

MI TRABAJADOR SALIÓ A COMER Y NUNCA MÁS LO VOLVÍ A VER...



Lic. Jair I. Anzures Ornelas

Seguramente les ha tocado escuchar o presenciar algo así, en el mejor de los casos, el trabajador decidió no seguir con la relación laboral y no le pareció importante renunciar de manera formal, el peor de los casos no lo abordaremos en esta ocasión, pero, es aquel en que desafortunadamente falleció, por último, está aquel caso en que un día de forma inesperada una persona toca a la puerta y nos dice que viene a notificarnos una demanda laboral interpuesta por aquel trabajador que solo salió a comer; el presente artículo tiene la finalidad de ayudarnos a prevenirnos de este último acontecimiento.

El procedimiento paraprocesal es una figura jurídica contemplada en la Ley Federal del Trabajo:

En el caso que nos ocupa, es aquel en que se solicita la intervención de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje para que, a través de esta se realicen actos que, por alguna razón, no fue posible llevar a cabo o no pudieron ser concretados; para ello es necesario acudir ante la Junta competente a solicitar que a través de ésta se notifique al trabajador el aviso de rescisión o terminación de la relación laboral.

Cabe mencionar que, solo se pueden notificar por este medio los avisos de terminación de relación laboral que sean en términos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, aquellos en los que la relación se culmina sin responsabilidad alguna para el patrón (de forma justificada), causal que se da cuando un trabajador simplemente decide ya no presentarse a laborar, toda vez que, después de tres inasistencias injustificadas o sin permiso del patrón dentro de un periodo de treinta días, el patrón, está en todo su derecho de rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad alguna, para ello, cuenta con cinco días hábiles posteriores a la fecha en que el trabajador haya incurrido en las tres inasistencias.

Lo mismo sucede con aquellos casos en los que el patrón, justificando el despido en alguna causal de las previstas en el artículo 47 de la Ley, notifica por escrito el aviso de terminación de la relación de trabajo a un colaborador, y este último, se niega a firmar dicho aviso alegando que el patrón debe indemnizarlo porque lo está despidiendo. El patrón debe solicitar, dentro de los cinco días hábiles siguientes posteriores al aviso dado al trabajador, el auxilio de la Junta competente para que ésta notifique personalmente al colaborador la rescisión de la relación laboral.

Como habrán notado, este procedimiento se puede utilizar siempre que se haya realizado un despido justificado y al hacer la notificación del aviso al trabajador, éste se niegue a firmarlo, lo cual deja al patrón con la incertidumbre de no saber que pasará, lo más seguro es que, pasando unos meses, reciba la notificación de una demanda, por ello, es importante que al presentarse una situación como esta se tenga presente que solo se cuenta con cinco días hábiles para solicitar el auxilio de la Junta para que ésta notifique el aviso de rescisión al trabajador

Y ahora que sabemos esto, espero que estén más tranquilos si se presenta una situación de las mencionadas y que con lo aquí expuesto puedan prevenir demandas inesperadas, pero lo que más espero es ver trabajadores que renuncien cuando ya no deseen estar en un trabajo, patrones que despidan trabajadores en vez de orillarlos a que éstos renuncien, quizás pensarán que mis deseos son horribles, pero les aseguro que no hay nada más sano.