

DESPIDO INJUSTIFICADO

La Ley Federal del Trabajo prevé la existencia de un Reglamento Interno de Trabajo, el cual establece las disposiciones legales obligatorias para los trabajadores y para el patrón (Para que un Reglamento pueda surtir efectos legales deberá ser depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral). Las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo se establecen con arreglo a la Ley Federal del Trabajo y al contrato de trabajo, es decir, especifican los derechos y obligaciones

Cuando se inicia una relación de trabajo o contrato de trabajo, el patrón y el trabajador se ponen de acuerdo en las condiciones de trabajo y las consecuencias que produce el hecho de que esas condiciones no sean acatadas por alguno de ellos.



Derivado de lo anterior, si el trabajador incumple con alguna de sus obligaciones previstas en el contrato de trabajo y/o en el Reglamento Interior de Trabajo o incurre en alguna o algunas de las causas de rescisión previstas por la Ley Federal de Trabajo, el patrón podrá extinguir la relación laboral con el trabajador de forma justificada y sin responsabilidad para él. El patrón al rescindir la relación laboral deberá entregar al trabajador un aviso de rescisión en el cual le hará saber la conducta que causa la rescisión y la fecha en la que la cometió, este aviso deberá notificarlo personalmente al trabajador o bien a través del Tribunal competente. del patrón y del trabajador, por ejemplo: las horas de entrada y salida de los trabajadores, días y lugares de pago, normas para prevenir los riesgos de trabajo, permisos, licencias, así como las medidas disciplinarias y sanciones por

incumplimiento a las disposiciones del reglamento, las cuales pueden ir desde la suspensión en el trabajo hasta la rescisión de la relación laboral o contrato de trabajo.

Ahora bien, si el trabajador no incumplió con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo o en su caso del Reglamento Interior de Trabajo; o bien no incurrió en alguna de las causas de rescisión y aun así el patrón decide dar por terminada la relación laboral, el despido será injustificado.

Además de lo anterior, la Ley Federal del Trabajo establece también que si el patrón rescinde la relación laboral pero no notifica al trabajador el aviso de rescisión laboral, el despido será injustificado.

El despido injustificado consiste precisamente en que el patrón de manera unilateral decide terminar la relación laboral con el trabajador.

Los supuestos por los cuales un patrón puede despedir a un trabajador de forma injustificada pueden ser muy variados, desde razones personales hasta por discriminación.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos protege a los trabajadores al establecer que el trabajador no podrá ser despedido injustificadamente, específicamente en el artículo 123, fracción XXII, Constitucional.

Un trabajador que considere que fue despedido injustificadamente podrá solicitar optativamente la reinstalación en su puesto de trabajo o la indemnización; Es decir que, podrá acudir ante el centro de conciliación competente donde se llevará a cabo el procedimiento de conciliación prejudicial con el patrón de acuerdo con el artículo 982 de la Ley Federal del Trabajo. Una vez agotada la etapa de conciliación prejudicial sin que el trabajador y el patrón hayan llegado a un convenio, tal como lo estipula el artículo 987 de la Ley Federal del trabajo, la autoridad conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria y será entonces que el trabajador podrá acudir a los tribunales laborales a solicitar que se le

DESPIDO INJUSTIFICADO

reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario según el artículo 50 de la ley federal del trabajo.

El Tribunal competente, atendiendo a las circunstancias del caso, a la legislación laboral aplicable y a las pruebas que las partes ofrezcan, determinará mediante sentencia si el despido fue injustificado o no, y resolverá sobre la reinstalación o indemnización según sea la acción que el trabajador haya ejercitado.

A continuación, y de manera general menciono que es y como está conformado el despido injustificado:

¿Qué es el despido injustificado?

El despido injustificado consiste en una forma de terminación de la relación laboral con responsabilidad para el patrón, por no existir causa legítima para el despido, al no haber incurrido el trabajador en alguno de los supuestos señalados por la ley.

Una causa justificada puede ser cualquiera de las quince previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que si el trabajador no ha cometido alguna de estas, la terminación de la relación laboral debe considerarse injustificada.

En caso de existir causa legítima para el despido se trataría de un despido justificado



Consecuencias del despido injustificado

Cuando el patrón no acredita el motivo del despido, está obligado a alguna de las dos acciones que el trabajador puede ejercitar en su contra, que son:

- Reinstalación.
- Indemnización.

Reinstalación tras un despido injustificado

A través de la reinstalación el trabajador recupera el empleo en las mismas condiciones que venía desempeñando, más los salarios vencidos; prima de antigüedad que equivale

a doce días de salario por año laborado; el proporcional de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional; así como las prestaciones superiores a las de ley, semejantes a bonos y otros incentivos.

Los salarios vencidos consisten en el salario que se dejó de pagar desde el despido hasta el momento de la reinstalación o pago de indemnización y corresponde al patrón cubrir esas cantidades al trabajador.

Indemnización por despido injustificado

El trabajador tiene derecho a recibir una indemnización por despido con un importe de tres meses de salario a razón del que corresponda en la fecha en que se realice el pago.

Además de esta cantidad que se otorga como un resarcimiento, el patrón debe pagar también: salarios vencidos, prima de antigüedad que equivale a doce días de salario por año laborado; el proporcional de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional; así como las prestaciones superiores a las de ley, semejantes a bonos y otros incentivos.

¿Cuál es la diferencia entre indemnización y reinstalación?

Respecto a cantidades otorgadas, la diferencia entre ambas acciones consiste en que el pago de lo mencionado

DESPIDO INJUSTIFICADO

procede en la reinstalación únicamente si a través de sentencia se demuestra que el trabajador sí generó el derecho, mientras que, en la indemnización, el pago solo es proporcional.

Procedimiento para la reclamación del despido injustificado

De manera resumida, el trabajador cuenta con dos meses a partir del día siguiente en que existió la separación laboral de acuerdo con el artículo 518 de la Ley de la materia, y cualquiera de las acciones que el trabajador decida deberá ser demandada a través de un escrito presentado en un tribunal laboral, con los elementos que estipula el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales se enuncian de manera resumida a continuación:

- Indicar las condiciones en las que se dio la relación de trabajo, marcando fecha de inicio, horario, salario, puesto desempeñado, días de descanso.
- Mencionar el modo, el tiempo y lugar en que se haya dado el despido.
- Especificar las prestaciones económicas que reclama y de acuerdo con que tiempos los reclama.
- Cuáles son los fundamentos legales con los que respalda dicha demanda.

Si en la etapa conciliatoria no se logra llegar a un acuerdo o convenio, el juez resolverá la procedencia de la acción intentada, de ser favorable, se ejecutará y el trabajador podrá volver a su puesto en las mismas condiciones, o recibir su indemnización.

Casos en que no es procedente la reinstalación

Un aspecto relevante sobre la reinstalación es que el patrón está eximido en ciertos casos de la obligación de reinstalar. Tales supuestos están previstos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, y de manera resumida son:

- Trabajadores que tengan antigüedad menor a un año.
- Trabajadores de servicio doméstico.

- Trabajadores en puestos que sean de confianza.
- Trabajadores eventuales.

En tales casos, la ley señala únicamente el pago de la indemnización, que se calcula dependiendo el caso específico y conforme a los lineamientos del artículo 50 de la ley de la materia.

Conclusión

El despido injustificado es una manera de terminar la relación laboral sin que exista un motivo legítimo o que se justifique, por lo que el patrón incurre en responsabilidad y la manera de responder para reparar el daño ocasionado al trabajador, es a través de la reinstalación o la indemnización, ambas integradas con los pagos señalados por la ley y a través de una sentencia emitida por los tribunales laborales competentes.