

# “PAPELITO HABLA”



Licenciado Jair I. Anzures Ornelas

En la actualidad aún existen muchas relaciones de trabajo que no constan en contratos laborales por escrito, esto suele suceder porque se piensa que, por el hecho de no tener contratos de trabajo no se tiene mayor obligación con los trabajadores que la de pagarles un salario. Esa falsa percepción del patrón de no estar obligado a más, de algún modo, la tiene también el trabajador, pues este último cree que, por el hecho de no tener un contrato firmado, no tiene derechos, existen personas que incluso han sido despedidas injustificadamente y piensan que no pueden reclamar nada porque no tenían contrato.

¿Qué pasa cuando un trabajador sin contrato se decide a demandar?

Seguramente el patrón será condenado, pues, la Ley Federal del Trabajo indica en su artículo 26, que, la falta de un contrato por escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de dicha formalidad.

Aunado a lo anterior, resulta importante recordar que en materia laboral; el patrón está obligado a probar que el trabajador no tiene derecho a lo que pretende obtener a través de la demanda, lo cual, será aún más difícil de lograr para el patrón si no cuenta con un contrato firmado por el trabajador, entre menos pruebas tenga, mayor será el riesgo de ser condenado.

En el mejor de los casos el patrón será condenado al pago de todo aquello a lo que el trabajador tenía derecho, pero siendo honestos, este escenario es muy poco probable; desafortunadamente, la mayoría de las veces, el patrón es condenado a mucho más de lo que el trabajador tenía derecho, esto se debe a que muchos “abogados”, inescrupulosamente, mienten en sus escritos de demanda manifestando que el trabajador percibía un sueldo más alto al verdadero, inventan horas extras, mayor antigüedad, etcétera; y, sí el patrón no tiene forma de probar que son mentiras... ¡será condenado!

Además de evitarnos conflictos como el anterior, tener contratos por escrito, nos ayuda a evitar el riesgo de que una relación laboral se convierta en indeterminada sin antes haber capacitado y puesto a prueba al trabajador, lo cual, al hacerlo por escrito, nos dará un margen de algunos meses para conocer al trabajador y evaluar si tiene el perfil que requiere el patrón para ocupar el puesto de trabajo.

Y ahora que hemos visto esto, ¿consideran qué es bueno seguir sin contratos por escrito? ¡papelito habla!