

LA CARGA DE LA PRUEBA EN LA JURISDICCIÓN LABORAL

Carlos de Buen Unna

Por desgracia, el litigio laboral en México dista mucho de ser un juego limpio. Las partes plantean sus estrategias conforme a las mayores posibilidades de éxito que se basan a su vez en la mayor o menor probabilidad de acreditar alguna versión, conforme a las reglas del juego que fijan las leyes y la jurisprudencia, sin que para ello importe mayormente la verdad que, con frecuencia, acaba siendo la hipótesis menos creíble. Sobre decir que la justicia es la gran ausente. La gran pregunta es si existe una fórmula que permita resolver los conflictos de mejor manera. Creemos que la hay, que no es nueva y que en buena medida consiste en repartir correctamente la carga de la prueba entre los contendientes.

El juzgador laboral, como cualquier otro juez dentro de la tradición romanista, tiene dos grandes tareas: la primera es conocer la verdad y la segunda, una vez conocida, resolver el asunto conforme a derecho. La última debe ser relativamente sencilla, siempre y cuando se cumplan tres condiciones: que la norma sea clara, que la consecuencia sea razonablemente justa y que el juez esté suficientemente preparado. Tristemente, no suelen concurrir.

La primera parte, conocer la verdad, es terriblemente compleja, comenzando porque en la universidad, la formación del abogado no suele incluir el desarrollo de las habilidades necesarias, a lo que se agregan otras dificultades propias del litigio laboral como la oposición de los intereses de los trabajadores y los empleadores, lo difícil que es que las cosas regresen al estado que guardaban antes del conflicto, la defensa sectorial que los abogados suelen adoptar y el hecho de que los conflictos individuales acaben siendo casi siempre la expresión de un conflicto social.

La tutela al trabajador es, sin duda, uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo, pero no podemos aislar el principio tutelar ni su expresión particular en la carga de la prueba de esos dos principios básicos del proceso laboral: la *verdad sabida*, que no es otra cosa que la prevalencia del fondo sobre la forma, y el *juzgar en conciencia*, que consiste en apreciar los hechos conforme a las circunstancias particulares en que ocurren y no como resultado de alguna regla para valorar los medios de prueba impuesta desde afuera. En ello, la equidad juega un papel fundamental.

Con frecuencia las formas impiden llegar al fondo. Es el caso de las llamadas *presunciones legales*, aquellas normas que establecen determinadas consecuencias para ciertos actos u omisiones que conducen a una *verdad procesal* que poco o nada tiene que ver con la realidad. Un buen ejemplo en la legislación mexicana es el caso del empleador que, al no presentarse a la audiencia en la que debe contestar la demanda, se le tienen por aceptados los hechos invocados en la misma, generando una presunción en su contra que es muy difícil desvirtuar. Si bien el incumplimiento de las obligaciones procesales no debe quedar sin sanción, cuando se traduce en la aceptación de un hecho que no necesariamente es cierto, la *presunción legal* se vuelve la mayor enemiga de la verdad y produce el fracaso del proceso.

Otro gran riesgo de los procedimientos laborales es la aplicación de la jurisprudencia en situaciones que no coinciden con las que la originaron, aunque se puedan parecer. Las reglas de este juego no son inmutables, se construyen y modifican a través de la ley, la jurisprudencia y los criterios de los jueces, que pueden surgir de razonamientos correctos bajo determinadas circunstancias, pero que no necesariamente lo son en condiciones diferentes. Lo peor del caso es que los litigantes aprenden las nuevas reglas y adecuan las estrategias, con lo que aquellas pierden su eficacia y suelen producir efectos contrarios a los deseados.

El juez de trabajo no puede quedar sometido a procedimientos anclados a formas rígidas que le impidan conocer o reconocer la verdad. Es por ello por lo que el procedimiento laboral debe ser informal, pero sin perder el sustento de la legalidad. No podemos entender la informalidad como la falta de orden en el procedimiento; es tan solo la ausencia de fórmulas sacramentales que acaban entorpeciendo la actuación de las partes y el acceso del tribunal a medios de convicción que pueden hacerle falta.

Aunque nos cueste asimilarlo, *juzgar en conciencia* tiene que ver sólo con la verdad y no con la justicia, al menos no en forma directa. El juez laboral debe tener especial cuidado de no caer en la tentación de emitir una resolución más justa que la que deba resultar de las actuaciones que conforman el proceso y de la aplicación de la norma. La sana crítica es un arma que la ley confiere al juzgador, algo que oscila entre el reconocimiento del legislador de su propia incapacidad para diseñar fórmulas tan exactas como si fueran operaciones matemáticas y el voto de confianza que otorga al juez; es la búsqueda del equilibrio entre las funciones del legislador y del juzgador, la suma de sus esfuerzos para acercarse de la mejor manera posible a la verdad.

Es aquí en donde la tutela procesal juega un papel esencial, no para que el trabajador venza siempre al empleador, sino para que pueda superar la desventaja procesal que deriva de su natural debilidad, que ciertamente no justifica la simpatía del juez por su causa. Los sujetos que se enfrentan en juicio no son iguales y no pueden ser tratados como si lo fueran, pero ello no significa que quien juzga deba proteger al trabajador, pues no es él quien tutela, sino el legislador.

La tutela procesal se suele expresar en tres ámbitos que, si bien se relacionan, no se deben confundir.

En primer lugar, está el principio *in dubio pro operario*, esto es, la resolución de posibles conflictos de aplicación o interpretación de la norma en favor del trabajador, lo que de ninguna manera debe trascender a la interpretación de los hechos o a la valoración de los medios de prueba, y no es que el juez no pueda dudar sobre los hechos, sino que la mecánica procesal para descubrir la verdad, con todas sus limitaciones, supone que siempre que hay un hecho controvertido, una de las versiones merece la presunción de certeza, ya sea porque la ley así lo establece mediante una *presunción legal* o simplemente porque es más creíble que la otra, situación a la que llamamos *presunción humana*, que no es otra cosa que una inferencia lógica.

Salvo en el caso de las presunciones legales que no admiten prueba en contrario y que son verdaderas sanciones, corresponde desvirtuar la presunción a la contraparte de la que se ve favorecida con ella, por lo que, si no lo logra aun ante una duda razonable, deberá

prevalecer la presunción, sin importar a qué parte favorezca. Se trata, a fin de cuentas, de la versión más plausible.

En segundo lugar, se encuentra el ámbito de la tutela procesal que deriva de la desventaja económica del trabajador, que puede propiciar una representación deficiente en el juicio. La ley mexicana trata de compensar esta situación de diversas maneras, desde la asignación de defensores y peritos gratuitos, hasta los tratos diferenciales que establecen consecuencias muy distintas ante conductas procesales similares, como cuando se sanciona la ausencia de las partes a la audiencia en la que se establece la controversia, que no para mayor perjuicio al trabajador, pues se le tiene por reproducida su demanda inicial, en tanto que al empleador, como ya lo dijimos, se le castiga severamente al tenerle por contestada la demanda en sentido afirmativo.

El tercer ámbito de la tutela procesal tiene que ver con la debilidad del trabajador que deriva de la subordinación a la que se vio sometido durante la relación laboral, que se suele traducir en una desventaja procesal por no contar con los medios de prueba necesarios para acreditar los hechos de su demanda. La respuesta es precisamente la asignación legal de diversas cargas probatorias al empleador respecto de los hechos controvertidos o de buena parte de ellos. De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo mexicana, el tribunal debe eximir de la carga de la prueba al trabajador cuando pueda llegar al conocimiento de los hechos por otros medios, a cuyo efecto debe exigir al empleador que exhiba los documentos que tiene obligación de conservar, bajo el apercibimiento que, de no hacerlo, se tendrán por ciertos los hechos alegados por su contraparte. Dice además que en cualquier caso corresponde al empleador probar su dicho cuando exista controversia sobre diversos hechos como la fecha de ingreso, la duración de la jornada y el monto y pago del salario.

Esta presunción no es gratuita ni deriva de un ánimo meramente compensatorio; es, simplemente, el resultado de una operación lógica. La Ley obliga al empleador a llevar y conservar ciertos documentos por lo que es natural suponer que si quien ha ejercido el poder de mando y ha tenido el control administrativo de la relación de trabajo no los exhibe en el juicio, es porque no le conviene hacerlo, lo que a su vez permite inferir que su versión de los hechos es falsa. Pero ciertamente tendrían que concurrir ciertas condiciones para que la lógica fuese impecable. Una de ellas es la suposición de que cuando una de las partes miente, la otra dice la verdad, lo que no siempre sucede, pues con frecuencia inusitada, ambas falsean los hechos y es que esta forma de la tutela se ha prestado a abusos frecuentes por parte de inescrupulosos litigantes que al representar a un trabajador, sabedores de que el empleador no cuenta con los documentos necesarios para acreditar un determinado hecho, mienten al respecto, especialmente sobre las condiciones de trabajo, ya sea para anticiparse a la muy probable e inmoral defensa patronal de negar el despido y ofrecer al trabajador que se reincorpore a sus labores en los mismos términos y condiciones en que venía laborando, con la finalidad de desvirtuar la presunción del despido, o para buscar alguna ganancia colateral, como el pago de tiempo extraordinario que no se trabajó o comisiones que no se adeudan. Por lo mismo, cuando el dicho del trabajador es poco creíble, la presunción no debiera favorecerlo, so pena de estimar como cierto lo improbable.

El problema es que al no considerar nuestra Ley esta posibilidad, el juez no podría tomarla en cuenta. Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dicho que no puede operar una presunción que lleva a una conclusión inverosímil. Sin embargo, esta jurisprudencia, cuyo origen tiene que ver con las reclamaciones sobre el pago de tiempo

extraordinario supuestamente laborado en circunstancias inusitadas, ha trascendido poco a otras cuestiones y en no pocas ocasiones se ha utilizado para rechazar reclamaciones perfectamente creíbles.

Otra condición que impide que se cumpla la lógica de la presunción que deriva de la falta de aportación de los medios de prueba por parte del empleador, radica en el hecho de que su incumplimiento no siempre se debe a que no le convenga exhibir los documentos, sino simple y llanamente a que no los tiene. Nuestra ley laboral no toma en cuenta las particulares condiciones de las diversas relaciones laborales y trata por igual a todos los empleadores, desde la gran empresa hasta el muy modesto artesano o vendedor callejero que tiene un ayudante. Mide a todos con el mismo rasero, siendo que, en la práctica, la falta de ciertos documentos, que es una falla inexcusable en la gran empresa, es habitual en los pequeños empleadores.

No obstante que parten de una necesidad evidente y de una lógica clara, nuestras reglas sobre las cargas probatorias son demasiado estrictas y la imperatividad de sus consecuencias limita la capacidad del juzgador, quien tendría que ponderar las presunciones derivadas del incumplimiento patronal para aportar en el juicio los documentos que supuestamente debería poseer frente a las particulares circunstancias de cada relación de trabajo, y decidir así, no de manera caprichosa sino con estricto apego a la versión que lógicamente emane de esas circunstancias, las consecuencias del incumplimiento y los alcances de la presunción.

La tutela procesal debiera ser muy cuidadosa y atender únicamente las desventajas reales y no otras que, lejos de equilibrar el proceso y conducir a la verdad, acaban burlándose de ella.

Noviembre de 2018.