



Rescisión del contrato de trabajo del trabajador (despido)

La decisión de rescindir el contrato de trabajo es una de las medidas que en la práctica causa más problemas al empresario, no sólo porque si el despido es injustificado puede obligársele a reinstalar al trabajador o a indemnizarlo, a elección del propio trabajador, sino porque un despido arbitrario provoca una natural reacción de inquietud en el resto de los trabajadores. Y si es justificado, el empresario tiene que conocer cómo fundar el despido y el procedimiento para llevarlo a cabo a fin de no incurrir en responsabilidad legal.

Causales más frecuentes de despido

Concepto: La Rescisión del contrato de trabajo decretada por el patrón consiste en el despido del trabajador, porque éste con su conducta ha dejado de cumplir algunas de sus obligaciones más importantes, o ha violado las reglas naturales que surgen de sus obligaciones dentro del trabajo o prohibiciones que se le hayan impuesto.

Las causas que motivan el despido justificado del trabajador, es decir, sin la obligación de pagar indemnización alguna, están señaladas en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que contiene 14 fracciones y, por consiguiente, 14 posibles motivos de despido.

Como la fracción XV dice que otras causas iguales, también graves, pueden ser causa de despido, quiere esto decir que las 14 primeramente señaladas no son las únicas sino las más importantes que suceden en la práctica.

Por ejemplo, una de las más frecuentes es aquélla a la que se refiere la fracción X, que señala como causal de despido que el trabajador deje de concurrir a su trabajo durante más de tres días, es decir cuatro en adelante, en un periodo de 30 días contados de la primera a la última falta, sin que necesariamente las inasistencias sean consecutivas. Las faltas de asistencia deben ser injustificadas es decir, sin haber obtenido permiso del patrón y sin que el trabajador compruebe, al regreso al trabajo, que tuvo motivos suficientemente fundados para haber dejado de concurrir al desempeño de sus labores. Esta causal es la más frecuente y relativamente fácil de comprobar. Basta para ello con tener un debido control de asistencia. Si se lleva tarjeta de control de asistencias, es indispensable cuidar que esta tarjeta esté firmada por el trabajador porque si carece de firma de éste, no tiene calidad de prueba, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje consideran que pudo haber sido elaborada por el patrón de manera artificial.

Otra causa más o menos frecuente de despido justificado del trabajador, es la desobediencia de éste a órdenes que se le dieron por el patrón o por sus representantes dentro del trabajo. Es indispensable en este supuesto, que la orden que se le dio esté relacionada con las obligaciones que el trabajador tiene dentro de la empresa, es decir con sus deberes dentro del trabajo, pues si no se trata de trabajo contratado, el trabajador podría negarse legalmente a acatar la orden de su jefe. Para comprobar esta causal, es recomendable que se levante un acta de investigación administrativa inmediatamente después de que ocurrió el hecho y que se haga firmar esa acta al trabajador y a los testigos que hayan presenciado la desobediencia. Si el trabajador se niega a firmar, debe hacerse notar en el acta ese hecho, y los testigos deben dar fe de que, a pesar de que se le tomó declaración en presencia de todos, el trabajador no quiso firmar.

Un caso de desobediencia consistiría en que el trabajador se niegue a seguir las instrucciones que de manera expresa le haya dado el patrón para ejecutar su función dentro del trabajo, o que esas reglas consten en las instrucciones o normas de trabajo que estén implantadas en la empresa. Por ejemplo, un operario de un torno, para producir las



piezas que se le encomiendan, debe cuidar que las medidas sean las adecuadas, de acuerdo con las necesidades de una ejecución correcta del trabajo. Si, a pesar de ello, produce con su descuido piezas imperfectas o defectuosas, es evidente que está incurriendo en una desobediencia que causa graves perjuicios al patrón, pues desperdicia materia prima al producir artículos que no podrán venderse por falta de calidad.

Conviene tener presente que la decisión de rescindir el contrato debe ser tomada por el patrón sólo en casos extremos, porque el trabajador haya incurrido en graves violaciones en la ejecución del trabajo en cuyo caso su actitud representa no sólo daños para la empresa, sino un mal ejemplo al resto de los trabajadores que laboran en la misma empresa.

Además, el patrón debe examinar si cuenta con los medios de prueba suficientes para que en caso de que el trabajador, inconforme con la medida, lo demande ante las autoridades del trabajo, pueda comprobarse la causa del despido. De otra manera, se expone el patrón a ser condenado a reinstalar al trabajador, o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, y en uno y otro caso, a pagarle los salarios caídos, es decir, los que dejó de percibir el trabajador desde el momento del despido, hasta que es repuesto en su trabajo, o se le paga la indemnización, independientemente de que durante todo ese tiempo haya ganado salarios en otra empresa.

Si el despido es justificado, porque el patrón tenga causa legal para haber rescindido el contrato y pueda comprobarla en caso de juicio, no está obligado a indemnizar al trabajador ni a reinstalarlo.

En otras palabras, conviene que el patrón examine cuidadosamente si la causa del despido, es decir, el incumplimiento en que ha incurrido el trabajador o las violaciones a lo que se le prohibió que hiciera, son suficientemente graves para que originen el despido.

Además, y esto es tal vez lo más importante, conviene que el patrón examine cuidadosamente que puede probar la causa del despido, en caso de demanda del trabajador y ante las autoridades de trabajo. Es muy frecuente que aunque el trabajador haya violado su contrato de trabajo, el patrón no tenga los medios suficientes para comprobar que así sucedió.

Por ejemplo, cuando los únicos testigos de esa infracción cometida por el trabajador son sus compañeros de labores quienes, por razón muy explicable, pueden negarse a cooperar con el patrón para demostrar que el trabajador incurrió en la causa del despido.

Esto no significa, desde luego, que nunca se tome la decisión, sino sólo que debe reflexionarse, pensar y medir las consecuencias muy bien, antes de adoptar esa medida. Si es inevitable, debe tomarse la decisión pero cuidando que la empresa quede debidamente protegida, para el caso de una demanda del trabajador.

Como dijimos anteriormente, las dos causas de despido anteriores (ausencias y desobediencia) son las más frecuentes, pero no son las únicas. Para enterarte debidamente de cuáles son las demás causales de despido justificado, debes consultar el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Procedimiento para el despido

La Ley obliga al patrón a comunicar por escrito al trabajador la causa o causas del despido. Este requisito debe ser cuidadosamente cumplido porque, si no se acredita, es decir, si no



se comprueba en caso de juicio que se dio el aviso escrito al trabajador, el despido se considera injustificado.

La manera más clara de comprobar que se le entregó el original del aviso al trabajador es tener la copia firmada por dicho trabajador.

Frecuentemente, el trabajador se niega a recibir el original, en cuyo caso el patrón, en lugar de entregárselo, debe hacerlo llegar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta lo entregue a su vez al trabajador.

Este procedimiento debe seguirse dentro de los cinco días inmediatamente siguientes al despido y para el trámite ante la Junta es recomendable consultar a un abogado porque debe de redactarse un escrito que sólo con conocimientos técnicos en la materia puede hacerse correctamente.

Defensa en caso de demanda

A pesar de que el patrón haya tomado todos los caminos legales, y haya usado la prudencia y el buen juicio para despedir al trabajador, es desgraciadamente frecuente que el trabajador, asesorado por personas que se dedican profesionalmente a hacerlo, demande al patrón y le reclame la reinstalación en el trabajo o el pago de indemnización y, además, los salarios caídos. Si esto sucede, el patrón se ve en la necesidad de contestar la demanda y defenderse.

Para ello, conviene que tan pronto como reciba la demanda, consulte a un abogado para que atienda el asunto y le evite los riesgos de una condena injusta con el consiguiente costo para el patrón.

Si el patrón no atiende debidamente la demanda y deja de concurrir a la Junta de Conciliación y Arbitraje, debidamente asesorado y aportando todos los elementos de defensa y las pruebas necesarias para que la autoridad del trabajo considere que el despido fue correcto, se expone a que se dicte en su contra una resolución que le va a significar costo considerable y la pérdida de imagen frente a los demás trabajadores.

Finalmente, cabe hacer notar que el patrón cuenta con 30 días corridos, es decir naturales, a partir de la falta en que incurrió el trabajador, para tomar la decisión de despedirlo, por lo que tiene tiempo suficiente para sopesar todas las consecuencias de su decisión de rescindir el contrato.