



# La eliminación de la obligación de los patrones de acreditar un hecho negativo, es obligada

por M.D. José María Bastar Camelo

*“Nadie esta obligado a lo imposible”*

Bajo el principio general del derecho que establece que “el que afirma esta obligado a probar”, implicaría de manera irremediable, que cuando un trabajador entable una demanda en contra de su patrón alegando haber sido despedido injustificadamente por este, debería estar obligado a acreditar y demostrar su dicho.

Lo anterior fue objeto y materia de grandes y acalorados debates, los que finalmente fueron resueltos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, quien determinó que cuando un trabajador intenta hacer valer un despido injustificado y el patrón lo niega en su defensa ofreciéndole el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venia desempeñando, solo en estas condiciones se revierte la carga de la prueba, respecto de dicho despido, quedando a cargo del trabajador demostrar el hecho.

Ahora bien, la reforma a Ley Federal del Trabajo vigente a partir del 2 de mayo de 2019, incluye dos párrafos en la fracción VI del artículo 784, con los que se pretende romper con esta fórmula de equilibrio 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 estas adiciones a la Ley se deja en total estado de indefensión a los patrones y se rompe definitivamente el equilibrio procesal, lo cual provocará con toda seguridad que la mayoría de los juicios individuales se conviertan en un altísimo riesgo para los patrones, puesto que se les impone a estos, la obligación de probar hechos negativos, es decir hechos que jamás existieron, como lo es “que no despidieron al trabajador”.

Los párrafos que se adicionan al artículo 784, en el sentido que la negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo al colaborador, no exime al patrón de probar su dicho, lejos de equilibrar procesalmente a las partes, impactará en forma negativa a los patrones, principalmente a las MIPyMES, beneficiando en la mayoría de los procesos a terceras personas, ajenas totalmente a la relación laboral, y no a los trabajadores. Además, dicha disposición creará contingencias laborales importantes y preocupantes, ya que pondrán en peligro las fuentes de trabajo y desalentarán la inversión y por ende la creación de empleos formales.

La apreciación de los hechos y la valoración de los medios de prueba es una función de la autoridad que conoce y resuelve el asunto y de del legislador, por lo que la Ley no debe inmiscuirse nunca en estas cuestiones tan delicadas.

Debemos advertir y hacer entender, que bajo esta premisa la obligación constitucional de establecer todo un nuevo sistema de instituciones y normas para resolver los conflictos obrero patronales a través de la conciliación es muy probable que fracase, ya que, con esa ventaja procesal, los trabajadores y principalmente sus abogados, no tendrán interés alguno en negociar y conciliar y los patrones tendrán que buscar alternativas de defensa, abonando en ambos casos, a la simulación.

Por otro lado, y, muy importante de mencionar, 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 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 obliga a los patrones a acreditar hechos negativos.

Es por todo esto y bajo estas premisas, que se reitera como prioritaria la propuesta de suprimir el segundo y tercer párrafo de la fracción VI del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

Para con ello lograr eliminar la obligación nefasta de un patrón de acreditar hechos negativos en un proceso individual, y se vitará además romper con el equilibrio de cargas procesales, expresado desde hace muchos años por el Poder Judicial.

Hace falta mucho mas empatía y acercamiento por parte del Legislador para con los micro, pequeños y medianos empresarios, que son quienes emplean a 8 de cada 10 trabajadores en el país, en otras palabras, son el Gran Empleador de México.

***José María Bastar Camelo***

Maestro en derecho por la Universidad Olmeca AC.

Académico de Número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social (AMDTPS).

Socio Director de la firma Bastar Camelo & Abogados [www.bastarcamelo.com](http://www.bastarcamelo.com), [josemaria@bastarcamelo.com](mailto:josemaria@bastarcamelo.com)