

Ing. Snodh Castellanos FÉREZ CANACINTRA.
3ra. participación

POSIBILIDAD DE REVERTIR LA CARGA PROBATORIA DEL DESPIDO MEDIANTE EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO

Bajo el principio general de derecho que establece que “el que afirma está obligado a probar”, cuando un trabajador demanda a su patrón alegando que fue despedido injustificadamente por este, debería estar obligado a acreditar su dicho.

Lo anterior fue objeto de grandes debates, los que finalmente fueron resueltos por la Suprema Corte de Justicia que determinó cuando un trabajador hace valer un despido, solamente si el patrón le ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones, se revierte la carga probatoria respecto de dicho despido.

El Pleno de la Cámara de Diputados, el 11 de abril aprobó por mayoría, el dictamen que elaboró la Comisión del Trabajo y Previsión Social, en el que se aceptó la reserva para incluir dos párrafos a la fracción VI del artículo 784, que se contenían en la iniciativa y que se habían suprimido en el proyecto de dictamen, en los que se establece lo siguiente:

- “La negativa lisa y llana del despido, no revierte la carga de la prueba.”
- “Asimismo, la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador, no exime al patrón de probar su dicho.”

Con esta modificación se deja en estado de indefensión a los patrones y se rompe el equilibrio procesal, provocando que la mayoría de los juicios individuales sean de alto riesgo para los patrones puesto que se impone a estos, la obligación de probar hechos negativos, es decir hechos que no existen, como lo es “que no despidieron al trabajador”. Este criterio impactará principalmente a las MIPyMES que en su mayoría no tienen capacidad de defensa y son los mayores empleadores en México.

Debemos advertir que bajo esta premisa la obligación constitucional de establecer todo un andamiaje de instituciones y normas para resolver los conflictos laborales a través de la conciliación, fracasará, ya que con esta ventaja procesal, los trabajadores y sus abogados, no tendrán interés en negociar y los patrones tendrán que buscar alternativas de defensa, abonando en ambos casos, a la simulación y a la mentira en los procesos laborales.

En el apartado 3 inciso a) del artículo 23.10 del T-MEC, el Gobierno Mexicano se obligó a asegurar que los procedimientos ante los tribunales para la aplicación de la ley laboral sean justos y equitativos, obligación que se incumple al cambiar el principio de que “quien afirma está obligado a probar” y con ello obligar a los patrones a acreditar hechos negativos. Por ello y bajo estas condiciones, proponemos:

2

El titular del organismo será su Director General. El nombramiento deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo descentralizado, quien además de lo previsto en el artículo 123 apartado A fracción XX de la Constitución, deberá cumplir con los requisitos que establezca la Ley de la materia.

(Sin correlativo)

(Sin correlativo)

debea

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral contará con un Consejo Consultivo como órgano asesor para la política pública laboral, conformado por diez consejeros, de los cuales cuatro serán representantes del gobierno federal, tres serán representantes de los trabajadores y tres serán representantes de las organizaciones patronales los cuales serán elegidos por el voto de las dos terceras partes de los miembros presentes de la Cámara de Senadores o, en sus recesos, por la Comisión Permanente del Congreso de la Unión, con la misma votación calificada, en cualquier caso se procurará atender el principio de paridad de género en su conformación.

La Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral definirá los procedimientos a seguir para la presentación de las propuestas por la propia Cámara. Bianualmente serán substituidos los dos consejeros de mayor antigüedad en el cargo, salvo que fuesen propuestos y ratificados para un segundo período.