca es la obtención del fin último del Estado, es decir, el bien público temporal y para lograr lo anterior, es necesario que tanto la Ley en materia laboral, como los tribunales, actúen de manera conjunta a la realidad que se vive en el país. De tal manera que se hace énfasis en que el país ha dejado de ser aquel que fue en épocas prerrevolucionarias en donde había mucha desigualdad social y poca legislación que garantizara los derechos de los trabajadores. Por otro lado, en la actualidad nos encontramos con una gran cantidad de

textos, ordenamientos jurídicos, principios y tratados internacionales referentes a la protección de los derechos de los trabajadores. Lo cual ha traído como consecuencia un “olvido” o falta de atención a los derechos de los empleadores. Olvidando que son también ellos la razón del crecimiento económico en el país y de su estabilidad tanto laboral como social.

Igualmente, se dedicó un capítulo completo respecto al derecho procesal del trabajo actual y su manera de resolver las controversias. Se llevaron a cabo un gran número de comparaciones entre el actuar del trabajador y el patrón y el apoyo por parte de los sindicatos de cada una de las partes. Naturalmente, dentro del capítulo del derecho procesal laboral se plantearon una serie de argumentos, algunos de estos por parte del máximo tribunal, en los que se reconoce que un hecho por más que se pruebe, no necesariamente significa que sea verdadero, es decir, puede ser que la prueba sea falsa. Ahora bien, si a esto le agregamos que el juez subsana la demanda del trabajador y además le impone toda la carga de la prueba al patrón, pareciera ser que el trabajador ya tiene más de la mitad del juicio ganado simplemente por las ventajas que la Ley Federal del Trabajo le concede al trabajador.

Por otro lado, se habló sobre las afectaciones negativas que pueden derivar como consecuencia del posible abuso del derecho que la Ley Federal del Trabajo les otorga a los trabajadores respecto a la imposición de la carga de la prueba al patrón y este último no pueda cumplimentar con dicha obligación debido a falsos hechos, pruebas eliminadas por el trabajador, caso fortuito o fuerza mayor. Resultó interesante como el artículo 784 de la Ley establece que aún y cuando se haya suscitado un evento de caso fortuito o fuerza mayor y se haya perdido la documentación que serviría como medio de prueba para el patrón, no existe disposición alguna para ofrecer medios de prueba sustitutos o bien verdaderamente obtener justicia a través de la verdad. Sino que el juez da por hecho que todas las pretensiones del trabajador son verdaderas y por lo tanto acreedor de una indemnización.

Como se señaló en el capítulo correspondiente a las afectaciones sufridas a raíz del pago de una “indemnización” indebidamente impuesta en contra del patrón, pueden derivarse una serie de afectaciones para sus demás responsabilidades como patrón y en su persona, ya que puede darse el caso de que deba pagar servicios, créditos, otros salarios a trabajadores,

intereses por incumplimientos, rentas y muchas otras consecuencias. Todo a causa de la desigualdad que la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 784 y 804 le conceden ciegamente a beneficio del trabajador.

Como último punto desarrollado en la presente tesis, se dedicó un capítulo referente a propuestas a seguir tanto por parte del legislador como por parte del juzgador en materia laboral. Estas propuestas buscan salvaguardar los derechos tanto del patrón como del trabajador y ayudar a que los derechos de los patrones no se vean afectados ante el posible dolo o mala fe por parte del trabajador. Estas propuestas fueron: i) reforma al artículo 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo respecto a la responsabilidad de la carga de la prueba, ii) modificar los criterios de interpretación de principios en materia laboral en donde se tenga como base el principio de realidad y no se proteja de manera desmedida al trabajador y iii) sustitución de pruebas ofrecidas por parte del patrón según el artículo 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo en situaciones de caso fortuito o fuerza mayor y estas sean válidamente consideradas.

A lo largo de la elaboración del presente texto, se tuvo acceso a una gran cantidad de información, tanto pública como doctrinal, de la cual fue posible identificar que existen autores los cuales comparten la idea aquí planteada respecto a que hoy en día la situación laboral es totalmente distinta a la que se vivía en el país en épocas prerrevolucionarias lo cual ha traído como consecuencia que ante la sobreprotección por parte del Estado hacia los trabajadores sean hoy en día los derechos de los patrones los que se encuentran ante una gran inseguridad jurídica.

A través del análisis y estudio realizado a lo largo de este escrito, surge la idea de que a pesar de la “buena” intención por parte del Estado de garantizar los derechos de los trabajadores, ya que años atrás fueron víctimas de muchos tipos de abusos por parte del patrón. Hoy en día cuentan con una sobreprotección tanto en la legislación como en tratados internacionales, apoyo de sindicatos (lo cual es bueno, pero no cuando se busca unirse con la intención de afectar a los patrones), criterios de interpretación los cuales no van a la par de las reformas y a la realidad que se vive. En fin, se considera que, si se realizan las propuestas

ofrecidas con anterioridad, permitiría una mayor obtención de justicia y un mejor estado de derecho en materia laboral, en donde no se desamparen los derechos de ninguna de las partes.

Llama la atención como pareciera ser que existen constantes contradicciones respecto a criterios de la Corte y jurisprudencias, solo por decir algunas, ya que la Corte ha reconocido que el hecho de declarar algo como probado, no significa que sea cierto. Sino que según la cantidad de pruebas o indicios se estima como cierto, por esa razón se considera necesario que mientras más elementos probatorios se ofrezcan, más fácil será encontrar la verdad y proteger los derechos de las partes. Mencionado lo anterior, parece interesante como ante tal planteamiento, continúan legislando de una manera sobreprotectora de los derechos de los trabajadores. Por lo tanto, pareciera desprenderse que la verdadera razón ante esta incongruencia se centra en que algunos de los legisladores y juzgadores en realidad resuelven según sus aspiraciones políticas o según la corriente del movimiento/partido al que pertenezcan.

Durante la investigación y redacción de la presente tesis, se pudo identificar con claridad que el derecho laboral se encuentra en constante movimiento debido a los cambios sociales y su evolución como por ejemplo frente a la digitalización, nuevas tecnologías y nuevos empleos. Ponemos como ejemplo la manera en que a raíz de la pandemia y de la necesidad de regular el teletrabajo, el legislador actuó rápidamente por proteger los derechos de los trabajadores y evitar una laguna jurídica. Lo cual, permite reconocer que el legislador se encuentra al pendiente de todas aquellas necesidades que surgen en materia laboral y en este momento, una de esas necesidades es garantizar los derechos de todos los patrones, por lo tanto, a través de una correcta justificación como la que se plantea en este escrito, el legislador debería de regular las normas de tal manera que hoy en día se protejan los derechos de ambas partes y no preponderantemente ni de manera excesiva los del trabajador.

Al comenzar la investigación respecto a la carga probatoria en materia laboral, se pensaba que casi no iban a existir autores o criterios de la Corte que compartieran nuestra ideología. Sin embargo, resulta sumamente interesante que existe doctrina y criterios los cuales reconocen que hoy en día los trabajadores se encuentran extremadamente protegidos por la Ley Federal del Trabajo, pero de nuevo, nos encontramos con otro tipo de criterios,

jurisprudencia o movimientos políticos que se encuentran en constante choque y por lo tanto no permiten un avance en la legislación a favor de los derechos de los patrones.

Parece ser que la razón por la que existe una sobreprotección en los derechos de los trabajadores se debe principalmente a movimientos políticos los cuales condicionan el actuar del juez o del legislador y que por lo tanto impiden la verdadera obtención de justicia, falta de una correcta aplicación de principios rectores en materia laboral o inclusive condicionan la imparcialidad a la hora de resolver. Se considera que la reforma judicial no ayudó en lo más mínimo a la impartición de justicia en materia laboral toda vez que el juez, al haber sido electo de manera popular y al tener detrás al “tribunal de la inquisición” les obliga a resolver en un mismo sentido, el cual es preponderantemente a favor del trabajador a no ser que quiera ser destituido como juez.

Por lo tanto, para lograr superar estas dificultades, se debería de prestar mucha atención a la realidad social y jurídica en materia laboral que vive el país. Es decir, habiendo suficiente protección tanto procesal, suplencia de la queja, tratados internacionales y ahora de los juzgadores y legisladores permite cuestionarnos ¿por qué se debe de continuar imponiendo ciegamente la carga de la prueba al patrón? Por lo tanto, debido a la realidad social que vive el país, se considera que el trabajador ya se encuentra en facultades de poder ofrecer pruebas y de esta manera garantizar la seguridad jurídica de las partes.

Se propone que, para futuras investigaciones referentes al mismo sentido de este texto, antes de establecer un criterio o bien sírvase para comenzar su análisis, se tome en cuenta y se analice el principio de realidad social que vive el país. Ya sea si la clase obrera continúa haciendo uso de derechos que no les corresponden a expensas de su dolo o mala fe y la situación jurídica en materia laboral en que se encuentran ambas partes. Ya que, al comparar ambos sentidos, se podrá realizar un correcto análisis y estudio para así proponer soluciones que vayan de acuerdo con la realidad que se vive en materia laboral.

BIBLIOGRAFÍA

A DOCTRINA.

Bernal Capputo, Diego. **La inversión de la carga de la prueba como técnica para la defensa de las personas vulnerables en los procesos laborales.** Cádiz. S.f. Disponible en línea: <<https://reglasdebrasil.uca.es/wp-content/uploads/2020/12/BERNAL.pdf>>

Davalos Morales, José. **Conflictos del Trabajo.** México. 1997. UNAM. Biblioteca Jurídica Virtual. Disponible en línea: <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/15.pdf>>

De Buen L. Néstor. **Derecho Procesal del Trabajo.** 19ª ed. México, Porrúa, 1976/2011.

De la Cueva, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.** México. Porrúa. 2014.

González Lagier, Daniel. **Manual de Razonamiento Probatorio.** Ciudad de México. Dirección General de Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2022. Disponible en: Suprema Corte de Justicia de la Nación. <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2024-02/Manual%20de%20razonamiento%20probatorio_0.pdf>

González, Diana B. et al. **Igualdad y No Discriminación en Materia Laboral.** Ciudad de México. Centro de Estudios Constitucionales SCJN. 2025. Disponible en línea: Suprema Corte de Justicia de la Nación <https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/publication/documents/2025-01/CDJ_Igualdad%20y%20no%20discriminación_digital.pdf>

INEGI. **Estadísticas Sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local (erlajul) 2023.** Ciudad de México: Junio 25, 2024. Disponible en línea: <<https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/RLJL/RLJL2023.pdf>>

Lemus Raya, Patricia, Gómez Vargas Rogelia. **Derecho del Trabajo**. Cengage. 2023.

Macías Vásquez Ma. Carmen. **La Nueva Justicia Laboral en México: Instituciones Jurídicas implementadas**. México. 2023. Disponible en línea: UNAM. Biblioteca Jurídica Virtual. <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/15/7176/3.pdf>>

Martínez Martínez, Verónica. **Derecho Procesal del Trabajo. Un Nuevo Modelo de Justicia Laboral**. México, Tirant Lo Blanch, 2021.

Molina Martínez, Sergio. **El Nuevo Sistema Procesal Laboral Mexicano. Los Principios que Ahora Deben Conformarlo**. México. S.f. Disponible en línea: <<https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/textos/nuevoSistemaProcesalLaboralMexicano.pdf>>

Montero Álvarez, Milene. **Derecho del Trabajo y Reforma Laboral**. Ciudad de México, Tirant, 2024. Disponible en línea: Suprema Corte de Justicia de la Nación <<https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/publication/documents/2025-03/DerechoDeTrabajoyReformaLaboral-digital.pdf>>

Muñoz Ramón, Roberto. **Tratado de Derecho del Trabajo**. México. Porrúa. 2006.

Pérez Portilla, Karla. **Principio de Igualdad: Alcances y Perspectivas**. México. 2005, p, 14. UNAM. Biblioteca Jurídica Virtual. Disponible en línea: <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1589/6.pdf>>

Portillo Arroyo, Rubén. **Derecho Procesal del Trabajo**. México, Porrúa, 2016.

S.A. **Origen y Evolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje**. Instituto de Investigaciones Jurisprudenciales y de Promoción y Difusión de la Ética Judicial. Número 2, mayo 2008.

Sánchez-Castañeda, Alfredo. **La Conciliación Laboral en el Nuevo Modelo de Justicia Laboral: Un Camino Complejo por Recorrer**. México. Disponible en línea: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2020. <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6200/4.pdf>>

Santos Azuela Héctor. *Derecho Procesal del Trabajo: Principios, Naturaleza, Autonomía y Jurisdicción*. Enero, 2010. Disponible en línea: **Revista Latinoamericana de Derecho Social**. Núm. 10, enero 2010. <<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9612/11642>>

Secretaría de Economía, Subsecretaría de Comercio Exterior. ***Mipymes mexicanas: motor de nuestra economía***. México, 2024. Disponible en línea: 2024. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/923851/20240626_Dosier_MIPYMES_SALIDA_Interactivo_5_.pdf>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. ***Convenios Ratificados por México***. S.f. Disponible en línea: <https://www.stps.gob.mx/01_oficina/03_cgai/convenios_ratificados.htm>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. **Diario de Debates del Congreso Constituyente de 1916-1917 art 123**. México. S.f. Disponible en línea: Suprema Corte de Justicia de la Nación <<https://emiliano-zapata.scjn.gob.mx/sites/default/files/diario-debates/2019-04/Articulo%20123.pdf>>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. **Manual del Justiciable Materia Laboral**. 2ª ed. México D.F. 2003.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano es parte en los que se reconocen los Derechos Humanos*. S.f. Disponible en línea: <<https://www.scjn.gob.mx/tratados-internacionales/caracter-especial/trabajo>>

Villamil Castillo, Carlos. **Antecedentes del Artículo 123 Constitucional. Del Congreso Constituyente al Apartado “B” del 123 Constitucional**. 1966. Disponible en línea: UNAM, Biblioteca Jurídica Virtual <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3436/74.pdf>>

B. LEGISLACIÓN.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (Promulgación feb. 5, 1917/abril 15, 2025).

Ley del Seguro Social. (Promulgación dic. 21, 1995/abril. 23, 2021)

Ley del Impuesto sobre la Renta. (Promulgación dic. 11, 2013/abril. 01, 2024)

Ley Federal del Trabajo. (Promulgación abril. 1, 1970/feb. 21, 2025)

Ley de Hacienda del Estado de Nuevo León. (Promulgación dic. 28, 1974/enero. 25, 2023)

C. JURISPRUDENCIA.

CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LA SUBSISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL DÍA EN QUE EL PATRÓN AFIRMA SE PRODUJO LA RENUNCIA Y EL POSTERIOR AL EN QUE AQUÉL DICE OCURRIÓ EL DESPIDO. Jurisprudencia. Contradicción de Tesis. Segunda Sala de la SCJN. (SJF: 2a./J. 33/2013 (10a.), Libro XIX, abril de 2013, Tomo 2, página 1188). Disponible en línea:<<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2003238>>

LEALTAD PROCESAL. ELEMENTOS QUE LA CONFORMAN. Jurisprudencia. Amparo Directo. Tribunal Colegiado de Circuito. (SJF XI.1o.A.T. J/16 (10a.), Libro 60, noviembre de 2018, Tomo III, página 2012). Disponible en línea: SCJN: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2018319>.

PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO. SÓLO PROCEDE SU APLICACIÓN EN LA INTERPRETACIÓN DE LA LEY LABORAL, MAS NO TRATÁNDOSE DE VALORACIÓN DE PRUEBAS. Tesis Aislada. Amparo Directo. Tribunal Colegiado. (SJF: 9ª época, IV.3o.T.190 L, Tomo XX, diciembre de 2004, página 1407). Disponible en línea: <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/179817>>

PRUEBA DE INSPECCIÓN EN EL JUICIO LABORAL. LA PRESUNCIÓN DE LA EXISTENCIA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, DERIVADA DE LA FALTA DE EXHIBICIÓN DE LOS DOCUMENTOS QUE EL PATRÓN TIENE OBLIGACIÓN DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 804 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO SE DESVIRTÚA CON EL INFORME RENDIDO POR EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL EN EL QUE CONSTE QUE EL TRABAJADOR ESTÁ DADO DE ALTA CON UN PATRÓN DIVERSO. Jurisprudencia. Amparo Directo. Sexto Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito. 2a./J. 55/2022 (11a.). Disponible en: <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2025396>>