CAUSAS DE RESCISIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON

Las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón, conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) de México, corresponden a aquellas situaciones graves imputables al trabajador que justifican la terminación inmediata y unilateral del contrato laboral, sin que el empleador incurra en responsabilidad legal. Estas causas buscan proteger los intereses del patrón y asegurar la disciplina y buen funcionamiento del centro de trabajo.

Entre las principales causas se incluyen:

- Engaño del trabajador mediante la presentación de documentos falsos, certificados apócrifos o referencias que atribuyan capacidades o aptitudes que no posee, lo cual afecta la confianza esencial para la relación laboral.
- Faltas de probidad u honradez del trabajador durante sus labores, así como actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos en contra del patrón, su familia, personal administrativo o compañeros de trabajo, salvo casos de provocación o defensa propia.
- Daños intencionales o negligentes ocasionados por el trabajador a instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales relacionados con el trabajo.
- Conductas que comprometan la seguridad del establecimiento o de las personas que ahí se encuentren, ya sea por imprudencia, negligencia, embriaguez, o consumo de sustancias prohibidas en el centro laboral.
- Actos inmorales, hostigamiento o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento.
- Revelación de secretos industriales o información confidencial en perjuicio de la empresa.
- Más de tres faltas injustificadas dentro de un periodo de 30 días.
- Desobedecer órdenes legítimas del patrón sin causa justificada.

- Negativa a adoptar medidas preventivas en casos de condiciones que amenacen la salud o seguridad en el trabajo.

Desde la doctrina, autores como Héctor Santos Azuela advierten que estas causales deben estar sustentadas en hechos verificables y que el empleador debe respetar los procedimientos legales para evitar que la rescisión sea considerada injustificada. Santos Azuela subraya que la rescisión implica la pérdida de la confianza esencial en la relación laboral y que su aplicación estricta vela por los principios de equidad y justicia laboral.

Octavio Lóyzaga de la Cueva agrega que la rescisión por causas imputables al trabajador es un mecanismo indispensable para mantener la integridad y seguridad en el centro laboral, pero debe aplicarse con cautela y siempre dentro del marco garantista que protege los derechos del trabajador.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) enfatiza que toda medida de terminación debe respetar el debido proceso legal y estar basada en causas justificadas para evitar despidos arbitrarios, recomendando siempre salvaguardar el equilibrio entre la flexibilidad empresarial y la protección de los derechos laborales fundamentales.

Referencia:

Ley Federal del Trabajo (2025). Última Reforma DOF 21-02-2025.

Santos Azuela, H. (2017). Fundamentos y reformas del derecho del trabajo. Editorial Porrúa.

Lóyzaga de la Cueva, O. (2016). La rescisión de las relaciones de trabajo por causas imputables al trabajador. Alegatos, 93, 401-414.

Organización Internacional del Trabajo (2019). Recuperado de: https://www.ilo.org/es