

115

2 de agosto del 2011

Mis preguntas son: ¿Cómo empleador podemos obligar a un trabajador a preavisarnos? ¿Qué se hace si el empleado no quiere dar los días de preaviso y el monto de sus derechos adquiridos es suficiente para pagarnos el preaviso? ¿El monto de preaviso que el empleado debe pagarnos se contempla en el mismo documento de descargo por salida? ¿Se debe enviar una comunicación especial al Ministerio de Trabajo cuando el empleador preavisa a una persona? ¿Y cuando el trabajador preavisa a la empresa?

El empleado que renuncia (es decir, ejerce el desahucio) está obligado a dar el preaviso trabajando los días del preaviso, y si no quiere hacer eso, tiene la opción de pagar el preaviso a su empleador (Arts. 76 y 77 del CT). El empleador no puede obligarlo a decidir una cosa por otra pues esa opción (entre trabajar o pagar el preaviso) se la da la ley al trabajador. Ahora bien, si el trabajador decide renunciar, se va de la empresa y no paga el preaviso, la empresa tiene derecho a una acción legal en cobro de ese preaviso impagado del mismo modo que los trabajadores lo tienen cuando el empleador ejerce el desahucio sin pagar el preaviso, es decir acudiendo a los tribunales para que condenen al trabajador a pagar ese preaviso. La otra alternativa podría ser conversar con el empleado para ver si el consiente en que le descuenten el monto del preaviso de lo que haya que pagarle de derechos adquiridos (regalía, vacaciones, bonificación, etc.). En tal caso, se hace constar en un recibo de descargo el descuento del dicho preaviso de los derechos adquiridos.

Si el empleado no está de acuerdo, entonces habría que retenerle ese pago y cuando el demande en cobro de esos derechos adquiridos,

responderle con una contra-demanda en cobro del preaviso y solicitando al tribunal una compensación de deudas. El empleador no puede decidir unilateralmente el descuento del preaviso no pagado sobre los derechos adquiridos. Para poder hacerlo tendría que disponer previamente de una autorización por escrito del trabajador (o en una cláusula del contrato escrito) en donde este consienta ese descuento en caso de renuncia. Por último, en cuanto a las formalidades, el empleado que renuncia es quien tiene la obligación legal de comunicarlo al MT, pero como eso nunca se cumple y además no está sancionado legalmente, yo sugiero siempre al empleador que recibe una renuncia, que lo comunique al MT.