

La construcción de la verdad jurídica en el Derecho Laboral individual de Ciudad de México

Building the legal truth in individual labor law in Mexico City

Dra. María Antonieta Yarrington Morales.

Docente en Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM).

Recibido: Junio 2020
Aceptado: Agosto 2020



Resumen

La construcción de la verdad jurídica en el Derecho Laboral individual de Ciudad de México no se puede comprender sin analizar las relaciones de poder que actúan dentro y fuera de los procesos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Es importante la reflexión y el análisis al respecto de cara a la pronta desaparición de las instituciones que durante décadas han tramitado y ejercido la justicia laboral en el país. En este artículo se cuestiona la naturaleza política de la verdad, así como el proceso de construcción de hechos frente a la autoridad. Desde el ámbito práctico, se utilizan datos obtenidos de una investigación cualitativa para seguir las pautas de las prácticas sociales que en la realidad dan forma a la construcción de este ente denominado *verdad jurídica*, sobre el cual se toman decisiones y se condena o exonera a las partes en conflicto.

Palabras clave: Verdad jurídica, indagación, Derecho Laboral, Junta de Conciliación y Arbitraje, Procuraduría de la Defensa del Trabajo de Ciudad de México, amparo laboral, relaciones de poder, poder, conocimiento, proceso legal.

Abstract

The construction of the legal truth in the individual Labor Law of Mexico City cannot be understood without analyzing the power relations that act inside and outside the processes before the Conciliation and Arbitration Boards. Reflection and analysis in this regard is important, in the face of the early disappearance of the institutions that for decades have processed and exercised labor justice in the country, these boards. In this article, from the theoretical field, the political nature of the truth is questioned, as well as the process of construction of facts in front of the authority. From the practical sphere, data obtained from qualitative research are used to follow the guidelines of social practices that in reality give shape to the construction of this entity called legal truth, on which decisions are made and condemned or exonerated to the conflicting parties.

Keywords: Legal truth, inquiry, labor law, Conciliation and Arbitration Board, Attorney's Office of Defense of Labor in Mexico City, employment protection, power relations, power, knowledge, judicial process.



Introducción

El presente artículo es el resultado de la investigación hecha durante mis estudios de Doctorado. Como abogada y antropóloga social realicé una etnografía de la aplicación del Derecho Laboral en las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Juntas) de Ciudad de México. Una de las preocupaciones fue conocer el proceso de construcción de la verdad jurídica, así como su función social y jurídica. Durante el trabajo se plantearon las siguientes preguntas: ¿qué es la verdad jurídica en el Derecho individual laboral? y ¿cómo se construye y cuál es su función?

Para este trabajo se utilizaron los siguientes conceptos teóricos: la construcción de la verdad, el proceso de conocimiento a través de la indagación, la imposibilidad de encontrar un hecho en bruto y la construcción del hecho tanto en la Etnografía como en el Derecho Laboral.

La verdad

La investigación empírica en torno al Derecho Laboral lleva a la inevitable conclusión de que la verdad es profundamente política. Se relaciona con reglas de juego que van construyendo esquemas y estructuras de subjetividad, dominios de saber. Los datos de campo presentados aquí dialogan con esta perspectiva de la verdad según dos facetas. La primera es la aproximación a un espacio minado de multiplicidad de verdades, existe la verdad desde el punto de vista de las partes, patrón y trabajador (las que ellas recuerdan o conocen), la que presentan ante la autoridad (una versión revisada y maquillada de su propia verdad) y una que se construye, que se demuestra a lo largo del proceso jurídico, ésta se denomina *verdad jurídica*.

La verdad en el Derecho Laboral se construye sobre una lucha constante entre dos puntos de vista opuestos. El camino que lleva a la verdad jurídica es tortuoso, lleno de recovecos, de precedentes, de reglas procesales, de momentos de movimiento y de espera. Según lo observado durante el trabajo de campo, también suele tardar años en ser construida.

Los datos de campo reflejan que el presente y el pasado forman parte del juego judicial, el tiempo es un elemento más de contención, de lucha. Los tiempos se alargan, se aceleran, se estancan. Ese instante que Foucault (1998) acusa de ser transferido al presente, es, en realidad, un instante que se encuentra en continua reinvencción. Es por ello que el Derecho se convierte en una pregunta acerca del presente y en este se construye el hecho pasado (Geertz, 1983 y 1994). Las distintas verdades luchan por hacerse visibles, por conquistar la versión final de los hechos a través del método, del proceso jurídico.

La segunda faceta de análisis a la perspectiva propuesta por Foucault (1998) es la construcción de un conocimiento asociado al poder, en otras palabras, se construyen dominios de saber. En este sentido, la verdad jurídica depende en gran medida, como se reflejará en los datos de campo recabados, de quienes tienen el conocimiento para interactuar en ese método de indagación: los abogados, los peritos, los conciliadores, los actuarios y los secretarios de acuerdos, entre otros. El técnico es quien puede imponer su punto de vista, pues ha adquirido el conocimiento para introducirse en ese proceso de indagación que se realiza ante las juntas. Según la evidencia recabada, ni los trabajadores ni los patrones pueden acercarse a la verdad jurídica sin el apoyo de los expertos en Derecho.

La construcción de un hecho

Existe una verdad en común en la Etnografía y en el Derecho: no existen los hechos en bruto. La experiencia en el trabajo de campo ha facilitado reflexionar que, así como el etnógrafo necesita



problematizar sus hallazgos para encontrar los hechos base de su investigación, los hechos jurídicos sobre los que se juzga el Derecho Laboral son también desenterrados, tallados, moldeados y reinventados.

En el caso del Derecho Laboral, el despido injustificado, la contratación, el salario diario integrado, etcétera, son todos hechos normativos que se construyen y prueban ante las autoridades laborales. Las pruebas, los argumentos, los odios, los resentimientos, la justicia, el coraje, la benevolencia se tienen que modificar y afinar para que quepan en los pequeños resquicios que permiten las normas. En otras palabras, parafraseando a Latour, el hecho se talla para construir verdades, verdades jurídicas (2002 y 2010).

¿Existe realmente una separación entre la teoría y el dato? ¿Existe el “hecho en bruto”? ¿Se puede tener un vocabulario formal de análisis depurado de toda referencia subjetiva? En 1983 y 1994 Geertz propuso que en lugar de buscar explicaciones que conecten determinada acción con su correspondiente significado, lo que los científicos sociales debemos hacer es relacionar el comportamiento con sus determinantes. Se debe buscar quiénes tienen el poder de establecer los significados de las acciones, quiénes determinan y actúan, así como sus posibles significados. En este sentido, la construcción del hecho jurídico se relaciona directamente con los dominios del saber. Los posibles significados de las acciones son determinados, en gran medida, por quién tiene acceso a la información y quien no, y el momento procesal en que se encuentran (audiencia de conciliación, presentación de la demanda ante la Junta, audiencia de pruebas, antes o después del laudo). Lo que se disputa en el proceso no sólo es qué se hizo (“el hecho en bruto”), sino lo que significa.

No es un tema automático, quien define en gran parte el significado es quien en ese momento tiene el poder de hacerlo. Aquello que denominamos derecho es una cadena de acciones e interpretaciones. En Derecho, para determinar hechos relevantes es importante saber quién tiene el poder en cada uno de los momentos procesales.

Desarrollo

La metodología utilizada y algunas reflexiones acerca de sus alcances y problemáticas

La investigación que respalda este artículo se realizó durante tres años, en tres diferentes instituciones: una Junta Federal Especial de Conciliación y Arbitraje en Ciudad de México, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en Ciudad de México y un despacho jurídico para la defensa de los patrones. Las metodologías utilizadas fueron: observación participante, entrevistas informales y a profundidad, revisión de documentos jurídicos, revisión de expedientes en proceso, asistencia a diligencias y audiencias. Debido a que los procesos laborales son de larga duración, sólo asistí a breves momentos de estos. Como resultado del trabajo anterior, se escribieron viñetas de los momentos observados, mismas que se presentarán aquí; también se incluirán extractos de entrevistas y del diario de campo realizado durante la investigación. Cabe señalar que, por cuestiones de ética y respeto a la privacidad de los participantes, se cambiaron u omitieron los nombres y las fechas de los procesos.

El foco de la investigación se centró en la acción, pero debido a la naturaleza del fenómeno estudiado, sólo es posible ser testigo, en término etnográfico sólo se puede “estar ahí” en un momento corto de un proceso, por lo general, más largo. La realidad empírica llevó a sacrificar el deseo de conocer un caso concreto desde sus inicios hasta su final con el fin de aprovechar el acceso a los momentos del proceso



de varios casos. Poder acompañar a los actores en los distintos ámbitos del Derecho Laboral permitió comprender sus percepciones y su sentir. Éstas son entonces las debilidades y las fortalezas del material empírico que se recaudó a lo largo de tres años de trabajo de campo.

El uso de esta metodología responde a una doble atención, la primera tiene que ver con la interpretación que hacen los actores de las acciones, y la segunda se enfoca en los procesos jurídicos: las audiencias, las promociones y los acuerdos, esos documentos técnicos que conforman el actuar cotidiano del Derecho. Los documentos, la dinámica burocrática y las secuencias repetitivas de normas procesales son pautas que un investigador puede seguir para descubrir cómo los sujetos de estudio generan agencia, y en ocasiones se convierten en agentes intermediarios de una interacción y producción social de estructuras de poder y justicia (Barrera y Latorre, 2019; Hoag, 2011).

La construcción de la verdad jurídica

Las cargas procesales

En el proceso laboral la verdad se indaga, se llega a ella después de que las partes presentan sus hechos y sus pruebas. Para lograrlo los servidores públicos evitan presuponer (oficialmente). Esta actitud se observa tanto en los procuradores conciliadores, quienes al escuchar al trabajador le preguntan por las pruebas que tiene para sostener su dicho, como en los procesos ante la Junta, donde hay reglas y procedimientos enfocados en evitar tomar decisiones sin pruebas.

¿Cuáles son estas reglas que busca la verdad? Se llaman probatorias. En la *Ley Federal del Trabajo* se explica que las pruebas son necesarias para demostrar los hechos controvertidos entre las partes. Todo aquello en que las partes estén de acuerdo no necesita ser probado, en el caso contrario, se puede utilizar cualquier medio de prueba, siempre y cuando no contravenga la moral y el derecho.

La ley estableció una serie de procesos que ayudan a reconocer que el trabajador es la parte débil y necesita un trato especial. La carga de la prueba la tienen los patrones. La autoridad suple la deficiencia de la demanda a favor del trabajador. En la reglamentación del despido injustificado el patrón tiene la obligación de entregarle por escrito al trabajador las razones de su despido, en caso de no entregársele al trabajador ni a la Junta se presumirá que el despido fue injustificado.

Estas reglas significan que en la construcción de la verdad jurídica se toma en cuenta la desigualdad en poder real entre las partes. Con el fin de atender los ideales de justicia, se busca tratar de manera desigual a los desiguales, para poderle dar a cada quien lo que le corresponde. Esto es parte del esfuerzo del Estado mexicano por construir justicia laboral y social.

En el campo empírico, el proceso jurídico adquiere varios niveles de complejidad que obstaculizan este deseo de justicia social. En este sentido, las normas procesales laborales mexicanas se desarrollaron en consonancia con una visión social de protección al trabajador. Según Dávalos (1981), se construyeron las reglas procesales para proteger a la parte débil en el proceso. Sin embargo, el Derecho, como lo defienden Barrera y Alatorre (2019) es una herramienta que construye e interpreta acciones todos los días en la realidad empírica. En este sentido, el Derecho es una forma de actuar sobre la realidad, en la que es necesario que la vida cotidiana se traduzca en estas formas conceptuales jurídicas (Latour, 2002).



El ejemplo

Con la finalidad de comprender cómo se construye la verdad jurídica, a continuación se presentarán los datos recabados en el trabajo de campo y durante los diálogos realizados. En aras de ejemplificar la construcción de una verdad jurídica ante las Juntas, se presenta el siguiente caso. Lo primero que sucede en un proceso es que las partes presentan sus hechos, es decir, su verdad.

En el caso de este ejemplo, el trabajador se desempeñaba como médico general en una Clínica de Medicina Familiar. Su jefa le pidió que pasara a la dirección para explicarle que se levantaría un acta administrativa pues una paciente denunció que se había propasado en la revisión física. El lenguaje empleado, por una parte, intenta exponer los hechos, pero también dejar en claro que este médico fue víctima de una injusticia y que se enfrentó a la intransigencia, que no tuvo voz ni se le permitió defenderse.

En la presentación de los hechos expuesta por la Clínica demandada, lo fundamental fue resaltar el mal comportamiento del trabajador, al tocar los senos e intentar besar a su paciente sin su consentimiento. De esta situación se deriva el hecho de su despido. Según esta versión, la falta cometida es tan grave que se tiene que desmenuzar y describir a detalle para provocar una reacción deseada, la del repudio a la acción del trabajador.

Cuando el médico presentó sus pruebas se enfocó en tres direcciones. La primera busca desmentir lo dicho por el instituto, además quiere que las personas que intervinieron en su despido confiesen sus actos. La segunda busca demostrar los derechos que tenía como trabajador. La tercera quiere demostrar que es un trabajador honrado, para ello presenta 52 cartas de recomendación.

Por su parte, el instituto demandado presenta como principales pruebas que el trabajador confesara los hechos que realizó y el documento con el cual se le avisó que estaba despedido. Llama la atención que las testimoniales que pide son las mismas que presenta el trabajador como confesionales, en otras palabras, quiere la versión de los hechos de las mismas personas.

La Junta analizó estas versiones y las pruebas antes de llegar a una resolución. El centro de la *litis* fue si el despido cumplió con las formalidades que establece la *Ley Federal del Trabajo*. La Junta procedió a analizar y valorar las pruebas ofrecidas por las partes. Es de especial interés la confesional a cargo del médico, pues en ella declara que el instituto cometió una falta procesal que invalida todo el despido.

[...] 10P.- Que usted fue omiso en firmar de recibido el aviso de rescisión a que me refiero en la posición número 8 del presente escrito. 10R.- Sí haciendo la aclaración que considero de manera injusta la rescisión del Contrato Laboral ya que el acta administrativa elaborada el día 7 de junio de XX nunca se me dio por escrito con 72 horas de anticipación, ni con presencia de la Delegación Sindical ni para poder defenderme o bien para presentar las pruebas de un momento que yo no debería de presentar ya que el día de la consulta y a la hora de la consulta de la paciente P siempre estuvo presente el enfermero J. (Diario de campo, 17 de agosto de 2016).

En el proceso de pruebas la Junta desahogó las testimoniales que ambas partes pidieron porque los tiempos procesales se desahogaron tres años después de que sucedieron los hechos. Los primeros dos testigos son importantes, pues firmaron la famosa acta administrativa, pero no parecen recordar los hechos, pues los explican de manera imprecisa, lo que hace que la Junta deseche sus testimonios. Uno de los informantes al que entrevisté es abogado de una dependencia pública. Él explica que el sindicato prohíbe a los trabajadores sindicalizados atestiguar contra otro miembro del sindicato, y que, en caso de



atestiguar en contra, pierden derechos. El tercer testigo, el más importante, la paciente que en teoría fue molestada, se fue después de media hora de prueba, lo que impidió aclarar la verdad, pues fue incapaz de responder a las preguntas que se le plantearon. Cabe preguntarse si el suceso con el médico le generó tal trauma que la incapacitó para relatarlo o si sabía que lo dicho por el instituto era mentira y no quería perjudicar al médico.

La confesional que tenía que desahogar la doctora, jefa del médico y quien decidió despedir al trabajador, tampoco fue desahogada, pues a pesar de que asistió a la prueba no contestó ninguna pregunta. ¿Qué se deriva de esto? ¿Qué estrategia jurídica sigue?

La autoridad decidió reinstalar al médico en su puesto, la razón que dio fue que el instituto no demostró que la notificación del acta circunstanciada se otorgó con 72 horas de anterioridad al acta administrativa que dicta la ley. Hay mucho de interesante en este razonamiento que lleva a reflexionar acerca de cómo se construye la verdad jurídica. En primer lugar, lo importante en el razonamiento no es si el médico se propasó y violentó a una paciente o si la clínica fabricó evidencia en su contra para justificar el despido. El tema a discusión es si la clínica respetó y siguió el procedimiento indicado para despedir al trabajador. ¿Cuál es la importancia de demostrar que el trabajador no recibió el documento? Parece estar relacionada con hacer notorio que un patrón no puede despedir a un empleado sin notificarle la fecha y el motivo de la rescisión del contrato.

Este ejemplo es esclarecedor para revelar qué es la verdad jurídica: es la que se construye a través de los actos y las omisiones de diversas personas, en este caso, el médico, los administrativos de la clínica, los testigos, los abogados y la autoridad que decidieron en qué aspecto enfocar el centro del análisis y la discusión. La decisión de reinstalar al médico se basa más en la ausencia de información que en la certeza de lo ocurrido.

También se demuestra que la multiplicidad de verdades confluye. Sin embargo, lo que determina la decisión de la autoridad no es que el método de indagación lleve a certezas, sino que el mismo más bien lleva a ausencias, omisiones, incertidumbre sobre los hechos, sentimientos y testimonios. El centro de la cuestión no es qué se logró probar, sino lo que el patrón no probó. En este sentido, en la construcción de la verdad jurídica no debemos olvidar la premisa de Geertz (1984) que establece que el derecho es una pregunta sobre el presente, y en éste se construye el hecho pasado.

Las pruebas desde el punto de vista de los actores

En el procedimiento ante las juntas de conciliación y arbitraje, en el proceso contestatario en el que se oponen dos versiones, una parte fundamental es el momento de las pruebas.

Los litigantes que defienden patronos

Los litigantes del despacho para la defensa de patronos explican que básicamente se tienen dos estrategias aplicables en el juicio, pues aseguran que es muy raro que se busque demostrar que un despido fue justificado. La primera estrategia es negar la relación laboral, “yo a ese trabajador no lo conozco, no trabaja para mí, sólo me quiere extorsionar” (Diario de campo, septiembre de 2018). Cuando el patrón decide tomar esta postura, entonces, ofrece las pruebas denominadas “de cajón”: 1) Confesional a cargo del trabajador, 2) Presuncional e 3) Instrumental de actuaciones. En caso de que el patrón esté diciendo la verdad, se ofrece una prueba más: “Si genuinamente no tienen trabajadores, se ofrece el informe del seguro social y las declaraciones anuales ante el SAT. Ofreces el informe, y quien lo solicita al SAT es la Junta, lo mismo pasa con el IMSS... En caso de que la empresa sí tenga trabajadores,



ofrezco la inspección ocular de todos los documentos de todos los trabajadores de la empresa, la nómina. Y el trabajador no aparecerá” (Diario de campo, 28 de septiembre de 2018).

La segunda estrategia en materia de pruebas es que el patrón diga “no te despedí, tú renunciaste”. Para ello presentan como prueba la renuncia del trabajador. En el Derecho Laboral, para que una prueba documental tenga valor pleno debe ser perfeccionada, por ello, cuando se ofrece la renuncia, se pide también que las firmas sean ratificadas y que, en caso de que el trabajador diga que no es su firma, aportan el dictamen pericial de un especialista que demuestre lo contrario. Según mis informantes, este es un momento delicado, no debe haber duda de que la renuncia es auténtica, pues en caso de duda, la ley establece que se le debe dar la razón al trabajador.

Dentro de esta segunda estrategia, existe una variante que se da cuando no hay una renuncia. Esta es que el empleador diga que no existió despido y que en el trabajo se sigue esperando al empleado. En este caso también se ofrecen las pruebas de cajón. Esta salida jurídica es preferible a la primera estrategia, pues en aquella el patrón tendrá que demostrar las causales de rescisión.

Como se mencionó en párrafos anteriores, una de las pruebas de cajón es la confesional a cargo del trabajador. Se preguntó a los litigantes si esta prueba no los perjudica, pues es probable que el trabajador no diga lo que se espera. La respuesta fue que en la confesional, el trabajador contesta a todo NO, por lo que se anula la prueba, es decir, no ayuda ni perjudica.

El siguiente caso ayudará a reflexionar acerca de lo anterior. Se trata de una maestra extranjera que demandó a una escuela ante la Junta.

Se acompañó a un abogado litigante a la Junta y fue posible atestiguar lo que estaba sucediendo en la ventanilla de un costado. En ella estaba por desahogarse una prueba confesional, el patrón había ofrecido que la trabajadora confesara. La trabajadora es extranjera y no entiende el español, venía acompañada por una abogada y un abogado.

El abogado del patrón empieza a platicar con el abogado al que se está acompañando. Le dice que es un caso en el que su cliente no quiere dar mucho dinero. Se le ofreció trabajo a la maestra para dar clases en una escuela y cuando la señora acudió, la relación no se dio. Al final no se finalizó la contratación. Explica que en el momento de presentar la demanda el abogado de la maestra no explicó que la maestra sólo hablaba inglés. Le explica a su amigo “A la hora de desahogar la prueba no puede estar su abogado presente. Cómo los abogados no mencionaron necesitar un perito... Técnicamente la junta debe acordar que desahogue la prueba como pueda. Ya veremos...”.

Antes de comenzar la audiencia, la conciliadora les preguntó a las partes si deseaban conciliar. La maestra quiere 70 mil pesos. La escuela quiere pagar máximo 40 mil pesos. La trabajadora dice que no entiende que nieguen la relación laboral en la junta pero que ofrezcan dinero, dice que es perjuicio y que es un delito.

Cuando el abogado de la maestra les explica a los funcionarios de la Junta que la trabajadora no habla español, estos preguntan por qué no se solicitó al perito en el momento procesal oportuno.

La Secretaria de Acuerdos percibe a la trabajadora en español, le explica que tiene la obligación de conducirse con verdad. Ante la protesta del abogado de la maestra, el abogado del patrón dice que no pidieron traductor. El abogado de la trabajadora solicita que se certifique que la señora no habla español, a lo que la secretaria dice que no. Y les pide que se retiren pues va a dar comienzo la confesional. La abogada amenaza con hablar con la presidenta, pero no va.



Es pertinente indicar que nadie le explica nada de lo que sucede a la profesora. A toda pregunta que le hacen dice no hablo español. Le preguntan si sabe leer y dice no hablo español. Como no contesta oralmente le escriben las preguntas para que también escriba sí o no... La señora sigue diciendo “no hablo español”.

En ningún momento aceptan sus abogados que fueron ellos quienes cometieron un error.

Se observa a los dos abogados del patrón sonreír. Me acerco a preguntar de qué me estoy perdiendo. Me dicen que debieron de instruir a la maestra para que contestara a todo con un no, pues de esta manera habrían librado la prueba. Debido a que esta prueba resultó en contra de la trabajadora (no contestar implica que se toman como afirmativas todas las respuestas), los cuarenta mil pesos que antes estaba dispuesto a pagar el patrón para llevar a la conciliación, ya no se ofrecerán (Diario de campo, 23 de enero de 2018).

La viñeta anterior ejemplifica, en primer lugar, lo que sucede al desahogar las pruebas. Todo pesa, no sólo lo que realmente sucedió. Para construir la verdad jurídica sobre la cual se juzga, se pasa por momentos como el descrito anteriormente, es decir, existen elementos claros de simulación. La maestra, que no sabe de Derecho mexicano, no comprende lo que está sucediendo.

Ante esta situación, contradictoria, la maestra se pregunta por qué el patrón niega que exista una relación laboral, pero al mismo tiempo está dispuesto a conciliar. Cómo es que la autoridad, la Junta, no ve esta acción como una confesión del patrón de que existió una relación de trabajo. Lo que ella no entiende es que para la autoridad sólo existe lo que se encuentra en el expediente, y esto es todo lo que formalmente las partes solicitan y declaran.

El proceso que lleva a la conciliación sucede paralelamente, pero al margen del proceso laboral dentro de la Junta. Esta es la razón por la cual los funcionarios pueden hacer ambas cosas, buscar la verdad jurídica comprobable dentro del proceso y paralelamente buscar la conciliación, en la que las partes llegan a un acuerdo. Entienden ambos procesos por separado y, por tanto, todo lo que se dice en relación con la conciliación no es considerado como material probatorio dentro del juicio.

En segundo lugar, la viñeta muestra que, ante el desconocimiento del proceso, el trabajador en realidad queda en completo desamparo, cuando ni el personal de la Junta ni sus abogados le explican lo que está sucediendo. Esta situación “compensa” el hecho de que la ley esté en principio inclinada en favor del trabajador.

El poder es el centro de este proceso de conocimiento. Como se describió antes, para construir un conocimiento median relaciones de conocimiento técnico y el poder que ellas le otorgan a quien las tiene. El caso de la maestra muestra que el desconocimiento técnico que tenía su abogado lo hace cometer un error importante. Frente al otro litigante y a las reglas procesales de la Junta, este abogado tiene poco poder para cambiar la situación de su representada. Sin embargo, en la relación entre el abogado y la maestra existe otra disparidad de poder, ella sólo tiene acceso al sistema de justicia a través de él, y él tiene el poder de no brindarle la totalidad de la información sobre su caso.

En tercer lugar, ejemplifica cómo funciona la confesional, y la razón por la cual los defensores de los patronos la ofrecen. En caso de que el trabajador diga a todo que no, la confesional ni le ayuda ni le perjudica al patrón. Sin embargo, si el trabajador confiesa cualquier parte, le es sumamente beneficioso al patrón. En este caso, como técnicamente la confesional quedó confesa, entonces con las otras dos



pruebas, la presuncional y la instrumental de actuaciones, queda probado lo que hayan querido probar los patrones.

Punto de vista del abogado defensor en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene la función de coadyuvar en la conciliación entre el patrón y el trabajador, y en caso de que el trabajador decida no conciliar y quiera demandar a su patrón, la Procuraduría tiene la obligación de representarlo en juicio. Por tanto, esta institución tiene, por lo que se pudo comprender, dos grandes áreas: una, en la que se asesora a los trabajadores respecto a sus derechos y los acompañan en el proceso de conciliación y, otra área de defensoría, en la que los abogados litigantes defienden al trabajador. Entonces, existen dos momentos: el de la conciliación y el de la defensa del trabajador en un juicio.

Los defensores de oficio que llevan los casos nos explicaron que ellos no se complicaban los juicios pues ofrecen como pruebas dos testigos, al trabajador se le solicitan tres. Los testigos no deben ser familiares ni compañeros de trabajo; además es importante que, en el relato de los hechos, expliquen que la persona fue despedida afuera de su lugar de trabajo, no adentro. Antes de la audiencia de desahogo de las testimoniales, se les explica a los testigos qué hacer, como afirma uno de los entrevistados en el diario de campo: “Yo sé que esto va contra la ley, pero aquí son las reglas establecidas por la costumbre” (Diario de campo, 27 de septiembre de 2018).

Los testigos deben de explicar que estaban en la calle cuando vieron el despido. Ellos tienen que aclarar que no tienen interés en el caso, que vendían chicles o estaban cruzando la calle cuando atestiguaron el hecho. Al saber esto, se preguntó si la testimonial no tenía que ser corroborada por otra prueba, como lo explicaron los funcionarios de la Junta, la respuesta fue: “claro, por eso necesitas dos testigos” (Diario de campo, 27 de septiembre de 2018). El punto de vista de los defensores de oficio nos ofrece otra mirada sobre estas verdades múltiples y el proceso por medio del cual se transforma la realidad dentro de la gramática jurídica, que se vuelve parte del Derecho (Latour, 2002). Las reglas de juego procesal del Derecho Laboral se imbrican con la cultura organizacional de una institución en específico, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para generar prácticas de construcción alternas de verdad. Los hechos, la realidad, la verdad de las partes pasan a un segundo plano frente al juego procesal en el que se pugna por construir una verdad jurídica que beneficie al trabajador.

Punto de vista de los peritos

Las pruebas documentales necesitan ser perfeccionadas ante la Junta. Esto se traduce en que se validen como originales y ciertas, para hacerlo, las partes suelen ofrecer peritajes. Existen muchos tipos de peritajes: grafológicos, multimedia, dactiloscópicos, sonoros, de estructuras, peritos en Derecho, entre otros. En el proceso de las pruebas son un elemento fundamental, sin el perfeccionamiento de la prueba, esta es como una prueba a medias.

El trabajo del perito es usar el conocimiento técnico para contestar las preguntas que realizan los litigantes. Las siguientes son palabras de un perito en criminalística, dactiloscopia y grafoscopia:

El abogado debe dar, al momento de ofrecer un documento, un perfeccionamiento. Debe presentar un cuestionamiento que se le hará a un experto en el que me deja claro a mí [experto] lo que desea saber.

Si soy un abogado con cierto conocimiento, le voy a hacer preguntas específicas al perito. No voy a ahondar en algo que yo no quiero que el perito me diga, o en algo en que yo no quiera que



el perito se meta. ¿Por qué? Pues muchas veces como parte demandada [el patrón] ofrecemos un documento. Entonces, tiene firma y tiene huella, pero este documento fue adquirido de una manera no tan lícita, como lo marca la ley. Entonces, qué pasa, a mí no me interesa que el perito me diga si el documento tiene alguna alteración, sería algo muy burdo e ilógico. Lo que quiero es que el perito me diga si la firma es de esta persona o no, si la huella es de esta persona o no. El perito deberá de contestar el formulario que yo le voy a presentar, el perito no se puede extralimitar nunca de lo que las partes sugieren (Diario de campo, septiembre de 2018).

El punto de vista de los peritos muestra el proceso por medio del cual se construye un hecho, un dato sobre el que tendrá que actuar y decidir la autoridad. La construcción de un hecho jurídico pasa por las manos, las intenciones y el conocimiento de una pluralidad de personas, el trabajador o patrón sujetos a la relación laboral, sus abogados defensores, los peritos, las autoridades de la Junta, y las actuaciones de todas estas personas, si están o no atentos al momento de la audiencia, si se percatan o no de qué preguntas se realizaron y de la intención detrás de ellas. Siguiendo a Latour (2002) no existen los hechos evidentes, todos son construidos socialmente ante las autoridades normativas.

Conclusiones

La verdad cotidiana se transforma, se mezcla con reglas y normas de Derecho sustantivo y procesal. El artículo presenta y describe las formas y las estrategias que las personas que interactúan en la justicia laboral emplean para incidir en la conformación de la verdad jurídica. Una verdad llena tanto de certidumbres como de dudas, sobre ella, la autoridad jurisdiccional y la Junta de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de arbitrar y decidir.

La verdad construida tiene una relación directa con lo que las reglas procesales laborales permiten, además se mezclan con las relaciones asimétricas de poder entre los distintos actores: funcionarios públicos, litigantes, patrones y trabajadores. La construcción del hecho jurídico se da en la negociación de las prácticas cotidianas entre actores con diferentes niveles de poder para incidir en la construcción de la verdad jurídica. El poder se relaciona directamente con su conocimiento, con tener el saber adecuado para intervenir. En términos de Latour: “La relación aquí no es entre la verdad y sus disfraces, o entre contenidos y sus envolturas, pero mejor dicho entre la transferencia de fuerza y el movimiento peculiar del derecho” (2002, p. 143).

Las decisiones de la Junta son determinadas por hechos fundamentales que fueron probados o no durante el proceso de indagación. ¿El trabajador fue despedido? ¿El trabajador renunció? ¿Cuál es el salario diario integrado del trabajador? El proceso ante la Junta se vuelve el gran protagonista, es a través de él que se establece este ente peculiar denominado verdad jurídica. En mi opinión, la ley laboral funciona de tal manera que se pueden procesar un gran número de casos y permite una gran flexibilidad en la práctica cotidiana para la negociación entre las partes. Esta circunstancia es el telón de fondo de la verdad que se construye y se vuelve a construir procesalmente ante la autoridad.



Bibliografía y referencias

- Barrera, L. y Latorre, S. (2019). Ethnography, bureaucracy, and legal knowledge in Latin American state institutions. Law's material and technical dimensions. *Routledge Handbook of Law and Society in Latin America*, 95-110.
- Chambliss, W. (1967). *Types of deviance and effectiveness of legal sanctions*. *Wisconsin Law Review*, 703-719.
- Dávalos, J. (1981). Sentido social de las reformas procesales laborales de 1980 en Filosofía del Derecho y problemas de Filosofía social. *Memoria del X Congreso Ordinario de Filosofía del Derecho y Filosofía Social*, vol. IV. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1013/26.pdf>
- Ewick, P. y Silbey, S. (1998). *The common place of law: stories of everyday life*. Chicago: University of Chicago Press.
- Foucault, M. (2001). *La verdad y las formas jurídicas*. Barcelona: Gedisa.
- Gaventa, J. (1980). *Power and participation, power and powerlessness. Quiescence and Rebellion in an Appalachian Valley*. Chicago y Londres: University of Illinois Press.
- Geertz, C. (1994). *Conocimiento local, ensayos sobre la interpretación de las culturas*. España: Paidós.
- Hoag, C. (2011). Assembling partial perspectives: thoughts on the anthropology of bureaucracy. *Polar: The political and legal anthropology review*, 34(1):81-94.
- Latour, B. (2010). *The Making of Law: An Ethnography of the Conseil d'Etat*. Wiley. Edición Kindle.
- Ley Federal del Trabajo. (2019). Última reforma, 2 de julio de 2019. www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf
- Sarat, A. y Kearns, T. (1993). *Law in everyday life*. Michigan: University of Michigan Press.
- Zimring, F. y Hawkins, G. (1971). The legal threat as an instrument of change. *Journal of Social Issues*, 39(4):33-48.

