

### **DESPIDO JUSTIFICADO (sin responsabilidad para el patrón o el trabajador)**

En el presente artículo se analizará el amplio tema de DESPIDO JUSTIFICADO y sus tipos, en el cual se encuentra y se llega a adjudicar la responsabilidad al patrón o al trabajador, dependiendo de las situaciones que se pueden llegar a vivir día a día en el área laboral de estos. Cada escenario plantea una acción distinta respecto al monto económico que le debe otorgar el patrón al trabajador.

Cuando el PATRÓN es quien toma la decisión de rescindir de la relación de trabajo o contrato teniendo motivos suficientes, ya sea por el incumplimiento de obligaciones u otras situaciones que lo ameriten por parte del trabajador, es cuando aplica el despido justificado sin responsabilidad para el patrón, siempre y cuando los motivos que llevaron a esta decisión se encuentran dentro del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Así lo explica el autor Jorge I. Espinoza Esteva en su tesis de la UNAM: "El despido justificado aparece cuando el trabajador haya realizado hechos o actividades tan graves que impiden el desarrollo de la relación contractual y justifica la decisión del patrón para despedirlo.

En estos casos durante su aplicación el trabajador no tiene derecho a percibir los beneficios que la ley le otorga."

Por ello, en este artículo, trataremos el tema del despido justificado. Pues, como afirma la OCC (empresa de reclutadores de empleados), "algunos trabajadores tienen la idea errónea de que al ser despedidos tienen derecho a todas las prestaciones. De acuerdo a lo que establece el artículo 47".

### **Despido justificado sin responsabilidad para el patrón**

#### **Causas de rescisión laboral**

De acuerdo a la **Ley Federal del Trabajo**, en el Título Segundo, apartado de **Relaciones Individuales de Trabajo**, Capítulo IV, Rescisión de las **Relaciones de Trabajo, Artículos 46 y 47**, se menciona el despido justificado y las causas que pueden llevar a este sin responsabilidad para el patrón.



La siguiente es una lista de causas para despidos justificados que contempla el artículo 47 de la LFT:

☼ Que el trabajador haya engañado al patrón. Ello con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

☼ Si en sus labores, el trabajador incurre en: faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón. Ello incluye a familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento. También si lo hace en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

☼ Cuando el trabajador comete los mismos actos contra sus compañeros. Si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

☼ Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado. Ello con perjuicio de la empresa.

☼ Si el trabajador daña los materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo

☼ Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento. Incluyendo las personas que se encuentren en él.

☼ Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

☼ Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días. Sin permiso del patrón o sin causa justificada.

ENTRE OTRAS...

Otras causas de despido justificado sin responsabilidad del patrón que contempla el Título IV, Capítulo II, Obligación de los trabajadores, artículo 135:

- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

- Negarse el trabajador en adoptar las medidas preventivas. Incluso a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

- Si el trabajador concurre a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante. Salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón. Además de presentar la prescripción suscrita por el médico.

- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

#### **Consideraciones sobre este tipo de despido**

Según la LFT, "el patrón que despidiera a un trabajador deberá darle aviso escrito (artículo 47 párrafo segundo) en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión". Además de puntualizar la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el **momento mismo del despido**. La otra opción que da la ley es comunicarlo al Tribunal Competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes.

El patrón deberá entregar el último domicilio que tenga registrado del trabajador. Así la autoridad podrá notificar al trabajador personalmente.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará hasta que el trabajador reciba el **aviso de rescisión**.

#### **Despido justificado sin responsabilidad para el trabajador**

Aquí presentamos un tipo de despido justificado donde no tiene responsabilidad el trabajador. El artículo 51 de la LFT puntualiza las causas de rescisión de la relación de trabajo. Estas son las causas:

- Cuando el patrón engaña al trabajador al proponerle un trabajo cuyas condiciones pactadas no se cumplen. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

- Si el patrón incurre en el servicio, en faltas de probidad u honradez en contra del trabajador. Entre las faltas se cuentan los actos de violencia, amenazas, injurias. Otras faltas son: hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos.

- Es falta si el patrón comete las infracciones anteriores de forma grave. Ello incluso pueda hacer imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

- Reducir el patrón el salario del trabajador.

- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia. Ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad.

- Comprometer al patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas.

- Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador.

- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores en lo que al trabajo se refiere.

### **Finiquito**

El concepto según el Diccionario panhispánico del español jurídico y conforme a la RAE es "El documento en el que se liquidan las cantidades adecuadas por el empresario al trabajador con motivo de la extinción del contrato de trabajo.

La Ley Federal del trabajo menciona que, si el trabajador tiene un despido justificado ya sea sin responsabilidad para el patrón o el trabajador, se le otorgará un finiquito. En este finiquito se le debe hacer el pago de lo siguiente. De acuerdo con las prestaciones que cuente el trabajador:

- Días trabajados y no pagados hasta la fecha de terminación.
- Parte proporcional del aguinaldo. (artículo 87 de la LFT)
- Parte proporcional de vacaciones. (artículo 79 de la LFT)
- Prima vacacional, conforme a la parte proporcional de sus vacaciones. (artículo 80 de la LFT)

- Prima de antigüedad a quien tenga 15 años por lo menos, de antigüedad en la empresa. (artículo 162 de la LFT)
- Otras prestaciones vigentes según el contrato de trabajo, como bonos, comisiones, fondo de ahorro y utilidades.

Cabe mencionar que el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo hace referencia a lo anterior expuesto, al mencionar que se deberán pagar las partes proporcionales a la fecha de rescisión laboral, lo cual cito textualmente:

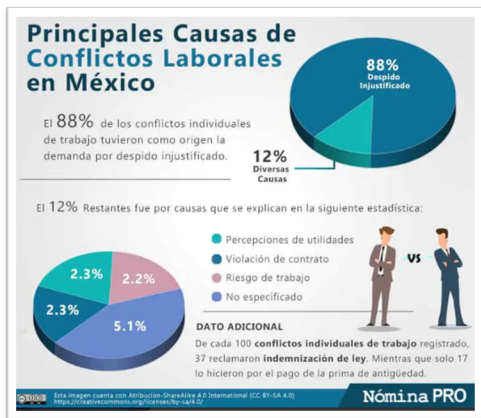
**Artículo 89.-** Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

Es decir que el finiquito deberá calcularse conforme a los conceptos mencionados anteriormente, en parte proporcional, adicional al salario, el cual se integra con los siguientes conceptos según el artículo 84 de la LFT:

- Cuota diaria
- Gratificaciones
- Percepciones
- Habitación
- Primas
- Comisiones
- Prestaciones en especie
- Cualquier otra cantidad o prestación que se le entregue al empleado por su trabajo

#### **CONSEJO (PARTE PATRONAL)**

Es importante saber que, si va a realizar un DESPIDO a su trabajador, acuda antes con un abogado para analizar la situación de, si los motivos por el cual lo quisiera despedir, son justificados, es decir que lo contemple la Ley Federal del Trabajo, de lo contrario podría caer en un conflicto de despido **INJUSTIFICADO**, ya que en 2021 el **despido injustificado representó el 88%** de las causas de conflicto entre empresas o patrones y empleados; es así como lo muestra la página oficial de Nomina Pro a través de la siguiente estadística:



### FUENTES BIBLIOGRAFICAS

Ley Federal del Trabajo.

Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos.

En **TUTORÍA PSICOFISCAL S.C**, contamos con área contable y jurídica, la cual puede asesorarlo a usted ya sea como patrón o como trabajador, para proceder de forma pertinente ante un despido justificado o injustificado.

Zamora I. (2024) Principales causas de conflictos laborales en México (Imagen). Nómina Pro. <https://www.nominapro.mx/blog/despido-justificado/>

- LIC. Celeste Belén Ortiz Núñez

### CONSEJO (PARTE TRABAJADORA)

- Si te despidieron, exige tu aviso de rescisión laboral, en caso de que el Patrón no la quiera expedir, podría considerarse como un despido injustificado.
- Realiza tu cálculo de finiquito o acércate a un experto para hacerlo y verificar que el pago que te ofrece el patrón sea el correcto, conforme a tu trabajo.
- Asesórate con un abogado en caso de estar inconforme con tu situación.