

*¿Qué quisieron  
decir los  
legisladores?*



Mtro. Roberto Colín Piana  
Profesor de la Escuela Libre de Derecho

Es esta una pregunta que cotidiana y frecuentemente nos hacemos quienes nos dedicamos a invocar las leyes en asuntos o casos concretos ante los tribunales. La interpretación de las disposiciones legales comienza con los abogados postulantes quienes pretendemos buscar aquella aplicación que mejor favorezca a los intereses de nuestros clientes y desde luego alcanza su culminación con la definición auténtica que realizan los tribunales tanto colegiados como la misma Suprema Corte por la vía del amparo, al sentar jurisprudencia o por lo menos establecer un criterio como precedente.

Se dice, y con razón, que las leyes en general no son tratados de derecho y por ello ameritan ser interpretadas o, en otras palabras, debe ser adecuado su contenido normativo a la realidad que pretenden regular, para ello es indispensable que quienes intervienen en el foro jurídico, tanto como justiciables como quienes imparten justicia, hagan uso de una lógica jurídica sustentable, aunada a la argumentación imprescindible para lograr la convicción de que su punto de vista interpretativo es suficientemente sólido para alcanzar la certeza legal.

La pregunta que da título a este artículo, reconociendo de entrada cierto o mucho sarcasmo que contiene, lo que pretende es invitar a la reflexión sobre tres aspectos muy concretos respecto de la reforma a la Ley Federal del Trabajo llevada a cabo el año 2019 y que en opinión del suscrito da lugar a interpretaciones que pueden resultar contradictorias por lo que vale la pena abordar sobre su contenido. Desde luego, el punto de vista que se plantea puede ser o no compartido o inclu-

so contradicho por quienes lo lean y lo importante no es pre-tender dogmatizar, sino el llamar la atención sobre tales cuestiones que pueden resultar interesantes para los estudiosos del Derecho del Trabajo.

Las cuestiones que se plantean son las siguientes, fijadas no necesariamente en orden de importancia, sino sólo por llevar una secuencia:

## **I. ¿QUÉ DE LA REFORMA DE 2019 PUEDEN APLICAR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN LOS JUICIOS AÚN DE SU COMPETENCIA Y QUÉ NO?**

Esto nos lleva a analizar el contenido de los artículos primero, séptimo y octavo transitorios del decreto de reformas del 1º. de mayo de 2019 que para mejor comprensión y recordatorio en este momento a continuación se transcriben en sus partes conducentes:

Primero. Vigencia. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Séptimo. Asuntos en Trámite. Los procedimientos que se encuentren en trámite ante ... las Juntas de Conciliación y Arbitraje federales o locales, serán concluidos por éstas de conformidad con las disposiciones vigentes al momento de su inicio.

Octavo. Asuntos iniciados con posterioridad al decreto. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje federales y locales, ... continuarán conociendo de los procedimientos individuales, colectivos y registrales que se inicien con posterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto, hasta en tanto entren en funciones los Tribunales federales y locales... conforme a los plazos previstos...

Dichos procedimientos se tramitarán conforme a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y demás leyes vigentes hasta antes del presente Decreto...

De entrada nos brinca una evidente contradicción entre el primero y el octavo transitorios. La reforma entró en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial, como señala la primera disposición o hasta que entraran en funciones los nuevos tribunales. Demos por asentado que con respecto al séptimo no hay contradicción, ya que lo que hace este último es respetar el principio de irretroactividad de la Ley, pero los otros transitorios sí deben ser interpretados.

En opinión de quien esto escribe, si los redactores de la reforma hubieran pretendido que todas las nuevas disposiciones reformadas tuviesen vigencia hasta la entrada en funciones de los nuevos tribunales del Poder Judicial, así lo habrían señalado en el primero transitorio, estableciendo una *vacatio legis*, lo que no fue así, por el contrario, se establece una entrada en vigor inmediata posterior a la publicación legal. Luego entonces, tratando de conciliar con lógica jurídica ambos artículos transitorios, podemos arribar a la conclusión de que parte de la reforma sí tuvo vigencia inmediata y parte no.

Ahora bien, en el contexto general de la reforma legal a que nos referimos, se incluyen aspectos relacionados con la parte sustantiva de la ley y otros que tienen que ver con cuestiones estrictamente procesales. Las modificaciones, por ejemplo, a los artículos 3, 47, 48 bis, 390, por citar solo unos cuantos de ellos, se refieren al derecho individual o colectivo que sin ningún problema podrían ser aplicados tanto por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como por los Tribunales Laborales. Mientras que las reformas efectuadas al Título Catorce de la Ley, que es el derecho procesal, desde luego solo pueden ser consideradas por los nuevos Tribunales Laborales a quienes están destinadas.

Considero, a manera de ejemplo, que en un juicio laboral presentado ante una Junta de Conciliación y Arbitraje durante la segunda mitad del año 2019 y hasta antes del inicio de funciones del juzgado laboral competente, cuya causa motivadora fuese un despido injustificado, podría invocarse la reforma al artículo 47 de la Ley Laboral, consistente en la ya no aplicación de la consecuencia tajante ante la falta de notificación por escrito de la carta de despido al trabajador, y que la Junta estudie la comprobación de las causas de separación invocadas por la parte patronal para determinar si ese despido fue justificado o no, independientemente de la entrega formal del documento en que se establecieran las causales rescisorias.

No es fácil, sin embargo, que las Juntas se animen a aplicar las disposiciones legales reformadas, pues siempre les será más sencillo referirse a lo que conocen y han venido manejando, que invocar en sus resoluciones reglas nuevas que les resulten ajenas y riesgosas en su implementación.

## **II. LA CRÍPTICA REDACCIÓN DE LA FRACCIÓN VI DEL ARTÍCULO 784 DE LA LEY**

Durante mucho tiempo se ha venido discutiendo acerca de los alcances y efectos jurídicos dentro de los juicios laborales de la figura antes no abordada en la Ley Federal del Trabajo pero reconocida por la jurisprudencia de los más altos tribunales y que es la negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo como complemento necesario a esa defensa. Esto desde luego tiene que ver con la pretensión por parte de los demandados que invocan esta forma de contestación a una demanda por supuesto despido, de revertir a la parte actora la carga de comprobar la existencia de tal despido.

Así vino funcionando y en un altísimo número de juicios, bien fuera porque auténticamente no se había hecho objeto de un despido al demandante, o bien porque no se tenía una causal comprobable para el mismo o no se había dado el aviso por escrito que exigía la ley de la materia, pero en cualquier caso lo que había que cuidar era, o no controvertir las condiciones de trabajo asentadas en la demanda o poder acreditar la veracidad de aquellas condiciones laborales bajo las cuales se efectuaba la oferta de trabajo, particularmente la fecha de ingreso, la categoría, el salario, el horario de labores y algunas prestaciones extralegales. Si tal se lograba, procedía entonces acalificar este ofrecimiento de reintegración a las labores como de buena fe, correspondiendo por tanto a la parte actora comprobar que efectivamente había sido despedido, lo cual en muchas ocasiones y por evidentes cuestiones prácticas resultaba bastante complicado, al tener que recurrir a presuntos testigos preparados y muchas veces ficticios.

Con la reforma a la Ley del 2019, se le hicieron dos agregados a la fracción VI del artículo 784, que establece en principio la carga probatoria hacia la parte patronal demandada. El primer párrafo agregado no tiene discusión alguna, pues señala algo ya previamente explorado y aceptado: que la simple negativa del despido no revierte la carga de la prueba, esto es, quien como demandado se limita a decir que no despidió al trabajador actor debe probar que realmente no lo hizo con el riesgo que implica probar un hecho negativo.

Pero lo que más nos llama la atención es la redacción del segundo párrafo incorporado, que a la letra dice: “Asimismo, la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador, no exime al *patrón de probar su dicho*”. (las cursivas son nuestras). ¿Qué quiere decir esto de probar su dicho? Aparentemente, y en una lectura simplista, lo que podría deducirse es que el patrón tendrá que probar que no despidió a su trabajador, pero hubiese sido mucho más claro y congruen-

te que así se hubiese plasmado en el texto legal, esto es, señalar que aun cuando se ofrezca regresar a su empleo al actor, de cualquier forma el patrón deberá comprobar que no existió despido alguno.

La falta de tal claridad nos puede llevar a interpretar qué de lo dicho por la parte demandada al contestar la demanda es lo que debe de probar y, como una parte importante del “dicho” que formula tiene que ver con las condiciones laborales bajo las cuales se hace la oferta de trabajo, bien puede pensarse que lo que debe probar son precisamente esas condiciones con las cuales se pretende la continuación de la relación laboral, con lo cual regresaríamos al terreno conocido anterior a la reforma.

En el malabarismo legal en que se han convertido los juicios laborales, particularmente en cuanto a la incidencia de las cargas probatorias, esto no constituye una cuestión menor o inane, pues mucho de la procedencia o no de las acciones por despido dependerán de la aplicación que se dé a este precepto y desde luego corresponderá a los tribunales de amparo fijar sus alcances y forma de aplicación.

### **III. OTRA CUESTIÓN RELACIONADA CON EL PROPIO**

#### **ARTÍCULO 784 DE LA LEY LABORAL**

Este artículo que en realidad consagra uno de los principios generales del derecho procesal del trabajo en nuestro país —a saber, el de la carga de la prueba referida a la parte patronal o demandada en juicio—, desde su inclusión en la reforma legal del año 1980 dio mucho que hablar a los estudiosos, pues contradice lo que tradicionalmente y en el derecho común se reconocía como un principio “el que afirma está obligado a probar”. Con el tiempo se fue reconociendo la ratio legis para eximir de la obligación de probar a la parte

trabajadora respecto de la mayoría de las condiciones laborales, la forma de contratación y de conclusión por cualquier causa de la relación laboral, pues evidentemente quien debe de contar con los elementos probatorios respecto de tales cuestiones es la parte patronal. Esto más allá de la realidad cotidiana en la que encontramos que un altísimo número de empleadores, sobre todo de las micro y pequeñas empresas, no cuentan generalmente con tales elementos, lo cual complica su defensa.

Pero, en fin, sin pretender abordar nuevamente esa situación, y dando por descontado que en todas las cuestiones que señala el referido artículo 784 la carga probatoria corresponderá al patrón cuando controvierta lo señalado en la demanda, lo que brinca al leer la modificación hecha al primer párrafo de la disposición que se comenta es que ahora diga: “El tribunal eximirá de la carga de la prueba al trabajador [...] *Y para tal efecto a petición del trabajador o de considerarlo necesario requerirá al patrón[...]*” (las cursivas para destacar son nuestras).

¿Será entonces necesario que la parte actora en juicio solicite al tribunal que requiera a su contraparte para que pruebe su dicho respecto de cualquiera de los supuestos contenidos en el citado artículo?

¿Será por otra parte que los tribunales laborales sólo si lo consideran necesario pueden requerir a la parte demandada patronal para que satisfagan la carga probatoria? ¿Qué pasa si no existe un requerimiento formal en este sentido de parte del juez, el apercibimiento de tenerse por cierto lo manifestado por la parte actora se puede aplicar o no?

La verdad de las cosas es que seguramente seguirá aplicándose la consecuencia legal de no aportar suficientes medios probatorios por parte de los patrones demandados para comprobar sus elementos de defensa, esto es, la presunción de certeza de que lo asentado en la demanda es real.



Pero como dice el adagio popular: “para qué tanto brinco estando el suelo tan parejo”, o en otros términos, para qué incorporar lo de la petición del trabajador como si fuese un requisito para que opere el apercibimiento legal o para que la mención de que el tribunal considere necesario o no requerir al patrón para que pruebe. La única razón para esto sería que no estén controvertidos los hechos o confesados los mismos. En todo caso, deberá ser materia a considerar en la audiencia preliminar del juicio, pero, en estricta aplicación del texto legal, el juez tendrá que pronunciarse al respecto, esto es, requerir al demandado para que exhiba pruebas para comprobar lo que haya controvertido, aunque esto ya sería de manera extemporánea, pues ya habrá pasado la etapa procesal de ofrecimiento de pruebas para ambas partes.

Otro elemento más que deberán resolver los tribunales de amparo para fijar la obligatoriedad o no de esto, o finalmente considerar que lo que quisieron decir los legisladores fue sólo una cuestión cosmética que no tiene relevancia jurídica.

Lo anterior queda para la reflexión y análisis de los curiosos como el suscrito.

