

## **VERDAD JURÍDICA VS. VERDAD MATERIAL: LA FUERZA DE LA REALIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

### ***LEGAL TRUTH VS. MATERIAL TRUTH: THE FORCE OF REALITY IN LABOR LAW***

**Orlando Aramis Aragón Sánchez\***

**Fecha de recepción:**  
14 de marzo de 2025.

**Fecha de aceptación:**  
23 de abril de 2025.

**RESUMEN:** Este artículo examina el principio de primacía de la realidad en el derecho laboral mexicano con especial atención en su relevancia, para asegurar una tutela judicial efectiva. A través de un enfoque doctrinal y normativo, empleando métodos hermenéuticos, comparativos, fenomenológicos y casuísticos, se analiza cómo la búsqueda de la verdad material supera los formalismos y simulaciones que pueden distorsionar la auténtica naturaleza de las relaciones laborales. El estudio presenta los fundamentos constitucionales y legales del principio, con énfasis en su impacto en criterios jurisprudenciales, los cuales exigen al juzgador considerar la realidad fáctica más allá de la apariencia formal, en aras de garantizar así los derechos fundamentales de los

---

\* Licenciado en Derecho, egresado de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma del Estado de México. Subdirector de Investigación del Centro de Investigaciones Judiciales del Poder Judicial del Estado de México. ORCID 0009-0002-0356-5819.

trabajadores. Además, se ofrecen directrices prácticas destinadas a fomentar una actuación judicial proactiva y equilibrada, compatible con el debido proceso. Finalmente, se reflexiona sobre la importancia de interpretar y aplicar las normas laborales con una perspectiva sensible a la realidad social, la necesidad de un equilibrio entre la justicia material y las garantías procesales y con ello fortalecer una impartición de justicia más equitativa y efectiva en México.

**PALABRAS CLAVE:** Primacía de la realidad, derecho laboral, verdad fáctica, verdad material; relación laboral.

**ABSTRACT:** *This article examines the principle of primacy of reality in Mexican labor law, with particular emphasis on its significance for ensuring effective judicial protection. Through a doctrinal and normative approach, employing hermeneutic, comparative, phenomenological, and casuistic methods, it analyzes how the pursuit of material truth overcomes formalities and simulations that can distort the authentic nature of labor relationships. The study presents the constitutional and legal foundations of this principle, highlighting its impact on jurisprudential criteria that require judges to consider factual reality beyond mere formal appearances, thereby ensuring the fundamental rights of workers. Additionally, practical guidelines are provided to encourage proactive and balanced judicial action compatible with due process. Finally, the article reflects on the importance of interpreting and applying labor regulations with sensitivity towards social realities, emphasizing the necessity of achieving a balance between substantive justice and procedural guarantees, thus reinforcing a more equitable and effective administration of justice in Mexico.*

**KEYWORDS:** *Primacy of reality, labor law, factual truth, material truth, employment relationship.*

**SUMARIO:** I. A MANERA DE INTRODUCCIÓN; II. APUNTES TEÓRICOS Y JURÍDICOS SOBRE EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD; III. CRITERIOS JURISPRUDENCIALES; IV. DIRECTRICES PARA SU APLICACIÓN; V. A MANERA DE CONCLUSIÓN. BIBLIOGRAFÍA.

## **I. A MANERA DE INTRODUCCIÓN**

La búsqueda de la verdad material constituye el núcleo esencial de una administración de justicia que aspire a ser verdaderamente equitativa y eficaz. Juzgar con base en la realidad implica trascender las apariencias formales y acceder al sustrato fáctico que da cuenta de la verdadera naturaleza de las relaciones laborales y así proteger los derechos de las partes. Este enfoque, lejos de ser meramente técnico, representa un compromiso ético y jurídico con la justicia sustantiva, que reconoce la complejidad de las interacciones humanas en el ámbito del trabajo.

El presente artículo se propone estudiar y explicar el principio de primacía de la realidad en materia laboral en México, a través de un riguroso análisis doctrinal y jurídico. Para ello, se recurre a un método hermenéutico, comparativo, fenomenológico y casuístico, que consiente abordar tanto los fundamentos teóricos como las implicaciones prácticas de este principio. Con lo anterior, la intención es dilucidar cómo la interpretación judicial puede privilegiar la verdad material, y con ello, garantizar una protección efectiva de los derechos de los trabajadores frente a estrategias que buscan ocultar la verdadera relación laboral mediante formalismos y simulaciones.

El trabajo se estructura en cuatro secciones principales, en la primera parte, se presentan apuntes teóricos y jurídicos que contextualizan el principio de primacía de la realidad, con una exploración conceptual y su fundamentación normativo-constitucional en el derecho mexicano; la segunda parte se dedica al estudio de criterios jurisprudenciales relevantes, a través del análisis de diversas tesis y resoluciones emitidas por la SCJN y los tribunales colegiados,

que ilustran la aplicación de este principio en casos concretos y su impacto en la administración de justicia laboral; en la tercera parte, se proponen directrices prácticas orientadas a los juzgadores, las cuales procuran equilibrar la búsqueda de la verdad material con el respeto a las garantías procesales y la equidad entre las partes; finalmente, se cierra con una conclusión que sintetiza los hallazgos del análisis y reflexiona sobre las implicaciones futuras de la aplicación del principio de primacía de la realidad en el ámbito laboral.

Este artículo, al integrar diversas metodologías y perspectivas, aspira a contribuir a la discusión académica y práctica sobre la importancia de juzgar en función de la realidad fáctica, mediante herramientas que fortalezcan la tutela judicial efectiva y la justicia en el derecho del trabajo.

## II. APUNTES TEÓRICOS Y JURÍDICOS SOBRE EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

### *a) Noción y definición*

La noción de realidad ha sido objeto de múltiples interpretaciones filosóficas y jurídicas a lo largo del tiempo, tornándose como un punto de referencia esencial en la construcción del conocimiento y en la formulación de normas que rigen la vida en sociedad. El Diccionario de la Real Academia Española, entre una de sus acepciones, define a la realidad como «*la verdad, lo que ocurre verdaderamente*», lo que resalta su carácter fáctico y objetivo.<sup>1</sup> Con lo anterior, se entiende que la realidad y la verdad se entrelazan en una relación de dependencia mutua, pues mientras que la primera se concibe como la existencia objetiva de los hechos, la segunda supone su reconocimiento y validación conforme a un criterio de certeza.<sup>2</sup> Si la realidad es *lo que ocurre verdaderamente*, la verdad es la manifestación de dicha ocurrencia bajo un juicio racional que la corrobora. No obstante, esta relación no es lineal, sino

---

<sup>1</sup> *Diccionario de la lengua española*, 23ª ed., versión 23.8 en línea, (Real Academia de la Lengua Española), consultado el 7 de marzo, 2025, <<https://dle.rae.es>>.

<sup>2</sup> *Diccionario de la lengua española*, 23ª ed., versión 23.8 en línea, (Real Academia de la Lengua Española), consultado el 7 de marzo, 2025, <<https://dle.rae.es>>.

que se encuentra mediada por la percepción y la interpretación: la realidad es el sustrato de la verdad, pero esta última no siempre logra capturarla en su totalidad. En el ámbito jurídico, este vínculo se intensifica, pues el derecho aspira a traducir la realidad en verdades normativas; sin embargo, la verdad jurídica no es un simple reflejo de la realidad, más bien se entiende como su construcción conceptual dentro de un marco de reglas y principios.

Desde una perspectiva filosófica, Bossini sostiene que la realidad es el fundamento de lo ético, pues el bien no se encuentra en las intenciones individuales ni en construcciones subjetivas, sino en la adecuación del conocimiento a la realidad misma. Bajo esta premisa, la verdad se concibe como la correspondencia entre los hechos y su representación intelectual, esto es, establece que la realidad es la verdad de las cosas.<sup>3</sup> En el ámbito jurídico, la realidad ya no es solo un concepto epistemológico, más bien se configura como un principio rector en la interpretación y aplicación de las normas.

Al respecto del denominado «principio de primacía de la realidad», se ha consolidado como un criterio de interés dentro del derecho del trabajo, pues se orienta a garantizar que las relaciones laborales sean analizadas desde su dimensión material y no únicamente desde lo que los documentos formales establecen. Este principio responde a una necesidad práctica dentro del derecho laboral: la frecuente discrepancia entre lo que se pacta en papel y lo que realmente ocurre en la dinámica diaria de la relación de trabajo. Esto se debe a que las normas no pueden prever todas las formas en que una relación laboral puede ser encubierta mediante artificios documentales, por lo que la interpretación judicial debe colocarse hacia la búsqueda de la verdad material.

El principio de primacía de la realidad ha sido identificado por la doctrina jurídica como un concepto jurídico indeterminado, en tanto su contenido no se encuentra definido con precisión en los textos normativos, sino que se deduce a partir de su aplicación e interpretación. Esta naturaleza abierta permite que su operatividad se articule como un criterio de optimización

---

<sup>3</sup> Lucila A. Bossini, «Verdad, realidad y derecho. La verdad práctica y el derecho», *Prudentia Iuris*, núm. 79 (2015): 282.

procesal, encaminado a garantizar que el veredicto judicial manifieste fielmente la verdad sustancial de los hechos controvertidos. En este sentido, el principio impone una preferencia ineludible por la realidad material sobre cualquier formalismo que pretenda desvirtuarla, con el propósito de evitar que la rigidez de las formas jurídicas obstaculice la consecución de la justicia.

Sin embargo, esta preeminencia de la realidad sobre la formalidad plantea una dificultad insoslayable: el legislador no precisó qué tipos de formalismos deben ceder ante la realidad fáctica, lo que crea un margen de interpretación que varía según el contexto normativo, judicial y doctrinal en el que se aplique.

Este vacío conceptual no es menor, puesto que todo el ordenamiento jurídico, incluida la Constitución, se estructura a partir de formalidades y procedimientos que, en principio, aseguran seguridad y certeza jurídica. En este punto emerge una tensión fundamental: ¿hasta qué punto puede la realidad desplazar los requisitos formales sin vulnerar la legalidad y la seguridad jurídica? La respuesta a este dilema ha sido construida progresivamente a través de la jurisprudencia y la práctica judicial —tema que se abordará en el apartado III y IV—, donde se observa un esfuerzo por dotar al principio de primacía de la realidad de una aplicabilidad equilibrada que no desvirtúe la predictibilidad del derecho ni favorezca arbitrariedades.

Sánchez-Castañeda explica que este principio implica entre otras cosas que, cuando existe una discordancia entre lo que se plasma en documentos y lo que efectivamente ocurre en la práctica, debe prevalecer lo segundo. En el derecho del trabajo, ello adquiere una dimensión crucial, ya que muchas veces la documentación formal puede ser utilizada como un instrumento de simulación para ocultar la verdadera relación laboral y así eludir obligaciones legales. La primacía de la realidad permite desentrañar estas ficciones y

permitir que los derechos laborales no sean desplazados por construcciones artificiales que encubren la explotación o la precarización.<sup>4</sup>

La importancia de este principio radica en su función correctiva frente a maniobras fraudulentas que buscan desdibujar la relación laboral. Por ejemplo, en algunos casos, los empleadores recurren a la figura de contratos de prestación de servicios, acuerdos de colaboración o convenios con intermediarios para evitar reconocer un vínculo laboral. Bajo esta lógica, los trabajadores pueden encontrarse prestando servicios en condiciones de subordinación y dependencia, pero sin gozar de las protecciones que el derecho laboral les otorga. Sin embargo, si la relación laboral es examinada desde la primacía de la realidad, el análisis jurídico no se detendrá en la denominación formal de los contratos, también identificará los elementos esenciales de la relación de trabajo, como la subordinación, la jornada y el pago de salario, para determinar la verdadera naturaleza del vínculo.

De lo anterior, la aplicación del principio exige del juez una sensibilidad especial para distinguir lo verosímil de lo ficticio, de modo que pueda extraer la verdadera naturaleza de la relación laboral subyacente. Esto implica que el juzgador no puede limitarse a la literalidad de los contratos o documentos, sino que debe realizar un análisis exhaustivo de los hechos y para ello considerar los elementos contextuales que permitan acceder a la verdad material del caso.

Así, el principio de primacía de la realidad funge como un criterio interpretativo fundamental dentro del derecho laboral, destinado a garantizar que la justicia no se subordine a las apariencias formales y atienda a la sustancia de las relaciones jurídicas. Su evolución y consolidación han respondido a la necesidad de tutelar de manera efectiva los derechos de los trabajadores, corregir las asimetrías de poder que suelen caracterizar el

---

<sup>4</sup> Alfredo Sánchez-Castañeda, «El derecho al trabajo: Un derecho con perspectiva convencional y de derechos humanos», en *Derechos del pueblo. México a través de sus constituciones*, vol. V, (Ciudad de México: Miguel Ángel Porrúa, 2016) 481.

mundo del trabajo y permitir que la verdad fáctica se imponga sobre la ficción jurídica.

### ***b) Fundamento normativo en el derecho mexicano***

El principio de primacía de la realidad encuentra su sustento en el marco constitucional y en la legislación laboral mexicana. En primera instancia, su fundamento constitucional se halla en el tercer párrafo del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, incorporado mediante reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de septiembre de 2017. Dicho precepto establece que:

*«Siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio, las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales»* [El énfasis es añadido].

Esta disposición impone a todas las autoridades judiciales y a aquellas con atribuciones materialmente jurisdiccionales la obligación de priorizar la resolución de fondo de los conflictos sometidos a su conocimiento, sin quedar limitadas por rigideces procedimentales. No se trata de un principio exclusivo del derecho laboral, sino de una directriz general aplicable a cualquier ámbito jurisdiccional, siempre que se salvaguarde la igualdad procesal y el debido proceso.

La incorporación de este principio constitucional representa un cambio en la forma en que históricamente se ha entendido la relación entre el derecho y el procedimiento. Tradicionalmente, el artículo 14 de la Constitución federal ha consagrado el principio de legalidad en materia procesal, al establecer que:

*«Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho»* [El énfasis es añadido].

Si bien esta disposición exige la observancia de las formalidades esenciales del procedimiento, el artículo 17 introduce una visión más flexible al otorgar preeminencia a la solución efectiva del conflicto, incluso cuando ello implique la atenuación de ciertos formalismos procesales. De esta manera, el principio de primacía de la realidad busca armonizar el derecho procesal con la necesidad de impartir justicia de manera efectiva.

Ahora bien, específicamente en el ámbito laboral, este principio adquiere una relevancia particular debido a la naturaleza de la relación obrero-patronal y a la frecuente existencia de maniobras tendientes a ocultar la verdadera relación de trabajo. En este sentido, el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, reformado el 1 de mayo de 2019, como parte de la transformación del sistema de justicia laboral, establece expresamente que:

*«Los Tribunales deben garantizar el cumplimiento de los principios y condiciones citados. El juez deberá atender al principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan. Asimismo, se privilegiará la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo»* [El énfasis es añadido].

Esta disposición complementa el mandato constitucional al aplicar el principio de primacía de la realidad de manera específica en materia laboral y como efecto, obliga a las juezas y jueces a analizar los hechos en su sustancia y no limitarse a las apariencias documentales. Luego entonces, los juzgadores deben examinar la verdadera naturaleza de la relación laboral con independencia de cómo se haya formalizado contractualmente, así se permite que los derechos de los trabajadores sean protegidos frente a intentos de simulación o fraude patronal.

De lo antes expuesto, se deduce que el objetivo central del principio es asegurar que la justicia sea más expedita, material y acorde con la realidad de los hechos.

### ***c) Vinculación con el nuevo paradigma de justicia laboral***

El principio de primacía de la realidad se inscribe en la transformación estructural que ha experimentado el derecho del trabajo en México a raíz de la reforma constitucional de 2017 y de la reforma a la legislación secundaria de 2019. Más que una simple modificación normativa, estas reformas dieron lugar a un cambio de paradigma en la impartición de justicia laboral, con el objetivo de erradicar las prácticas de simulación y paternalismo que por décadas caracterizaron las relaciones de trabajo en el país.

La reforma constitucional en materia laboral fue aprobada por la mayoría de los congresos estatales en 2017 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de ese año. Con ella, se modificaron los artículos 107 y 123 de la Constitución, en donde establecieron las bases para un nuevo modelo de justicia laboral. Posteriormente, el 1 de mayo de 2019, se promulgó la reforma a la Ley Federal del Trabajo, que consolidó la transición hacia un sistema más ágil, transparente y efectivo. Entre los cambios más significativos destaca la extinción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de tribunales laborales adscritos al Poder Judicial de la Federación y de los estados.

Este nuevo modelo de justicia laboral responde a la necesidad de superar las deficiencias que históricamente han afectado la impartición de justicia en la materia, tales como la lentitud procesal, los altos costos, la falta de transparencia, la parcialidad y la simulación en los procedimientos. En la exposición de motivos de la reforma de 2019, se reconoce explícitamente estas problemáticas y señala la urgencia de instaurar un sistema basado en principios de imparcialidad, equidad, eficacia y certeza jurídica, en aras de asegurar así el acceso efectivo a la justicia para las y los trabajadores.

Es en este contexto donde el principio de primacía de la realidad adquiere un papel central. Aunque algunos juristas sostienen que este principio no constituye una novedad en el derecho laboral, pues existían antecedentes como las máximas de «verdad sabida y buena fe guardada», contenido en

artículo 841,<sup>5</sup> hoy se puede afirmar un fortalecimiento recíproco entre los dos últimos principios enunciados con el de primacía de la realidad.

La incorporación de este principio responde a la necesidad de dotar al juzgador de una herramienta interpretativa fundamental para enfrentar prácticas de simulación laboral y avalar la protección de los derechos de los trabajadores frente a estrategias empresariales que buscan evadir sus obligaciones.

Con lo anterior, en este nuevo derecho procesal del trabajo, la figura del juez cobra una relevancia crucial. Los tribunales laborales, creados como parte del nuevo esquema de justicia, están llamados a operar bajo un marco de independencia y profesionalismo, con la responsabilidad de aplicar los principios del derecho social en la resolución de los conflictos.

#### ***d) Relación con el principio de proactividad***

En el contexto del *nuevo* modelo de justicia laboral y de la redefinición del rol del juzgador laboral, existe una correspondencia entre el principio de primacía de la realidad y el principio de proactividad del juez, vínculo que logra una relevancia fundamental, pues ambos operan como ejes rectores para garantizar la efectividad de la justicia laboral y su apego a los principios del derecho social.<sup>6</sup>

El principio de primacía de la realidad, como ya se ha explicado, exige que el juez valore los hechos sobre las formas documentales y con ello la resolución

---

<sup>5</sup> Dicho sea de paso, con la reforma no tuvo grandes alteraciones, el cambio está en la denominación de Tribunales en sustitución a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Anteriormente expresaba que:

*«Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan».*

<sup>6</sup> Karen Yarely García Arizaga, «El perfil del nuevo juez en la reforma laboral», *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 33, julio-diciembre (2021): 13-14.

de los conflictos laborales refleje la verdadera naturaleza de la relación de trabajo. Por su parte, el principio de proactividad, consagrado en el artículo 873-K, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo, impone:

*«Atendiendo a la naturaleza y fines del derecho laboral, el juez deberá asumir un desempeño proactivo, en el que impulse permanentemente el procedimiento, evitando que las deficiencias o inconsistencias formales cometidas durante su desarrollo trasciendan en perjuicio de las partes provocando su dilación a futuro, por lo que de advertirlas podrá subsanarlas [...]»* [El énfasis es añadido].

Esto se traduce en que ahora el juez cuenta con la obligación de impulsar el procedimiento y corregir deficiencias o inconsistencias formales que puedan generar dilaciones indebidas o afectar los derechos de las partes. Así, la conjunción de ambos principios confiere a los juzgadores herramientas para interpretar la realidad laboral de manera objetiva e intervenir activamente en la conducción del proceso con el fin de hacer efectiva esa interpretación.

El perfil del nuevo juez laboral, enmarcado en la reforma, exige una participación directa y constante en todas las etapas del procedimiento. A diferencia del modelo anterior, en el que la inercia procesal y la delegación de funciones podían generar dilaciones y formalismos excesivos, el nuevo esquema impone la inmediación del juez en todas las audiencias y le otorga facultades para interrogar libremente a los testigos, desechar declaraciones cuando carezcan de veracidad y tomar decisiones que permitan esclarecer la verdad material del caso. Esta atribución, lejos de ser un exceso de poder, se predispone a propiciar que el derecho laboral cumpla su función protectora y que los formalismos desvirtúen la justicia.<sup>7</sup>

La proactividad del juez no debe entenderse únicamente como un principio jurídico, sino como una actitud que le exige estar alerta ante cualquier intento de simulación,<sup>8</sup> de no ser un espectador pasivo del procedimiento, al contrario, asumirse como actor y evitar que las deficiencias procesales o la

---

<sup>7</sup> *Ibidem*, 15.

<sup>8</sup> *Ibidem*, 14.

documentación formal desvíen el proceso de su verdadera finalidad: la tutela efectiva de los derechos laborales.

La conjunción del principio de primacía de la realidad con el de proactividad del juez sostiene la metamorfosis del sistema de justicia laboral al dar al sistema la garantía de que la impartición de justicia no sea reducida a un análisis documental, va un paso más allá, prioriza que esté basada en una evaluación sustantiva de los hechos. La reforma, en esta forma, confirió al juez de herramientas para evitar que los procedimientos se vean entrampados en tecnicismos que obstaculicen el acceso a una justicia pronta, completa y efectiva.

#### ***e) Derecho comparado: experiencias en otros países***

El estudio comparativo de la primacía de la realidad en el ámbito laboral revela un compromiso común en diversas jurisdicciones latinoamericanas: la necesidad de que la protección del trabajador se base en los hechos concretos y no en meras formalidades. Este principio, se presenta tanto en México como en otros sistemas jurídicos y actúa como una salvaguarda que impide que la apariencia contractual distorsione la verdadera naturaleza de las relaciones laborales.

En Perú, por ejemplo, el principio exige que, ante una discrepancia entre lo que se establece en los documentos y lo que sucede efectivamente, se debe dar preferencia a la realidad de los hechos.<sup>9</sup> En concatenación, la Nueva Ley Procesal del Trabajo o Ley N° 29497, consagra en su *Título Preliminar*, artículo I, el «Principio de Veracidad», que equivale —en esencia— al principio de primacía de la realidad.<sup>10</sup> Adicionalmente, la sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 2132-2003-AA, complementa esta visión, al indicar que, si existe divergencia entre lo declarado formalmente y lo

---

<sup>9</sup> Lesly Mariana Montoya Obregón, «Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional», *Boletín Informativo Laboral*, núm. 92, agosto (2019).

<sup>10</sup> Ley N° 29497, artículo I del *Título Preliminar*, (Perú: Congreso de la República, 2010).

acontecido, es imperativo privilegiar la verdad material y permitir desvirtuar presunciones que, de otra forma, encubrirían la verdadera relación laboral.<sup>11</sup>

Por otro lado, en Colombia, la Constitución Política de 1991, a través de su artículo 53, dispone que la ley deberá considerar, entre otros principios mínimos fundamentales, la primacía de la realidad sobre las formalidades pactadas por las partes en las relaciones laborales.<sup>12</sup> Esto se integra con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, cuyo numeral segundo del artículo 23 dispone que, una vez reunidos los elementos esenciales,<sup>13</sup> se entenderá que existe un contrato de trabajo, independientemente del nombre que se le asigne o de las condiciones adicionales que se agreguen.<sup>14</sup>

Por su parte, en Ecuador, la jurisprudencia ha consolidado este principio, como es observable en la sentencia emitida en el Juicio No. 821-10 por la Segunda Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, que puntualiza que el principio de primacía de la realidad impone la preeminencia de los hechos sobre cualquier aparente simulación. En él, se evidenció que, pese a la firma de actas de finiquito que simulaban la terminación de la relación laboral, la continuidad en la prestación de servicios demostraba que la verdadera relación no había cesado. Este criterio resultó esencial para proteger los derechos laborales, al descartar estrategias que pretendieran evadir las obligaciones derivadas de la relación de trabajo.<sup>15</sup>

Finalmente, en Argentina, se explica que el derecho laboral se fundamenta en un compromiso ineludible con la verdad real, dada la naturaleza de orden público de sus normas. Aquí, el principio de primacía de la realidad obliga al juez a evaluar todas las circunstancias del caso y priorizar la situación fáctica sobre las formalidades contractuales. Esto implica que, para determinar la

---

<sup>11</sup> Exp. N° 2132-2003-AA, (Perú: Sala Primera del Tribunal Constitucional, 2003).

<sup>12</sup> Constitución Política de la República de Colombia, artículo 53, (Colombia: Gaceta Constitucional No. 116, 1991).

<sup>13</sup> Los elementos que se enuncian son (i) la subordinación; (ii) una prestación personal de un servicio efectivo; y, (iii) un salario.

<sup>14</sup> Código Sustantivo del Trabajo, artículo 23, (Colombia: Diario Oficial No 27.622, 1951).

<sup>15</sup> Juicio No. 821-10, (Ecuador: Corte Nacional de Justicia, 2013).

verdadera naturaleza del vínculo entre las partes, el juzgador debe trascender el mero contenido de los documentos, esto es, atender a la realidad subyacente de la relación laboral. Además, se reconoce que la inacción o el silencio del trabajador no deben ser interpretados en su perjuicio, en consonancia con la teoría de los actos propios y el principio de irrenunciabilidad de derechos consagrados en normas imperativas de la Ley de Contrato de Trabajo.<sup>16</sup>

Con lo antes descrito, pese a las particularidades normativas y procesales de cada país, el compromiso por privilegiar la verdad fáctica sobre las apariencias formales constituye un denominador común en el derecho laboral internacional; sin embargo, se despliega de modo diverso: en México, gracias al anclaje constitucional del artículo 17 y a su traslación precisa en el artículo 685 de la LFT, ha cristalizado en un corpus jurisprudencial sólido que obliga a los jueces a desbrozar la verdad fáctica de los formalismos; en contraste, países como Perú y Colombia lo abrazan en sus códigos procesales o en la Constitución, pero sin el mismo nivel de desarrollo normativo, mientras que en Ecuador y Argentina su fuerza emana principalmente de sentencias emblemáticas. Pese a tales matices, todos comparten su razón última de ser, la salvaguarda de los derechos de los trabajadores, en coincidencia cabal con la interpretación mexicana que sitúa la realidad material por encima de las simulaciones documentales.

### **III. CRITERIOS JURISPRUDENCIALES**

En la práctica, la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los tribunales han desarrollado criterios para armonizar la preeminencia de la realidad con el respeto a las formas esenciales del derecho. Para comprender mejor la forma en que el principio de primacía de la realidad ha sido aplicado en el ámbito judicial, en este apartado se analizarán algunos criterios emitidos por estos órganos.

---

<sup>16</sup> Principios laborales, primacía de la realidad, principio de irrenunciabilidad, *Sistema Argentino de Información Jurídica*, consultado el 7 de marzo, 2025, <<https://www.saij.gob.ar/principios-laborales-primacia-realidad-principio-irrenunciabilidad-suj0040744/123456789-0abc-defg4470-400jsoiramus#>>.

***a) Tesis 2a./J.96/2019 (10a.)***

El 8 de mayo de 2019, la SCJN resolvió la Contradicción de Tesis 318/2018, una decisión que puso fin a la tensión entre dos enfoques interpretativos en materia laboral, específicamente cuando se enfrenta el supuesto despido injustificado de una trabajadora embarazada frente a la presentación de un escrito de renuncia por parte del empleador. En este caso, se debatía si, en situaciones de discrepancia entre lo alegado por la trabajadora —quien manifiesta haber sido despedida por motivo de su embarazo— y el documento de renuncia aportado por el patrón, debía o no analizarse la verosimilitud de dicho escrito.

Por un lado, un tribunal (denominado tribunal disidente) sostenía que, dada la situación de vulnerabilidad inherente al embarazo, la simple existencia de un escrito de renuncia no puede, por sí sola, desvirtuar la presunción de un acto discriminatorio. Desde esta perspectiva, resulta inviable que una mujer embarazada renuncie de manera libre y espontánea a su empleo, considerando que dicho acto implicaría renunciar a prestaciones fundamentales de seguridad social y atención médica, elementos indispensables tanto para la salud de la madre como para la del menor. En consecuencia, el tribunal insistía en que la Junta de Conciliación y Arbitraje debía examinar detalladamente la verosimilitud del documento y con ello evaluar las circunstancias personales y la realidad de la relación laboral, para determinar si la renuncia respondía a una decisión genuina o a una maniobra para ocultar un despido injustificado.

Por otro lado, el tribunal denunciante argumentó que, si la renuncia se perfeccionaba mediante el aval de periciales ofrecidas por las partes, dicho escrito podía ser considerado suficiente para acreditar una decisión voluntaria. Esta postura se basaba en el supuesto de que, una vez que la renuncia ha sido ratificada por elementos de prueba técnicos, se legitima la voluntad de la trabajadora de dar por terminada la relación laboral. Sin embargo, la cuestión central a resolver era si, ante la alegación de despido por embarazo, la Junta debía o no analizar la autenticidad y el contexto en que se

firmó la renuncia, incluso cuando el escrito estuviera avalado por peritajes y no hubiera sido objeto de impugnación por parte de la trabajadora.

La SCJN, al resolver esta contradicción de tesis, afianzó la necesidad de aplicar una perspectiva de género en el análisis de los casos de presunto despido discriminatorio por embarazo. De acuerdo con el criterio establecido, es imperativo que la protección judicial considere la realidad socio-cultural de la mujer y los obstáculos que históricamente han limitado su acceso a derechos fundamentales. Así, se concluyó que la mera presentación de un escrito de renuncia resulta insuficiente para demostrar que dicho acto fue libre y espontáneo. Se requiere que, para desvirtuar la presunción de discriminación, el empleador acredite de manera robusta y convincente que la terminación de la relación laboral se debió a causas ajenas al embarazo y que la decisión de renunciar se produjo sin coacción o simulación.

El criterio de la SCJN, derivó en la Tesis 2a./J.96/2019 (10a.), misma que sienta un precedente importante: en situaciones donde la trabajadora demuestra que, al momento de concluir el vínculo, se encontraba embarazada, la simple renuncia no puede ser considerada prueba concluyente de voluntad libre, sino que debe ser objeto de un análisis exhaustivo que determine su verosimilitud en el marco del principio de primacía de la realidad. Esta decisión si bien, por un lado, fortalece la protección de los derechos laborales y la garantía de igualdad, también obliga a las Juntas y a los Tribunales a alejarse de interpretaciones formalistas y adoptar en cambio un enfoque basado en la sustancia de los hechos y en la realidad de las condiciones laborales.

Lo anterior ha establecido que, ante casos de despido alegado por embarazo, se debe adoptar una postura judicial proactiva y sensible a las desigualdades de género, lo que implica examinar con detenimiento los elementos fácticos que rodean la renuncia y exigir pruebas adicionales que permitan demostrar que dicho acto se realizó de manera voluntaria y sin presiones.

***b) Tesis XXX.2o.1 L (11a.)***

Dentro del acervo jurisprudencial de la SCJN destaca la Tesis XXX.2o.1 L (11a.), que aborda la valoración de la prueba confesional en el juicio laboral desde la perspectiva del principio de primacía de la realidad. Este criterio surge de un caso en el que la parte actora, durante el desahogo de prueba confesional, declaró no conocer a la persona a quien atribuía el despido injustificado. No obstante, la Junta, al analizar de manera aislada dicho elemento probatorio, concluyó que la declaración —por sí sola— demostraba la inexistencia del despido, lo que llevó al actor a promover un juicio de amparo directo.

El tribunal colegiado de circuito sostuvo que la prueba confesional debe valorarse con base en el principio de primacía de la realidad. Esto significa que el juzgador debe ir más allá del simple contenido formal de la declaración y analizar, en el contexto del conjunto probatorio, si lo manifestado guarda verosimilitud con la realidad de los hechos. Así, el criterio matiza que la resolución debe reflejar lo que verdaderamente ocurrió, en lugar de limitarse a interpretar de manera formal la prueba.

La justificación de este criterio se encuentra en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, que exige que los laudos —antes de la reforma de 2019— se dicten a verdad sabida y buena fe guardada. En armonía con el tercer párrafo del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el cual reconoce que, en caso de discrepancia entre la realidad fáctica y lo que se ha consignado en los documentos, debe prevalecer la verdad material. Así, si la declaración confesional, evaluada de forma aislada, resulta inconsistente con el conjunto de hechos, se debe considerar como un error que no puede determinar por sí solo la inexistencia del despido.

En esta tesitura, la Tesis XXX.2o.1 L (11a.) sienta un precedente importante al establecer que la valoración de la prueba confesional debe orientarse hacia el esclarecimiento de la realidad y, por lo tanto, evitar caer en formalismos que puedan distorsionar la verdadera naturaleza de los hechos. Con ello, se

contribuye a que la resolución judicial se emita en función de lo real, en cumplimiento del mandato constitucional de primacía de la realidad.

***c) Tesis I.140.T.19 L (11a.)***

Constituye un criterio aislado que cobra especial relevancia en el contexto del juicio de amparo directo en materia laboral, al precisar que, para fijar el monto de la garantía que asegure la subsistencia del trabajador y el pago de daños y perjuicios, es procedente analizar la verosimilitud del salario determinado en el laudo cuando éste no se ajuste al principio de primacía de la realidad.

En el caso subyacente a esta tesis, en un juicio ordinario laboral se condenó a la reinstalación del trabajador y al pago de prestaciones basadas en el salario diario acreditado en autos. Sin embargo, la parte demandada promovió un juicio de amparo directo y solicitó la suspensión del acto reclamado, argumentando que el emolumento era inverosímil. Si bien se negó la suspensión en lo que respecta a la reinstalación, la medida cautelar se concedió para el resto de la condena, estableciéndose un monto de garantía basado en el salario exhibido. Ante esta situación, se interpuso recurso de queja, derivando en el análisis de la verosimilitud del salario fijado en el laudo.

El Tribunal Colegiado de Circuito que analizó el asunto sostuvo que es admisible y, en ciertos supuestos, necesario examinar la verosimilitud del salario señalado en el laudo para determinar el monto de la garantía en la medida cautelar. Este análisis debe apoyarse en elementos de convicción — como evidencias electrónicas o información publicada en páginas *web*— que sean notorios para la autoridad, sin que ello implique un prejuzgamiento de la legalidad formal del emolumento. La base de este criterio se encuentra en el principio de primacía de la realidad, del tercer párrafo del artículo 17 de la Constitución, en exigencia a la valoración de la verdadera situación fáctica en contraposición a las formalidades que puedan distorsionar la realidad de la relación laboral.

La jurisprudencia emanada del Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en la jurisprudencia PC.I.L. J/59 L (10a.), estableció que, para fijar la garantía destinada a asegurar la subsistencia del trabajador durante el juicio de amparo, debe considerarse el salario que la autoridad tuvo por acreditado en el laudo reclamado. No obstante, este criterio admite que, en caso de que el salario resultante sea excesivo o no se corresponda con la realidad de las condiciones laborales, se puede y debe realizar un ejercicio de verosimilitud.

Asimismo, la tesis 2a./J.39/2016 (10a.), emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte, ordena analizar el monto del estipendio señalado en la demanda cuando este resulte exorbitante, especialmente en situaciones en las que el empleador no haya contestado la demanda. En tales supuestos, se debe calcular la garantía basándose en un salario que refleje de manera creíble las condiciones laborales reales del trabajador, sin que ello afecte la validez de la medida cautelar o la eventual reparación de los daños y perjuicios a favor de terceros durante el curso del juicio de amparo.

En definitiva, la Tesis I.14o.T.19 L (11a.) reafirma el mandato de los tribunales de no aceptar, de manera automática, el salario establecido en el laudo cuando éste contravenga el principio de primacía de la realidad. Al exigir un análisis de la verosimilitud del salario, la Suprema Corte busca garantizar que el monto de la garantía, que tiene como finalidad proteger la subsistencia del trabajador y asegurar el pago de los daños y perjuicios, sea congruente con la verdadera realidad de las condiciones laborales.

***d) Tesis XVII.3o.C.T. J/1 L (11a.)***

Esta tesis, en su rubro estipula que, conforme al principio de primacía de la realidad, los tribunales laborales deben analizar la verosimilitud de la renuncia, tomando en cuenta las características particulares del caso y las condiciones personales del trabajador. Aquí se dispone un precedente clave para garantizar la protección efectiva de los derechos laborales en contextos donde la renuncia pueda ser utilizada de forma simulada para encubrir despidos injustificados o abusivos.

En el caso que dio origen a esta tesis, la parte demandada optó por sostener la excepción de renuncia del trabajador mediante la exhibición de la documentación correspondiente. No obstante, al emitir el laudo, la Junta no realizó un análisis exhaustivo sobre la verosimilitud de dicho escrito, pues omitió considerar si este reflejaba verdaderamente la voluntad libre y espontánea del trabajador. Esta omisión contraviene el mandato del principio de primacía de la realidad, el cual exige que los hechos materiales prevalezcan sobre las formalidades aparentes.

El criterio jurídico adoptado por el Tribunal Colegiado de Circuito se fundamenta en la obligación de evaluar, en cada caso concreto, la autenticidad y el contexto de la renuncia. Para ello, es imperativo que los juzgadores contemplen elementos contextuales y personales del trabajador, tales como su antigüedad, el puesto desempeñado, su edad, preparación, solvencia económica y el monto o forma en que se efectuó el pago del finiquito. Estos factores, en conjunto, permiten discernir si la renuncia fue el resultado de una decisión genuina o de una presión implícita que busca disfrazar una terminación laboral impropia.

La justificación de este criterio se halla anclada en dos pilares normativos fundamentales ya enunciados en este trabajo. Por un lado, el párrafo tercero del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, por otro, el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo que ordena que las resoluciones se dicten a verdad sabida y buena fe guardada, lo que implica que el tribunal debe apreciar los hechos de manera consciente y sin aferrarse a formalismos procesales. Esta aproximación interpretativa obliga a que, en presencia de un documento de renuncia, el tribunal realice una valoración integral de su verosimilitud y exprese clara y congruentemente los motivos y fundamentos legales en los que se apoya su decisión.

Al exigir un análisis detallado de la renuncia, los tribunales laborales asumen una función activa en la protección de los principios de equidad y justicia, pues las decisiones se ajusten a la realidad fáctica para que no se vean

distorsionadas por formalismos que puedan encubrir la verdadera naturaleza de la relación laboral.

***e) Tesis II.3o.T.1 L (11a.)***

La prueba confesional, como medio de convicción en el juicio laboral, ha sido objeto de una interpretación garantista bajo el principio de primacía de la realidad. Esta tesis establece que el juez, en el ejercicio de sus facultades, no solo puede, sino que debe interrogar al absolvente cuando advierta contradicciones en su dicho, a fin de determinar la veracidad de sus afirmaciones y resolver conforme a los hechos y no con base en meros formalismos procedimentales. Esta línea interpretativa robustece el papel del juzgador como garante de la verdad material y evita que los defectos procesales o las estrategias litigiosas distorsionen la justicia laboral.

El caso que originó este criterio jurídico se presentó cuando la parte actora, al desahogar la prueba confesional, incurrió en contradicciones respecto a los hechos narrados en su demanda, específicamente con relación a su despido. Frente a esta situación, el juez, en el ejercicio de sus atribuciones, formuló preguntas adicionales para esclarecer las circunstancias del caso. Al valorar la prueba, concluyó que tales contradicciones restaban verosimilitud a la versión de la parte actora y llevaron a determinar la inexistencia del despido.

La justificación de esta postura jurídica encuentra su fundamento en el artículo 790, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, el cual faculta al juez para interrogar a los absolventes y ordenar la aclaración de sus respuestas cuando así lo estime necesario, pero también con los ya multicitados artículos 841 de la misma legislación, sobre las sentencias dictadas a verdad sabida y buena fe y el párrafo tercero del artículo 17 constitucional.

El impacto de esta tesis en la práctica judicial es significativo, pues aquí se dota a las y los juzgadores de herramientas para evitar que estrategias dilatorias o deficiencias en la exposición de los hechos comprometan la obtención de una justicia efectiva. En este sentido, se confirma que la función del juez laboral no es meramente pasiva ni limitativa a la valoración formal

de la prueba, se encarrila más bien a un deber activo de esclarecimiento de la realidad, lo que redundaría en una mayor protección de los derechos de las partes, en especial del trabajador, quien generalmente se encuentra en una situación de desigualdad frente a su contraparte.

Bajo esta óptica, la Tesis II.3o.T.1 L (11a.) se inscribe en la evolución del derecho procesal laboral hacia un modelo en donde la búsqueda de la verdad es el eje central del proceso.

***f) Tesis 2a. IV/2023 (11a.)***

La interpretación del principio de primacía de la realidad en el ámbito de la seguridad social y la protección de los beneficiarios de trabajadores fallecidos ha dado lugar a un criterio innovador por parte de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. La Tesis 2a. IV/2023 (11a.) establece que la fracción III del artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo, al condicionar el derecho de la concubina o concubino a recibir indemnización únicamente cuando no exista cónyuge superviviente y siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio, resulta violatoria de los derechos fundamentales a la igualdad y a la protección de la familia. Este criterio involucra un avance en la concepción jurídica de la familia y en la aplicación del derecho del trabajo bajo una perspectiva que privilegia las relaciones fácticas sobre los formalismos legales.

El supuesto que originó esta determinación se suscitó cuando una persona, en su propio derecho y en representación de su hijo menor, promovió diligencias para ser reconocida como beneficiaria del trabajador fallecido, con quien convivió durante veintiséis años y con quien tuvo tres hijos. Pese a, la Junta de Conciliación y Arbitraje determinó que, debido a que el trabajador estaba legalmente casado con otra persona, la promovente no podía ser considerada beneficiaria. Inconforme con esta resolución, promovió juicio de amparo directo, lo que llevó a la SCJN a pronunciarse sobre la constitucionalidad de la restricción establecida en la ley.

El criterio jurídico adoptado en esta tesis se fundamenta en la necesidad de reconocer la realidad de las relaciones familiares más allá de los lazos jurídicos formales. La Sala que conoció, determinó que condicionar el derecho de la concubina o concubino a la inexistencia de un matrimonio previo desconoce el principio de primacía de la realidad, pues muchas uniones de hecho subsisten en la práctica, aunque formalmente uno de sus integrantes siga vinculado en matrimonio con otra persona. En este sentido, el derecho del cónyuge supérstite a recibir la indemnización no puede prevalecer automáticamente sobre el derecho de la persona que efectivamente compartió una relación de convivencia, apoyo y solidaridad con el trabajador fallecido.

Desde una perspectiva constitucional, la restricción impuesta por el artículo 501, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo vulnera el derecho a la igualdad, ya que establece un trato diferenciado entre quienes mantuvieron una relación de hecho con la persona trabajadora fallecida. Asimismo, desconoce el derecho al libre desarrollo de la personalidad y la diversidad de modelos familiares que existen en la sociedad contemporánea. La protección de la familia, como principio constitucional, debe interpretarse a la luz de la realidad social, a través del reconocimiento de que el matrimonio no es el único vínculo que genera derechos y obligaciones de solidaridad y protección mutua.

La aplicación del principio de primacía de la realidad en este contexto considera que la existencia de un matrimonio previo no debe ser un obstáculo para reconocer derechos a la persona que, en los hechos, constituyó una familia con el trabajador fallecido. Esto se sustenta en la necesidad de privilegiar la justicia material sobre los formalismos legales y de garantizar la tutela efectiva de los derechos de quienes, por razones sociales o económicas, no formalizaron su relación mediante el matrimonio, pero sí cumplieron con los elementos sustantivos de una unión familiar.

En consecuencia, la tesis 2a. IV/2023 (11a.) es muestra de la evolución del derecho laboral y la seguridad social, al privilegiar la protección de los beneficiarios de una persona trabajadora fallecida y atender a las

circunstancias reales de su vida y no únicamente a los lazos jurídicos formales. La aplicación del principio de primacía de la realidad en materia laboral tiene alcances hacia la protección de los derechos humanos y la construcción de un derecho del trabajo más inclusivo y acorde con la diversidad social.

#### **IV. DIRECTRICES PARA SU APLICACIÓN**

El principio de primacía de la realidad, al constituirse como una herramienta esencial en el derecho laboral para garantizar que las decisiones judiciales reflejen la verdadera naturaleza de las relaciones de trabajo, su aplicación no debe realizarse de manera discrecional o desvinculada del marco normativo vigente, sino bajo directrices claras que orienten su uso adecuado y evitar distorsiones que puedan comprometer la seguridad jurídica, el debido proceso o la equidad entre las partes.

Las directrices aquí expuestas tienen como finalidad establecer criterios que guíen a las y los juzgadores en la correcta interpretación y utilización de este principio. En ellas se destaca la necesidad de respetar el equilibrio entre la realidad fáctica y la estructura procesal, en aras de que el reconocimiento de derechos no dependa de conjeturas, valoraciones subjetivas o posiciones de poder dentro del proceso. De esta manera, se busca que la primacía de la realidad opere como un instrumento de justicia, sin que su invocación derive en la vulneración de derechos fundamentales o en la extralimitación de la función jurisdiccional.

Al seguir estas directrices, se espera sirvan de guía para que los órganos judiciales apliquen el principio con mayor certeza y uniformidad y contribuya a la consolidación de un sistema de justicia laboral más transparente, predecible y apegado a los principios de legalidad, imparcialidad y tutela judicial efectiva.

### ***1. Priorizar la verdad material sobre la formalidad***

*Directriz: La persona juzgadora debe orientar su análisis hacia la identificación y valoración de la realidad fáctica subyacente, lo que implica privilegiar la sustancia de los hechos sobre la mera apariencia formal de los documentos o testimonios.*

Esta directriz es la esencia misma del principio de primacía de la realidad, que reside en la necesidad de que la administración de justicia se base en la verdad tal como se vive y se experimenta en el ámbito laboral, y no únicamente en la literalidad de las formalidades documentales. Es esencial que el tribunal se convierta en un artífice de la verdad material, lo que conlleva a analizar de forma crítica y contextualizada cada elemento probatorio para determinar si éste se ajusta a la realidad vivida por las partes. Así, se impide que formalismos jurídicos —que en ocasiones pueden ser producto de estrategias dilatorias o simulaciones— enmascaren la situación real y afecten la tutela efectiva de los derechos laborales, en concordancia con el mandato constitucional de privilegiar la solución del conflicto sobre los tecnicismos procesales.

### ***2. Respetar el marco normativo y el debido proceso***

*Directriz: Al aplicar el principio de primacía de la realidad, se deberá permanecer estrictamente dentro del marco normativo establecido y alinearse al respeto irrestricto del debido proceso. Esto implica que, en la búsqueda de la verdad material, no se debe incurrir en extralimitaciones que vulneren las garantías procesales de las partes, ya sea en la valoración de pruebas o en cualquier otra medida que se pretenda aplicar.*

Aunque el principio de primacía de la realidad requiere que se privilegie la sustancia de los hechos sobre la apariencia formal, este cometido no puede, en ningún caso, justificar la omisión de las normas procedimentales ni el menoscabo del derecho a un juicio justo. Es fundamental que quien juzga, se ciña a las reglas establecidas y valorar únicamente, por ejemplo, las pruebas debidamente admitidas en respeto al debido proceso.

### ***3. Adoptar una actitud proactiva en la búsqueda de la verdad material***

*Directriz: La persona juzgadora debe asumir un rol proactivo en el proceso, no limitándose a evaluar pasivamente la información suministrada por las partes, sino actuando de manera crítica e investigativa en la valoración integral de la prueba.*

Una actitud proactiva implica que el tribunal se involucre activamente en el proceso, por ejemplo, ante cualquier ambigüedad, contradicción o deficiencia de los absolventes, el juez debe solicitarles aclaraciones, precisiones o, en su caso, requerir explicaciones adicionales. Esta vertiente es fundamental para superar las posibles deficiencias en la presentación de la prueba, y que la resolución final se base en una imagen integral y fidedigna de la realidad laboral, en línea con los principios de buena fe y de solución efectiva de conflictos.

### ***4. Valorar integralmente la prueba, sin prejuicios formalistas***

*Directriz: Se debe efectuar una valoración holística de las pruebas presentadas — documentales, testimoniales, periciales y electrónicos— de manera integrada y comparativa, sin centrarse exclusivamente en la forma en que se presentó cada elemento.*

Esta directriz invita al juzgador a no aislar las pruebas y evaluarlas de manera fragmentada o según criterios meramente formales, por el contrario, optar por articular todas las evidencias disponibles para formar un panorama completo del conflicto. Es fundamental que el juzgador analice cómo cada prueba se relaciona con el contexto general del litigio e identifique posibles contradicciones o convergencias que permitan establecer la verdad material. Así, se evita que aspectos técnicos o formales —como el formato de un documento o la redacción de una declaración— distorsionen la apreciación de los hechos, y se garantiza que la resolución se base en la sustancia de lo ocurrido.

### **5. Contextualizar la evaluación de la evidencia**

*Directriz: La valoración de la prueba deberá realizarse considerando el contexto específico en el que se inserta la relación laboral, por lo que se debe atender a las particularidades del entorno, las condiciones personales y sociales de los trabajadores, y la realidad económica de la empresa.*

Cada conflicto laboral se desarrolla en un marco contextual que influye de manera decisiva en la interpretación de los hechos. La persona juzgadora debe analizar la evidencia en relación con factores como la antigüedad, el puesto desempeñado, la formación profesional y la situación económica del trabajador, así como las condiciones propias del sector o región en que se opera. Esta aproximación contextual permite asegurar que la interpretación de la prueba no se realice de forma aislada, sino por el contrario, que se vincule a la realidad concreta de las partes para una valoración más justa y equitativa de la situación litigiosa.

### **6. Incorporar una perspectiva sensible a las desigualdades y a la diversidad**

*Directriz: Aplicar una perspectiva que reconozca las desigualdades sociales, con especial atención a los contextos de vulnerabilidad y a las condiciones de desigualdad que afectan a determinados grupos, como las trabajadoras en situación de embarazo.*

La realidad social y laboral se caracteriza por una diversidad de circunstancias que, a menudo, colocan a algunos trabajadores en situaciones de mayor vulnerabilidad. Es crucial que las personas juzgadoras consideren estas condiciones al valorar la prueba, a través de un análisis no solo de los hechos, sino también el entorno sociocultural en el que se desarrollan. Esto implica reconocer, por ejemplo, que una trabajadora embarazada enfrenta desafíos particulares relacionados con la salud y la protección social, por lo que la aplicación del principio de primacía de la realidad debe incorporar un análisis de género y de desigualdad para garantizar una protección efectiva y justa de sus derechos.

### **7. Fundar y justificar las resoluciones en la verdad fáctica**

*Directriz: Toda decisión judicial debe estar debidamente fundamentada en un análisis exhaustivo de la verdad material, en donde se expresen con claridad, coherencia y congruencia los motivos y fundamentos legales que sustentan la resolución adoptada.*

Quizá parezca una obviedad, pero una fundamentación robusta es esencial para que la resolución tenga validez, pero para que también inspire confianza en el sistema de justicia. Los juzgadores deben detallar el proceso de valoración de la prueba, explicar cómo se integraron los distintos elementos y de qué manera se determinó la verdad fáctica. Este nivel de claridad fortalece la comprensión de las partes sobre el criterio aplicado y consecuentemente, facilita la revisión en instancias superiores.

### **8. Prohibición de presunciones absolutas en perjuicio de las partes**

*Directriz: El juzgador no debe establecer presunciones absolutas sobre la existencia de una relación laboral sin analizar de manera completa y equilibrada los elementos probatorios disponibles.*

El principio de primacía de la realidad permite privilegiar la ejecución material de una relación laboral sobre la forma en que esta fue pactada o documentada. Sin embargo, ello no implica que los juzgadores puedan asumir de manera automática la existencia de un vínculo laboral sin una valoración cuidadosa de la prueba. El análisis debe ser exhaustivo y, por lo tanto, considerar todos los elementos fácticos, sin caer en la simplificación de que cualquier prestación de servicios constituye, por sí sola, una relación de trabajo. Admitir presunciones absolutas en este contexto podría derivar en decisiones injustas que ignoren matices relevantes, como la existencia de figuras contractuales distintas al trabajo subordinado o la presencia de acuerdos válidos entre las partes que definan la naturaleza de la relación. La imparcialidad del juzgador exige que su determinación se base en un examen razonado de las circunstancias y dejar de lado cualquier predisposición que vulnere la equidad procesal o la seguridad jurídica.

### ***9. Determinación del salario base mediante la búsqueda de la verdad material***

*Directriz: Para fijar el salario base de la condena, el juez debe analizar las pruebas desde una perspectiva que privilegie la verdad material, con al apoyo tanto de los elementos documentales como el contexto socioeconómico y la realidad laboral que rodea al trabajador.*

La determinación del salario base es un elemento crucial en la resolución de conflictos laborales, ya que afecta directamente la cuantía de las prestaciones y las indemnizaciones. El juzgador debe realizar un ejercicio de valoración que trascienda el contenido formal de los recibos o documentos e incorporar datos contextuales y verificables que permitan establecer un salario coherente con la realidad laboral. Con lo anterior, se evita que cifras o formalismos inconsistentes sean aceptados sin contrastación.

### ***10. Reconocer y proteger la diversidad en las relaciones familiares***

*Directriz: Se tienen que interpretar las normas relativas a los beneficiarios de la persona trabajadora fallecida de manera que se reconozca la diversidad de los modelos familiares y se asegure la protección de las relaciones de hecho que demuestren afectividad, solidaridad y compromiso, sin quedar anclado en formalismos tradicionales.*

La realidad de las relaciones familiares contemporáneas es heterogénea y a menudo no se ajusta a los esquemas formales tradicionales. Los juzgadores deben, por lo tanto, valorar la evidencia de convivencia, apoyo mutuo y solidaridad, incluso cuando exista un vínculo matrimonial formal que, en la práctica, no cumpla con los elementos esenciales de una unión afectiva. Esta directriz se encamina a atender la necesidad de interpretar el derecho en función de la realidad vivida y velar por que todas las formas de familia sean reconocidas y protegidas de manera equitativa, conforme a los principios de igualdad y libertad personal.

### ***11. Considerar las dinámicas de poder y los factores culturales en la valoración de la evidencia***

*Directriz: Incorporar en su análisis una consideración exhaustiva de las dinámicas de poder, las desigualdades estructurales y los factores culturales que influyen en la manifestación y valoración de los hechos, con la aplicación de un enfoque sensible y contextual que derive en una interpretación justa y equitativa de la realidad laboral.*

La interpretación de los hechos en el ámbito laboral no puede desvincularse de la realidad social en que se insertan. Las dinámicas de poder y las condiciones culturales influyen de manera decisiva en la forma en que se presentan y perciben las relaciones laborales, lo que afecta, por ejemplo, la capacidad de una trabajadora para ejercer plenamente sus derechos en un entorno marcado por desigualdades de género o por prácticas discriminatorias. Al incorporar estos elementos en el análisis, el juzgador reconoce la complejidad de la realidad social y garantiza que la resolución judicial se ajuste a los principios de justicia y equidad.

## **V. A MANERA DE CONCLUSIÓN**

El principio de primacía de la realidad se conforma como una de las piezas angulares de un derecho laboral que aspira a ser auténticamente sustantivo: define la obligación de los tribunales de valorar los hechos tal como acontecen, por encima de las meras formalidades documentales que puedan encubrir simulaciones o fraudes patronales. En su sentido más profundo, este principio implica que la verdad material de la relación de trabajo —la subordinación, la jornada efectivamente laborada, la retribución real— sea el eje que guíe la interpretación y aplicación de las normas laborales, de modo que la justicia no quede subordinada a tecnicismos ni a artificios meramente nominales.

Desde el plano filosófico y doctrinal, la primacía de la realidad retoma la noción aristotélica de «verdad» como correspondencia entre el intelecto y los hechos, adaptándola al ámbito trabajador-patronal para señalar que la justicia

material solo puede alcanzarse si el juzgador trasciende la literalidad de los contratos y penetra en la dimensión fáctica de las relaciones laborales.

En el ámbito normativo, la reforma constitucional de 2017, al artículo 17 y la posterior incorporación expresa en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo representan un hito: por primera vez, México consagra el mandato de privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales y de atender al principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan. No se ignora el hecho que la norma ya demandara emitir *laudós* a verdad sabida y buena fe guardada, pero sí se afirma que es con esta incorporación que se consolida el rol de la realidad material. Luego entonces, estas disposiciones refuerzan el debido proceso y dotan a las y los jueces laborales de un mandato vinculante para desbrozar la verdad material sin sacrificar las garantías procesales.

El despliegue jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia y de los tribunales colegiados ha delineado los contornos operativos de este principio: desde la exigencia de analizar la verosimilitud de las renunciaciones en casos de despido a mujeres embarazadas (Tesis 2a./J.96/2019), hasta la valoración proactiva de la prueba confesional (Tesis XX.2o.1 L) o el escrutinio del salario base en amparos directos (Tesis I.14o.T.19 L). Cada criterio ha servido para recalcar que, en presencia de contradicciones entre la forma y la sustancia, corresponde a los tribunales reconstruir la realidad fáctica con una actitud proactiva y una valoración integral de todas las pruebas.

El estudio comparado confirma que, si bien naciones como Perú, Colombia, Ecuador y Argentina comparten la misma finalidad de proteger al trabajador frente a formalismos engañosos, es en México donde la confluencia de norma constitucional, legislación laboral y praxis judicial ha generado un cuerpo de interpretación más coherente y sistemático. En otros sistemas esta primacía emana mayormente de la jurisprudencia o de principios generales —sin el mismo nivel de desarrollo normativo—, mientras que nuestro país ofrece un andamiaje jurídico explícito y robusto que facilita su aplicación uniforme.

En definitiva, la primacía de la realidad es instrumento imprescindible para garantizar una justicia laboral auténticamente sustantiva y adaptada a las complejidades de las relaciones de trabajo contemporáneas. No se trata de menoscabar la seguridad jurídica ni de vulnerar el debido proceso, sino de articular ambas dimensiones: una tutela judicial efectiva que reconozca, sin ambages, la verdad material, pero que lo haga siempre fundándose en un análisis riguroso y transparente de la prueba. Con lo anterior, el principio corrige las asimetrías de poder y las prácticas simuladas, al mismo tiempo que fortalece la confianza en el sistema de justicia laboral, sienta bases para futuras reformas y ofrece al lector un referente claro desde el cual comprender y aplicar el cuerpo vivo de este principio fundamental.

### **BIBLIOGRAFÍA**

- A. Bossini, Lucila. «Verdad, realidad y derecho. La verdad práctica y el derecho». *Prudentia Iuris*, núm. 79 (2015).
- Código Sustantivo del Trabajo*. Colombia: Diario Oficial No 27.622, 1951.
- Constitución Política de la República de Colombia*. Colombia: Gaceta Constitucional No. 116, 1991.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. México: Diario Oficial de la Federación, 1917.
- Exp. N° 2132-2003-AA*. Perú: Sala Primera del Tribunal Constitucional, 2003.
- García Arizaga, Karen Yarely. «El perfil del nuevo juez en la reforma laboral». *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 33, julio-diciembre (2021).
- Juicio No. 821-10*. Ecuador: Corte Nacional de Justicia, 2013.
- Ley Federal del Trabajo*. México: Diario Oficial de la Federación, 1970.
- Ley N° 29497*. Perú: Congreso de la República, 2010.

Montoya Obregón, Lesly Mariana. «Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional». *Boletín Informativo Laboral*, núm. 92, agosto (2019).

Principios laborales, primacía de la realidad, principio de irrenunciabilidad. *Sistema Argentino de Información Jurídica*. Consultado el 7 de marzo, 2025. <<https://www.saij.gob.ar/principios-laborales-primacia-realidad-principio-irrenunciabilidad-suj0040744/123456789-0abc-defg4470-400jsoiramus#>>.

Real Academia de la Lengua Española. *Diccionario de la lengua española*, 23ª ed., versión 23.8 en línea. Consultado el 7 de marzo, 2025. <<https://dle.rae.es>>.

*Tesis: (IV Región) 2o.16 L (11a.)*. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 33, Enero de 2024, Tomo VI. Registro digital: 2028089.

*Tesis: (IV Región) 2o.20 L (11a.)*. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 39, Julio de 2024, Tomo I, Volumen 2. Registro digital: 2029133.

*Tesis: 2a. IV/2023 (11a.)*. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 32, Diciembre de 2023, Tomo III. Registro digital: 2027784.

*Tesis: 2a./J. 44/2024 (11a.)*. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 37, Mayo de 2024, Tomo III. Registro digital: 2028693.

*Tesis: 2a./J. 96/2019 (10a.)*. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 68, Julio de 2019, Tomo II. Registro digital: 2020317.

*Tesis: I.14o.T.19 L (11a.)*. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 23, Marzo de 2023, Tomo IV. Registro digital: 2026090.

*Tesis: I.2o.T.28 L (11a.)*. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 40, Agosto de 2024, Tomo III, Volumen 1. Registro digital: 2029284

*Tesis: II.3o.T.1 L (11a.)*. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 33, Enero de 2024, Tomo VI. Registro digital: 2028086.

*Tesis: X.2o.T.11 L (11a.)*. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 16, Agosto de 2022, Tomo V. Registro digital: 2025109.

*Tesis: XVII.3o.C.T. J/1 L (11a.)*. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 29, Septiembre de 2023, Tomo V. Registro digital: 2027272.

*Tesis: XXX.2o.1 L (11a.)*. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 6, Octubre de 2021, Tomo IV. Registro digital: 2023709.