

Favorabilidad en el derecho procesal del trabajo: aplicación estricta o ilimitada

Favorability in Labor Procedure Law: Estrictic or Unrestricted Application

Favorabilidade no direito processual do trabalho: aplicação estrita ou ilimitada

LAYS MEZA YANCES*

FECHA DE RECEPCIÓN: 4 DE SEPTIEMBRE DE 2016. FECHA DE ACEPTACIÓN: 3 DE FEBRERO DE 2017

DOI: <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.4772>

Para citar este artículo: Meza, L. (2017). Favorabilidad en el derecho procesal laboral: aplicación estricta o ilimitada. *Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 197-221. Doi: <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.4772>

RESUMEN

En el presente artículo se analiza el principio de favorabilidad, pilar del derecho laboral y procesal del trabajo. El artículo fue llevado a cabo a través del método deductivo, es de tipo descriptivo, documental, observacional y no experimental, partiendo de un análisis comparativo que desarrolla ampliamente la temática tratada. Como resultado se identifican posiciones a favor, dando muestra de ser una tendencia de la autonomía del derecho laboral en cuanto a valoración de las pruebas y del nivel de protección que de ella se genera para con el trabajador. Llegando a la conclusión que, si bien es cierto que la favorabilidad es la esencia del derecho laboral debe tenerse presente que en todo proceso litigioso debe primar la igualdad y la seguridad jurídica por encima de un derecho considerado como desequilibrado.

Palabras clave: principio de favorabilidad, principio de igualdad, seguridad jurídica, proceso laboral, valoración de la prueba.

* Abogada de la Universidad de San Buenaventura (seccional Cartagena). Correo electrónico: lamy-213@hotmail.com; laysmezayances@gmail.com

ABSTRACT

This article analyzes the beginning of favorability, the pillar of labor and procedural law. The article was carried out through a deductive method, it is descriptive, documentary, observational, and non-experimental. It is based on a comparative analysis that develops the subject that is being discussed. As a result, some positions that are identified, showing a tendency for the autonomy of labor law in regards to the assessment of evidence and the level of protection that is generated for the worker. Concluding that while it is true that the favorability is the essence of labor law; it should be noted that first of all, the equality and legal certainty must prevail in a litigation process, over a right that is considered unbalanced.

Keywords: Principle of favorability, principle of equality, legal security, labor process, appreciation of proof.

RESUMO

No presente artigo analisa-se o princípio de favorabilidade, pilar do direito laboral e processual do trabalho. O artigo foi levado a cabo através do método dedutivo, é de tipo descritivo, documental, observacional e não experimental, partindo de uma análise comparativa que desenvolve amplamente a temática tratada. Como resultado identificam-se posições a favor, dando mostra de ser uma tendência da autonomia do direito laboral em quanto à valoração das provas e do nível de proteção que dela se gera para com o trabalhador. Chegando à conclusão que, se bem é verdade que a favorabilidade é a essência do direito laboral deve ter-se presente que em todo processo litigioso deve primar a igualdade e a segurança jurídica por cima de um direito considerado como desequilibrado.

Palavras-chave: princípio de favorabilidade, princípio de igualdade, segurança jurídica, processo laboral, valoração da prova.

1. Rasgos del derecho procesal general

Es sabido que uno de los pilares del derecho laboral y del derecho procesal del trabajo es la llamada *favorabilidad*, manifestándose en caso de duda en la aplicación de una norma, en la que la balanza se inclinará a favor del trabajador. No obstante, teniendo en cuenta la importancia del mismo en el ámbito procesal se debe partir desde el comienzo, comprendiendo el derecho procesal en sentido amplio para llegar al centro de la cuestión planteada: ¿el principio de favorabilidad en el derecho procesal del trabajo debe limitarse solo a los casos de duda en la aplicación de normas e interpretaciones, o podría emplearse también en caso de duda en cuanto a los hechos discutidos en un proceso? Para despejar esta incógnita se hace necesario revisar conceptos básicos tales como el derecho procesal y las instituciones que se desprenden de él.

Sobre el derecho procesal Calvino (2007) afirma: “esta disciplina debe entenderse y comportarse como un sistema de garantías integrado por preceptos constitucionales a los que responde y a la vez refleja fielmente en el procedimiento” (p. 1). Tratando de que el derecho sustancial cobre vida y encuentre el medio idóneo para alcanzar su fin aparece el derecho procesal para guiar el rumbo de las controversias jurídicas que surgen entre las personas y el sometimiento de la misma ante una autoridad competente para resolverlas.

Aterrizando en el área laboral, el derecho procesal del trabajo según Pasco (1996) “compete la solución de las controversias y conflictos laborales” (p. 93). Agrega además que los principios que integran esta vertiente procesal deben tener en cuenta dos perspectivas complementarias: la conservación de su independencia, alejada de los derechos procesales ordinarios y la armonización de estos para protección del trabajador (Pasco, 1996).

Aunque actualmente se establezca el derecho procesal del trabajo como una rama independiente dentro del mundo del derecho, esto no siempre fue así. El logro de su autonomía fue gradual y progresivo, comenzando por identificar que las situaciones presentadas por los trabajadores no podían manejarse por el derecho común, viéndose en la necesidad de la creación de una justicia del trabajo dedicada exclusivamente a atender y solucionar los casos que se originan de las relaciones laborales.

El Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal, con el fin de aportar al crecimiento de las instituciones en América Latina, elaboró un proyecto de código modelo que buscaba unificar conceptos y doctrinas para permitir la implementación de procedimientos. En otras palabras:

Se trataría, más bien, de proponer opciones fundamentales en torno a algunos puntos que pueden considerarse claves para arrancar el proceso de su estancamiento y del tradicionalismo exagerado, procurando encaminarlo hacia una “puesta al día” con las necesidades actuales y las inmediatas que se avizoran. (Silva, Sanabria & Vargas, 2011, p. 52).

Luego de su creación, el derecho procesal del trabajo cortó el cordón umbilical del procedimiento común, incorporando los principios extraídos del derecho procesal convencional tales como el principio de gratuidad, oralidad, concentración, intermediación y celeridad, e introduciendo el principio protector característico sólo del derecho del trabajo y que más adelante se explicará.

Otro de los principios importantes, presente en el derecho procesal del trabajo hasta el momento es la igualdad de las partes, pero no se descarta que existan tendencias o aproximaciones a una desigualdad real de partes. Silva et al. (2011) afirman:

Ya algunos sectores de tratadistas de derecho procesal civil en Colombia, como Edgardo Villamil Portilla, aceptan la existencia en el proceso de la desigualdad de las partes y predicán la necesidad de precisar las correspondientes facultades a los jueces para nivelarlas y asegurar la igualdad (p. 61).

A esto último le apuntan los procesalistas que se consideran de avanzada, puesto que las circunstancias del trabajador y las difíciles condiciones en las que permanentemente se encuentra, orillan al derecho procesal a adaptarse a esas condiciones.

Las batallas que tuvo que librar el derecho procesal del trabajo para consolidarse autónomamente fueron diversas pero conservando las bases de un derecho procesal reconocido, entre estas la dirección judicial del proceso por parte del juez.

2. Escuelas del derecho procesal laboral

Dado el contexto social y económico de las partes en conflicto, donde el trabajador es visto como la parte débil y necesitada de protección, mientras que el empleador es la parte poderosa dentro del litigio, existe la tendencia a salvaguardar prioritariamente los intereses del primero. Siendo esta situación una de las principales razones por las cuales se invierte el sentido del principio de igualdad, para transformarse en una desigualdad a favor del trabajador.

Este cambio de paradigma aplicable a un sector poblacional y a una rama en concreto rompe los esquemas tradicionalmente establecidos en el derecho procesal común; lo que a su vez genera una ruptura al interior de esta institución, configurando dos vertientes: las normas aplicadas al derecho procesal laboral y las normas aplicadas a los demás procesos.

Ahora bien, el derecho procesal del trabajo encuentra su sustento en el llamado principio protector, plataforma fundamental del derecho laboral conformado por los siguientes conceptos: *favorabilidad, indubio pro operario, condición más beneficiosa*.

Nos centraremos en la favorabilidad definida por Pasco (1996) así: “En caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido según los criterios clásicos sobre jerarquía de normas” (p. 153).

Con respecto a este dilema Silva et al. (2011) en el compendio llamado *La dirección judicial del proceso en el régimen del trabajo y de la seguridad social*, han descrito específicamente cuatro corrientes que marcan no solo una postura con relación al debate jurídico trazado, sino que construyen verdaderas corporaciones procesales que guían el rumbo del derecho procesal laboral.

La primera de estas escuelas es la del proceso único, la cual ha regido desde el principio del derecho procesal como tal y acopla todos los procesos a uno común, simple y que cabe aplicar tratando de adaptarse a las necesidades requeridas del caso. Dentro de sus parámetros establece que, si los procesos tienen la existencia de principios y carecen de excepciones, no se hace forzoso tener una estructura procedimental para cada uno, pues basta con un principio concreto que se ajuste a sus exigencias.

Luego pasamos a una escuela un poco más flexible, donde se perfila el derecho procesal del trabajo como una esfera diferente aunque no muy distante del procesal civil, esta escuela es conocida como autonomía moderada, en la que, salvo la excepción de la desigualdad procesal de las partes, el resto del proceso se regirá por las normas del código procesal civil. Esta escuela tiene una posición neutral, por decirlo de alguna manera, ya que trata de buscar un punto de confluencia entre una rama del derecho que se considera especial con una institución normativa general aplicable a todos los procesos.

En la siguiente escuela ya no encuentra dicho punto de confluencia, por el contrario, se manifiesta abiertamente una posición irreconciliable con la idea de un código único e identifica diferencias entre uno y otro en temas atinentes a la carga de la prueba, desigualdad de las partes y demás situaciones que solo competen al derecho laboral. La escuela es calificada como escuela radical, pues enuncia una dirección visiblemente contraria a lo que se venía formulando.

Con el desarrollo de esta posición se llega a lo que, actualmente, se conoce como autonomía avanzada: científica, dogmática y normativa, catalogada como liberal, ya que pretende eliminar estigmas que persiguen al derecho procesal como el formalismo e incorpora nuevos elementos como la simplicidad, la libertad probatoria, la relatividad de las pruebas y la preponderancia del principio protector integrada por la favorabilidad (ya explicada anteriormente), el *in dubio pro operario*, consistente en la aplicación de la interpretación más favorable en caso de duda y la condición más beneficiosa, en caso de que sea necesario aplicar dos normas al trabajador, vigente y anterior.

Se resolvió adoptar esta última, fundamentándola en la llamada desigualdad compensatoria o protectora, que para efectos prácticos podría interpretarse como esos pequeños deslices jurídicos en los que incurre el juez para favorecer los intereses de los trabajadores. Suena ilógico que, antes de conocer a qué se enfrenta, el juez conozca de antemano los resultados con solo inclinarse a un lado de la balanza, pero ese es el camino que se ha trazado.

Llegar a la conclusión de una autonomía de las normas procesales laborales y proporcionarle mayor libertad al juez evidencia un favorecimiento

a la parte débil del proceso. Analizando la situación social y económica del trabajador se tiene que este no cuenta con los recursos necesarios para asumir el peso procesal y todo lo que esto implica, mientras que el empleador tiene todas las posibilidades para responder ante estas eventualidades. Por tal razón, el fin último de este derecho es proteger lo más posible la condición digna del primero, brindarle los medios para garantizarle estabilidad con la autonomía, la jurisdicción y la misma ley para materializar con amplitud los objetivos propuestos del derecho laboral con miras siempre a mejorar la calidad de vida del trabajador.

Sin duda, este punto de vista se rinde ante una sensibilidad enfocada, esencialmente, a beneficio del trabajador, pues busca asegurar y velar que el operario tenga lo necesario para vivir decorosamente y que sus derechos no se vean vulnerados ni trastocados por quienes ostentan un nivel superior.

Sin embargo, lo que se discute aquí es, si es o no fructífero para la justicia brindarle excesivas garantías al trabajador a costa de valoraciones superfluas, pruebas poco estudiadas y analizadas con el rigor que se merecen, dependiendo en últimas de la sugestión del juez.

Para tener una idea fundamentada del rango de protección que maneja el derecho procesal del trabajo con el trabajador, es preciso que echemos mano de las instituciones de algunos Estados en esta materia, más puntualmente, del llamado principio protector de la favorabilidad, con el fin de poder llegar a conclusiones no sesgadas de la realidad.

3. Derecho comparado

Al hacer una revisión de las instituciones del derecho procesal del trabajo observamos que cada país cuenta con una manera de entender los preceptos universales y se preocupa por aportarles mayores fundamentos, enriqueciendo aun más no solo la academia sino también las relaciones jurídicas. A continuación, se mostrarán algunas de las teorías manejadas en países latinoamericanos llevadas al plano normativo, que permitirán ver la evolución que ha tenido el principio de favorabilidad en el compendio procesal y el impacto que ha causado.

3.1 Caso Venezuela

Alrededor del criterio de la autonomía avanzada varios países han sentado su posición, apoyada por razones que atienden más a perspectivas palpablemente proteccionistas, que a patrones normativos e institucionales. Uno de los Estados que ha dejado bien claro su posición con respecto a la favorabilidad en la valoración de la prueba ha sido Venezuela. Su normativa laboral es fiel guardiana en este campo como se puede ver en el artículo 59.º de la Ley Orgánica de Trabajo de Venezuela (LOT) de 1990 disponía lo siguiente: “Si hubiere dudas en la aplicación de varias normas vigentes, o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador. La norma adoptada deberá aplicarse en su integridad” introduciendo por primera vez el principio protector, acogiendo el llamado del trabajador y saliendo en su defensa.

En la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos de Trabajo (LOTPT), en el artículo 60, se aventura a mencionar las verdaderas fuentes del derecho al trabajo teniendo como cimiento los principios que conforman tal derecho. Pero el artículo 59 sigue insertando el principio protector con las tres reglas que lo componen.

Con la promulgación en 2002 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT) según el artículo 9 se consagra que:

Cuando hubiere duda acerca de la aplicación o la interpretación de una norma legal o en caso de colisión entre varias normas aplicables al mismo asunto, se aplicará la más favorable al trabajador. En caso de duda sobre la apreciación de los hechos o de las pruebas se aplicará igualmente la que más favorezca al trabajador. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

Complementado con el artículo 10 donde: “Los jueces del trabajo apreciarán las pruebas según las reglas de la sana crítica; en caso de duda preferirán la valoración más favorable al trabajador.” Con este compendio normativo se integra toda una doctrina proteccionista de los derechos del trabajador siendo garantista de los mismos.

Por si fuera poco en el artículo 11 de este mismo texto se dejan al azar aspectos procesales en los que, al no poderse resolver por la ley

procesal del trabajo, se podrá acudir a demás normas procesales que analógicamente se asemejen al caso tratado para su aplicación. El artículo literalmente expresa:

Artículo 11. Los actos procesales se realizarán en la forma prevista en la ley; en ausencia de disposición expresa, el juez del trabajo determinará los criterios a seguir para su realización, todo ello con el propósito de garantizar la consecución de los fines fundamentales del proceso. A tal efecto, el juez del trabajo podrá aplicar analógicamente disposiciones procesales establecidas en el ordenamiento jurídico, teniendo en cuenta el carácter tutelar de derecho sustantivo y adjetivo del derecho del trabajo, cuidando que, la norma aplicada por analogía no contraríe principios fundamentales establecidos en la presente Ley.

En palabras de Meza (2003) podría interpretarse este artículo así:

Pareciera atribuírsele al juez excesivos poderes discrecionales en la regulación de los actos procesales que fuere menester observar, al otorgársele la facultad de determinar los criterios a seguir para la realización de los actos. Con ello, se crea incertidumbre e inseguridad jurídica pues las partes en el proceso (tanto demandante como demandada), ante la falta de disposición expresa en la Ley para regular algún acto del proceso no sabrían cuándo el juez podría aplicar analógicamente el CPC, la Ley Orgánica sobre la Protección del Niño y del Adolescente ("LOPNA"), el Código Orgánico Procesal Penal ("COPP") o la Ley de Tierras y Desarrollo Agrario, por sólo mencionar algunos de los textos legales que contienen disposiciones procesales o regulan algún tipo de procedimiento (p. 13).

La realidad procesal venezolana en el área del trabajo puede verse bastante amplia y más permisiva frente a las instituciones procesales de otros Estados. Tal parece que los legisladores consideraron que la forma de mantener al trabajador protegido es garantizando en la norma procesal prebendas, que para muchos, son vistas como exageradas y que pueden causar incertidumbre jurídica dentro de un proceso, como en el caso de Añez (2009) que, al referirse sobre el modo en que el juez aprecia la prueba, manifestó:

El juez es en definitiva un ser humano, de cuyos razonamientos pueden en igual de probabilidades extraerse la verdad o el error en la apreciación derivado de su estado subjetivo, en la aplicación de la norma jurídica al caso concreto (p. 65).

3.2. Caso México

Otro país que comparte esta postura es México, debido a la evolución a pasos agigantados del trabajo en este Estado, que ha sido pionero en ofrecer protección y garantías al trabajador en tiempos donde ni siquiera se avizoraba la importancia de la misma para el derecho. La explotación laboral que ha sufrido y que aún persiste en este país ha dado camino a crear y estructurar diversas normas para escudar y respaldar los derechos y condiciones del trabajador, procurando continuamente el fortalecimiento de las instituciones y el mejoramiento de estas.

Se han advertido, por parte de la segunda sala de la Suprema Corte de la Nación, algunos análisis con relación a la inversión de la carga de la prueba y favorabilidad al trabajador diciendo lo siguiente:

La carga de la prueba en materia laboral, tiene características propias, toda vez que su objeto es garantizar la igualdad procesal del trabajador frente al patrono en juicio, para lo cual se impone a los empleadores, en mayor medida, la obligación de acreditar los hechos en litigio para eximir al trabajador de probar los que son base de su acción, en aquellos casos en los cuales, por otros medios, a juicio del tribunal, se puede llegar al conocimiento de tales hechos (Lacavex, Sosa & Rodríguez, 2014, p. 185).

Lo anterior se conecta directamente con el artículo 18 del Código Federal del Trabajo en el que se insta la aplicación del principio protector de la siguiente manera: “En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2.º y 3.º del Código Federal del Trabajo. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.”

Lo citado se refiere al principio de beneficio en caso de duda, o *in dubio pro operario*, que encauza tal intención proteccionista a la parte más débil de un contrato de trabajo. Al respecto, Camacho (2012) explica:

A propósito de si el principio de indubio pro operario comprende solo a la interpretación de las normas o si también rige en la apreciación de la prueba, es más congruente con el principio protectorio el criterio amplio. Por cierto que no cabe aplicarlo en caso de deficiencia probatoria del trabajador en el *onus probandi* a su cargo, sino cuando coexisten pruebas aportadas por ambas partes y acabando su examen cuidadoso quede colocado el juez en incertidumbre sobre la realidad de los hechos (p. 244).

Inclinándose por la idea del fortalecimiento excesivo del principio protector, México ha venido trabajando para que en sus normas se extienda más la brecha entre trabajador y empleador, generando mayores desigualdades e inestabilidad procesal. Por tal motivo nace un movimiento que va tomando fuerza en América Latina y muy especialmente en este Estado llamado “flexibilización laboral”, entendida como:

El fenómeno de la flexibilización laboral nos plantea una necesidad de atender problemas como la inestabilidad laboral y la falta de protección, entre otros problemas que aquejan a los trabajadores, y por consiguiente al derecho del trabajo. Se hace urgente impulsar reformas profundas a las legislaciones laborales que profundicen y desarrollen con mayor fuerza estos principios, incorporando procedimientos y técnicas aceptados y consensuados con los sujetos: trabajadores y empleadores (Camacho, 2012, p. 249).

Este es el camino que sigue este país, que, por su estructura empresarial y su crecimiento industrial constantemente se están reinventando para darle al trabajador las herramientas pertinentes para que pueda hacer valer su derecho y la garantía de que saldrá bien librado del proceso acorde, según dicen, con los nuevos modelos de desarrollo y la globalización.

3.3. *Caso Chile*

Siguiendo en la panorámica regional en cuanto a la favorabilidad probatoria en procesos laborales, caso curioso se encuentra en Chile en el que se expide la Ley 20.087 (DO. De 3 de enero de 2006) que sustituye el libro V del código del trabajo reglamenta la tutela en la protección de

los derechos fundamentales denominados “inespecíficos” o no laborales y creando una regla especial de prueba que beneficia al trabajador.

Para dar explicación a este excepcional procedimiento encuentra su fundamento en la expansión del amparo constitucional a todos los derechos fundamentales que cobijan al trabajador y flexibilizando los medios para que acceda a este mecanismo por considerarse —y se reitera la expresión— que ostenta la posición más débil en la relación laboral. Para soportar lo anterior Ugarte (2009) presenta dos reflexiones que explican el porqué de la adopción de esa política probatoria:

Por una parte el carácter manifiestamente hundido de las conductas lesivas de los derechos fundamentales, las que se suelen encubrir en conductas aparentemente lícitas y no lesivas, lo que hace sino imposible, muy difícil la acreditación del móvil o la finalidad discriminatoria o lesiva de derechos fundamentales.

Por otro lado, el entorno probatorio hostil que enfrenta el trabajador que demanda tutela de sus derechos fundamentales. En efecto como se ha destacado ampliamente en la doctrina, (citado por Baylos, 1998) sobre la base de la constatación de un mayor poder del empresario sobre la prueba, derivado de acusada proximidad y dominio sobre las fuentes probatorias, que desnivela profundamente las facilidades de una y otra respecto de la prueba de los hechos que avalan la pretensión del trabajador, la norma procesal corrige las reglas sobre la carga de la prueba en el juicio (p. 217).

Chile además se acoge a una resolución internacional consignada por la Unión Europea (N.º 97/80 de 1997) en la que el artículo 4 manifiesta que todos los Estados miembros, ajustando sus sistemas judiciales nacionales impriman la premisa que cuando el trabajador considere que ha existido discriminación directa o indirecta, la carga probatoria para demostrar lo contrario, le corresponde al demandado. Análogamente, en el derecho laboral chileno se instaura en el artículo 493 del Nuevo Código del Trabajo de acuerdo a estos lineamientos: “Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”

Se destaca que los “indicios” son la base para poder hablar de rebaja en la carga probatoria del trabajador. Esta radica en fundamentos suficientes que permitan demostrar que existe una real vulneración de derechos fundamentales dirigidos al trabajador por parte de conductas que emanan del empleador. Llamado de muchas formas tales como sospecha, duda o recelo la finalidad es la misma, una no tan sutil ayuda a las pretensiones del trabajador y una evidente desventaja para el empleador.

Exponiendo el funcionamiento de la dinámica probatoria se tiene:

Que el hecho de la conducta haya quedado, mediante los indicios exigidos, inciertamente acreditados. En dicho caso, y ante ausencia de prueba del empleador que destruya la incertidumbre, el costo del hecho incierto o dudoso debe ser soportado por el demandado (Ugarte, 2009, p. 222).

En pocas palabras: es un sí pero no en cuanto a probar se trata, ya que presupone una insuficiencia en aportación de la prueba por parte del trabajador, luego entonces debe suplirla el empleador y en caso de que éste no lo haga, se beneficiará al demandante que no probó lo que alegaba. Así las cosas se pretende mostrar una relativa igualdad de las partes en el proceso laboral que no existe.

Pero dentro de sus justificaciones ha manifestado Ugarte (2009) que esta maleabilidad probatoria favorable al trabajador no se ejerce propiamente en la actividad probatoria, sino que a la hora de dictar sentencia trata de resolver hechos que aún a la luz de los indicios permanecen en duda. Lo que quiere decir que se presencia una inclinación indiscutible a la verdad relativa propuesta por el trabajador.

Sin entrar en detalles sobre qué se considera un indicio y las formas que tendría el empleador para desplegar su precaria defensa, lo que se intenta subrayar es la conducta permisiva de la autoridad judicial que es lo verdaderamente preocupante puesto que este personaje revestido de imparcialidad, objetividad y justicia no debería reclinarse su criterio ya basado en lo aportado en el proceso a una de las partes que por variadas razones no hizo lo suficiente por acreditar los hechos planteados en la demanda, pero que, para infortunio del derecho, ese aval se lo otorgan leyes como esta que, si bien válidas y eficaces, se discute lo justas.

3.4 Caso Argentina

En Argentina se presenta situación similar a las anteriores: añadiduras jurídicas en sus legislaciones que desequilibran el normal curso de un proceso que es de suponerse imparcial. La Ley de Contrato de Trabajo, texto ordenado por Decreto 390/1976, recopila dos artículos que marcan su postura radical de la favorabilidad extensiva e ilimitada al trabajador que se atreve a meterse incluso, en la valoración de la prueba. A continuación el artículo 9 que fue sustituido por el artículo 3 de la Ley 26428 de 2008 nos referencia tal posición:

Artículo 9. El principio de la norma más favorable para el trabajador.

En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales permanecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rijan cada una de las instituciones del derecho del trabajo. Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

Doctrinantes y tribunales argentinos no solo comparten este punto de vista, que es legalmente adoptado en el país, sino que goza de aceptación y que cada vez toma más fuerza en los conflictos laborales presentados ante la jurisdicción.

Arese (2012) reitera en sus múltiples escritos que “el andamiaje de valoración probatoria laboral, se ha venido a movilizar fuertemente y a la vez unir más estrechamente las reglas de forma y fondo en materia laboral” (p. 2) lo que da luces a lo que podría ser una teoría universal práctica en cuanto a apreciación de la prueba.

Agrega, además, que la constitucionalización del derecho procesal del trabajo, que parte del desequilibrio económico existente entre el empleador y el trabajador, conlleva a las normas procesales, precursoras de los principios de igualdad procesal y defensa, a hacer a un lado sus derroteros en aras de resguardar al operario aunque implique la contradicción de instituciones jurídicas previamente establecidas y practicadas en el derecho.

El sacrificio de los jueces y magistrados al volcarse hacia un “trato desigual” a favor del trabajador, poniendo en juego los preceptos procesales que se consideran carta de navegación del derecho sustancial, es sin duda un precio muy alto que la justicia paga por apadrinar a una parte del proceso que, sin desmeritar su evidente posición desventajosa en la relación laboral, tiene unos deberes y obligaciones que debe cumplir cuando está inmersa en un proceso laboral.

Para complementar este circuito normativo favorecedor, se menciona el artículo 17 bis de la Ley de Contratos de Trabajo que pone en marcha aún más las trazas de valoración probatoria en materia de procesos laborales. El texto es el siguiente: “las desigualdades que creará esta ley a favor de una de las partes, se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación”.

Resulta interesante la palabra “compensar”, pues pareciera que el Estado como ente juzgador representado en un tercero imparcial tuviera la obligación permanente de retribuir, o más bien, restituir por daños constantes ocasionados al trabajador y que dan a entender que esas deudas nunca fueran saldadas.

Los tribunales argentinos han hecho caso a este llamado frente a la valoración de la prueba, evidenciándose en el fallo Pellicori, *Liliana Silva c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo* de la Corte Suprema de Justicia (2011) que entre sus líneas ha consignado:

Un dato realista: las serias dificultades probatorias por las que regularmente atraviesan dichas víctimas para acreditar, mediante plena prueba, el aludido motivo. A ello se suma, por cierto, que la necesaria adecuación de los remedios en los términos ya indicados, prenda de su imprescindible efectividad, adquiere todavía más entidad en casos como el presente, esto es, cuando el agravio puesto en la liza judicial involucra a los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación, por cuanto estos resultan elementos arquitectónicos del orden jurídico constitucional argentino e internacional (Constitución Nacional, art. 16; Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, art. 2; Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 2 y 7; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, arts. 2.1 y 26; PIDESC, arts. 2º y 3º, y Convención Americana sobre Derechos Humanos, arts. 1.1 y 24, además de los tratados destinados a

la materia en campos específicos: Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, esp. arts. 2, 3 y 5 a 16, y Convención sobre los Derechos del Niño, art. 2º) (p. 4).

Jurisprudencias como esta se encuentran en el sistema judicial argentino que avala la favorabilidad del derecho al trabajador, basándose en la defensa de principios fundamentales que prevalecen más allá del derecho sustancial.

Por último, Arese (2012) concluye frente a este tema que, si bien se encuentra en el ordenamiento procesal general el llamado principio de igualdad de armas, al juez le resulta difícil mantenerse neutral e imparcial teniendo en cuenta las condiciones del trabajador. A lo anterior agrega:

El juez de trabajo es imparcial en el proceso. Pero los principios y las reglas de fondo, acompañados y garantizados por las normas procesales, justifican el abandono de la neutralidad entendida como la asepsia de valores, en pos de la necesidad de que la igualdad de las partes en el proceso no sea solamente formal, sino real y efectiva (Arese, 2012, p. 21).

Al revisar los anteriores casos referentes a la aplicación del principio de favorabilidad en asuntos netamente procesales, se ve que esta tendencia coge cada vez más fuerza entre los países latinoamericanos y que son menos los que no hacen parte de esta reinterpretación de la protección a la parte obrera.

4. Tendencias latinoamericanas en el derecho procesal del trabajo

Entre los temas que se debatieron en el XIX Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en el año 2012, se destaca la renovación del derecho procesal del trabajo en la región en la cual salen a relucir principios que, aunque propios del derecho pro-

cesal del trabajo, toman auge entre los países de América Latina. Estos principios son: desigualdad compensatoria, indisponibilidad y veracidad.

En este congreso se confirma la posición de la mayoría de doctrinantes en cuanto a la implementación efectiva de la desigualdad compensatoria que, como ya se dijo, corresponde a una breve ecuación en que desigualdad con desigualdad equilibra las cargas. Como el trabajador siempre será la parte débil de la relación laboral, por debajo del empleador económicamente empoderado, lo que se busca es flexibilizar las normas laborales para lograr una relativa igualdad entre las partes.

A esta conclusión llega Murgas (2012) al afirmar que: “resulta que el proceso de trabajo contribuye a la llamada ‘brecha entre norma y realidad’, que hace que en términos materiales las normas protectoras de los trabajadores no sean plenamente efectivas” (p. 14).

Por tanto se vuelve prioridad la ejecución inmediata y eficaz de estas tendencias encaminadas al beneficio del trabajador, bajo la justificación de que se ajustan las normas laborales materiales a la realidad económica, social y laboral de estos. A continuación un resumen de las tendencias actuales del derecho procesal laboral según Murgas (2012):

1. Búsqueda efectiva de la celeridad.
2. Aplicación de la verdadera oralidad.
3. Mayor énfasis en la intermediación o inmediatez.
4. Tendencia al fallo en audiencia.
5. Términos precisos para fallar, con sanciones para el juez.
6. Tendencia a la aplicación directa de las normas internacionales de trabajo.
7. Concentración procesal.
8. Simplicidad y ausencia de formalidades.
9. Economía procesal.
10. Aplicación del principio de tutela, que se expresa de varias maneras: admisión en algunas reformas de la posibilidad de aplicar la regla *in dubio pro operario* en la valoración probatoria, posibilidad del fallo ultra o extra petita, inversión o redistribución de la carga de la prueba, reconocimiento de algunas legislaciones de la consulta como un grado obligatorio de competencia.

11. Poderes del juez (suplencia de la demanda; en materia probatoria; impulso, dirección y saneamiento del proceso, vigencia limitada del principio de congruencia).
12. Tendencia a aumentar el número de procesos especiales.
13. Tendencia a una mayor utilización de los medios alternativos de solución de conflictos (p. 25).

Estas son las nuevas apuestas del derecho procesal del trabajo. Atinadas o no, lo cierto es que ya están marcando la nueva ruta de investigación para su posterior práctica en los asuntos jurídico-procesales y todas van encaminadas a proteger los derechos de los trabajadores aún si su protección pudiese vulnerar los derechos de su contraparte.

Dado el vistazo latinoamericano con relación a la favorabilidad al trabajador en cuanto a los hechos discutidos en un proceso laboral, queda clara la posición que hoy se maneja respecto a este tema. Se puede constatar que han coexistido pensamientos a favor de esta postura en la cual, a fin de cuentas, el trabajador saldrá victorioso de la *litis*, porque la valoración de los hechos y las pruebas será acomodada a sus necesidades.

Leyes permisivas como la Ley 20.087 de Chile, donde se extralimita la función protectora de la tutela para favorecer situaciones fácticas que no se encuentran claras dentro de una relación laboral, o en Argentina, en el que abiertamente plasman el beneficio desaforado al trabajador en cuanto a duda en la norma, interpretación de la misma y además en la apreciación de la prueba, son las señales que indican las nuevas tendencias del derecho procesal laboral que bien se enunciaron en el texto.

Tales tendencias, como el marcado resurgimiento de la desigualdad compensatoria son luces de lo que se viene para el derecho procesal del trabajo. Referente a ello Coqueijo (citado por Gauthier, 2012) explica que:

El proceso laboral procura compensar ese desequilibrio de los sujetos en el proceso con otras desigualdades, instituyendo la gratuidad, el predominio de la inquisitividad, la mayor celeridad, la protección (*in dubio pro operario*), la simplicidad, la conciliación vigilada, la irrenunciabilidad (p. 148).

No se niega que son conceptos integradores esenciales del derecho laboral y procesal del trabajo pero lo que se pone en tela de juicio es lo ilimitado de su aplicación.

Pensar que las partes ponen en movimiento el aparato jurisdiccional a través de la acción sabiendo el resultado del proceso no tiene ningún sentido. Lo mencionado se deduce del nivel de inclinación que esta rama del derecho pretende proporcionar a un actor que, si bien es débil en cuanto a dinero se trata, no siempre es dueño de la verdad ni sus derechos siempre deben ser tutelados por padecer desigualdades económicas.

La imparcialidad es una de las características esenciales que hacen a un juez, a cualquiera de los que conforman las distintas jurisdicciones, y resulta increíble que este impartidor de la justicia y de la equidad actúe no atendiendo a tales criterios sino, por el contrario, direcciona sus decisiones a favor de un actor por el hecho de considerarlo en todas las circunstancias desvalido.

No se debe dejar de lado que el derecho procesal del trabajo debe tener en cuenta los principios generales del derecho y del derecho procesal en el que sale a luz la igualdad, sin distinción de ninguna índole y que, si bien el derecho laboral tiene un rango especial debido a que su material de estudio es un tema eminentemente social y que trastoca aspectos susceptibles, no hay que desconocer que la contraparte (en este caso el empleador) también es acreedora de derechos.

Soportando lo anterior Gauthier (2012) concluye que:

[...] la actuación de los principios propios o esenciales del derecho procesal del trabajo, no tiene por finalidad procurar una sentencia favorable para el trabajador, sino dotar a este de un conjunto de prerrogativas y herramientas capaces de equiparar las posibilidades del empleador dentro del proceso, para llegar a la verdad (p. 177).

Este es el verdadero equilibrio; sin crear más desigualdades, sin extender los preceptos más allá de su funcionalidad. Siguiendo por este camino del libertinaje jurídico se perdería el significado de las instituciones que tanto promulgan la defensa de los derechos de los asociados, independientemente del poder adquisitivo que pueda tener, por el hecho de ser

una persona a la que se le acreditan automáticamente unos derechos que el Estado, como el padre de sus individuos miembros, debe garantizar.

Tratadistas como el uruguayo Plá son tolerantes ante la flexibilidad que cada vez más adopta el derecho laboral y procesal del trabajo en pro de garantizarle al trabajador unas mejores condiciones dentro y fuera del proceso. En su obra, *Princípios de direito do trabalho*, Plá (2000) manifiesta:

Por otro lado, una cierta dosis de flexibilidad siempre ha existido en el derecho del trabajo como consecuencia de su proximidad a la realidad. El hecho de que subsista esa dosis o aumente en términos moderados y razonables no va a cambiar la dirección de las cosas. Así que no desfigura las características de esta disciplina, ni va a prescindir de su principio básico (p. 41)¹.

De opiniones como esta surgen algunos interrogantes: ¿Cómo quedarían las instituciones jurídicas procesales al permitirse una flexibilidad exagerada en sus procedimientos? ¿Podrían ser dichas instituciones garantes de confiabilidad? Ante los anteriores cuestionamientos es necesario retrotraernos al núcleo del derecho procesal, porque su naturaleza es de orden público, accesible a todos, con iguales oportunidades para una mejora en sus relaciones y, por ende, en su calidad de vida. Para el empleador, en cambio, es un menoscabo a tales oportunidades esté en las condiciones que esté.

Tratar de hacer valer los derechos de un empleador bien posesionado y con aparentes “privilegios” no corresponde a la defensa de un modelo económico capitalista y discriminatorio, como algunos pensarían. Es simplemente una cuestión de equidad, la justicia dependerá del caso, de las pruebas y del proceso en curso, pero la equidad es la repartición proporcionada, que para el caso, es el acceso a la jurisdicción con la esperanza de que se haga bien el deber.

Ahora bien, no se puede ocultar que el trabajador generalmente es el poseedor principal de las necesidades y por tal razón, cuando sus derechos sean vulnerados se le debe brindar los medios oportunos para que sean protegidos con prontitud. Pero se reitera en facilitar algunos

¹ Traducción propia.

medios, en agilizar los procesos, flexibilizar los formalismos y reconocer lo que por derecho merece, entre otros aspectos pero de ninguna forma en el ámbito probatorio, en donde la sana crítica de pruebas lícitas debe reinar para ambas partes.

La aplicación del principio protector en general, incluyendo *in dubio pro operario* y condición más beneficiosa, en pruebas e indicios no corresponde a la finalidad para la cual fue creado y tradicionalmente empleado. Una breve explicación sobre esto realiza Herrera (1991) respecto a la aplicación del *in dubio* frente a normas y hechos:

El proceso de aplicación del “in dubio”, llamémosle “sobre normas”, se desarrolla en un ámbito estrictamente positivo. Toma como premisa la subsunción del hecho concreto o verdad real en el supuesto de la norma a aplicar. El problema surge cuando, dentro de la estructura lógica de la norma, la determinación de la consecuencia de la norma no es clara. Entonces, es cuando opera el “in dubio, sobre normas”. Por su parte el “in dubio, sobre hechos” respondería a un proceso de aplicación distinto. El problema aparece en la subsunción del hecho concreto en el supuesto de la norma. Aquél no encaja perfectamente en éste (p. 45).

Frente a la pregunta arriba mencionada en relación con la fiabilidad, la respuesta es no, en la medida en que el principio de igualdad, presente en la vida diaria, jurídica y procesal, también sería aplicable a las propias instituciones. Este precepto se desarrolla en la concepción de que el derecho laboral por ser puntual en las partes y atender a situaciones específicas debe tener un trato distinto a las demás ramas del derecho, lo que no sería beneficioso para el fortalecimiento de cada una en el despliegue de sus ejercicios jurídicos. Por tanto, también aplicaría la igualdad de trato para las instituciones, puesto que si se permite una autonomía ilimitada, avanzada y didáctica del derecho procesal laboral, podrían hacerlo cualquiera de las otras ramas lo que a su vez ocasionaría un desorden judicial.

Respecto a la igualdad real de las partes litigantes, Sagardoy (1997) considera:

Pero adviértase que la consecución de tal igualdad para nada desdibuja el derecho a la tutela judicial efectiva que debe garantizarse, por igual, a empresarios y trabajadores: el derecho, en suma, a obtener la tutela de tribunales imparciales para la defensa de sus derechos e intereses, sin que se provoque indefensión, el derecho a la defensa, a ser oído, el derecho a ser informados del contenido de los autos, el derecho a utilizar los medios de prueba pertinentes, el derecho incluso a la “presunción de inocencia” (exportado, valga la expresión, del ámbito procesal penal a la generalidad de los procesos), y el derecho a beneficiarse de un sistema de recursos ordinarios y extraordinarios acudiendo para ello a los órganos que estructuran la pirámide judicial (p. 828).

Las pautas básicas ejercidas en todos los campos del derecho tienen su razón de ser y no son producto de caprichos de eruditos que imponen sus pensamientos por encima de la realidad. Estos encuentran su apoyo en la medida en que la sociedad los requiere y se van fortaleciendo para generar la estabilidad que tanto desean los que buscan ayuda. Estos modelos pueden reinventarse conforme a los acontecimientos de la época, pero nunca perder el norte ni las finalidades para las cuales fueron diseñados.

En concreto: el derecho procesal del trabajo podría ser precursor de una autonomía moderada, buscando la forma de contrarrestar las necesidades primarias y secundarias de los trabajadores pero manteniendo la neutralidad que caracteriza a la justicia, puede ser flexible pero no derrochador, puede evolucionar en aras de progreso y protección sin desdibujar los principios que protegen la esencia de la misma.

5. Conclusiones

Ha quedado claro que el derecho procesal del trabajo está dispuesto a perder un poco la imparcialidad, que es bandera del derecho, escudándose en un proteccionismo que, si bien es necesario por tratarse de partes con características específicas, no justifica lo excesivo de su implementación.

Se tiene conciencia de que el derecho cambia conforme a las circunstancias de la época y que, por el ritmo acelerado de la vida, debe adaptarse rápidamente a situaciones que antes no hubiera concebido,

pero su razón de ser siempre debe ser la misma: preservar la seguridad jurídica, buscar la forma de mantener la balanza entre las partes y que solo al final del proceso se incline para aquel que demuestre con fundamentos probatorios que tiene la razón.

El afán de innovar y de aventurarse en terrenos que no conocemos puede resultar riesgoso y puede atentar contra los cimientos de una justicia de por sí ya bastante maltratada por los funcionarios encargados de ella. No es proponer por proponer, es plantear soluciones cuando así se requiera pero tratar de modificar bases que son el alma del mundo del derecho, como es la igualdad, la seguridad, la imparcialidad, solo genera más desestabilidad.

Actualmente en Colombia, aun después de pasar por todas las escuelas procesales posibles en busca de una identidad en cuanto a procedimiento, no ha habido cambios dramáticos que impliquen una notoria desigualdad entre partes y parece ser que el coletazo de las nuevas tendencias latinoamericanas no ha golpeado nuestras instituciones y esto es lo mejor si queremos conservar una normativa justa y eficaz.

Con lo esbozado en el párrafo anterior no se pretende decir que las normas procesales laborales no sean merecedoras de modificaciones y que los fallos que hasta el momento se han emitido no tengan más por cambiar. Es solo un llamado a la mesura cuando se trata de tocar un tema tan sensible como la introducción de un principio tan poco objetivo en las normas de derecho procesal, no vaya a ser que por la intensión de curar se debiliten aún más las bases que han sido cimentadas.

Referencias

- Añez, M. A. (2009). El sistema de valoración de las pruebas en el proceso laboral venezolano. *Gaceta Laboral*, 15(1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/336/33614479003.pdf>
- Argentina, Presidencia de la Nación. Ley N.º 20.744, de contrato de trabajo (13 de mayo de 1976).
- Argentina, Congreso de Argentina. Ley 26.428, modificación del artículo 9.º de la Ley N.º 20.744 y sus modificatorias (18 de diciembre de 2008).

- Argentina, Corte Suprema de Justicia de la Nación. Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo (15 de noviembre de 2011) Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-pellicori-liliana-silvia-colegio-publico-abogados-capital-federal-amparo-fa110-00149-2011-11-15/123456789-941-0001-1ots-eupmocsollaf>.
- Arese, M. C. (septiembre, 2012). *Presente y futuro derecho del trabajo. Los principios del derecho del trabajo*. Ponencia presentada en el XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Centro de Convenciones Hotel W, Santiago de Chile.
- Calvinho, G. (2007). *El proceso en el Estado de derecho*. Recuperado de <http://www.petruzzosc.com.ar/articulos/El%20proceso%20en%20el%20Estado%20de%20derecho.pdf>
- Camacho, J. I. (2012). Los mecanismos y las normas de protección en las relaciones laborales. En G. Medizábal, A. Sánchez-Castañeda & P. Kurczyn (Coords.), *Condiciones de trabajo y seguridad social* (pp. 237-264). México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas & Universidad Nacional Autónoma del Estado de Morelos.
- Chile, Ministerio del Trabajo y de la Previsión Social – Subsecretaría del Trabajo. Ley 20.087 Sustituye el Procedimiento Laboral Contemplado en el Libro V del Código del Trabajo (3 de enero de 2006).
- Gauthier, G. (2013). Los principios del proceso laboral y los principios que rigen los nuevos procesos laborales de Uruguay. *Meritum*, 8(1). Recuperado de <http://www.fumec.br/revistas/meritum/article/view/1783/1154>
- Herrera, R. (1991). La inversión de la carga de la prueba: ¿Manifestación del “in dubio pro operario”? *Themis*, (18). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10879/11384>
- Lacavex, M., Sosa, Y. & Rodríguez, J. (2014). El proceso laboral en México. Visión jurisprudencial. En P. Kurczyn & R. Tena (Coords.), *Temas selectos de derecho laboral* (pp. 175-206). México: Universidad Nacional Autónoma de México & Instituto de Investigaciones Jurídicas. Recuperado de <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/8/3809/9.pdf>
- México, Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos. Código Federal del Trabajo - Código Federal de Procedimientos del Trabajo (4 de marzo de 2010).
- Meza, M. M. (2003). Autonomía del derecho procesal del trabajo en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y la aplicación supletoria del proceso civil al laboral. En F. Parra (Ed.), *Estudios sobre el derecho del trabajo*. Recuperado

- de http://clasev.net/v2/pluginfile.php/33774/mod_resource/content/1/Autonomiii.pdf
- Murgas Torrazza, R. (octubre, 2012). *El proceso laboral y su cometido en la aplicación de las normas de trabajo*. Conferencia magistral presentada en el XIX Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica Argentina, Buenos Aires.
- Pasco, M. (1996). El principio protector en el derecho procesal del trabajo. *Boletín de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales*, 63(132). Recuperado de http://acienpol.msinfo.info/bases/biblo/texto/boletin/1996/BoIACPS_1996_63_132_93-114.pdf
- Plá, A. (2000). *Princípios de direito do trabalho* [Versión Adobe Digital Editions]. Recuperado de <https://fiquesursis.files.wordpress.com/2012/04/livro-princ-c3adpios-do-direito-do-trabalho-amc3a9rico-plc3a1.pdf>
- Sagardoy, J. (1997). El proceso laboral: principios informadores. En N. de Buen Lozano & E. Morgado (Coords.), *Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social* (pp. 823-834). México: Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/47.pdf>
- Silva, M., Sanabria, H. H. & Vargas, R. (2011). Dirección judicial del proceso en el Régimen del Trabajo y de la Seguridad Social [versión Adobe Digital Editions]. Recuperado de <http://www.ejrlb.net/biblioteca2011/content/pdf/a4/5.pdf>
- Ugarte, J. L. (2009). Tutela laboral de derechos fundamentales y carga de la prueba. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, (33) 215-228. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/rdpucv/n33/a05.pdf>
- Unión Europea, Consejo de la Unión Europea. Directiva 97/80/CE, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (15 de diciembre de 1997).
- Venezuela, Asamblea Nacional. Ley Orgánica Procesal del Trabajo (13 de agosto de 2002).
- Venezuela, Congreso de la República de Venezuela. Ley Orgánica del Trabajo (1990).