

Despido por baja productividad: qué deben saber las personas empleadoras.



Una de las causas más comunes de despido es la baja productividad. Si bien no se encuentra catalogada como una causal de rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, puede considerarse una razón válida siempre que se documente de manera adecuada.

Previo a llevar a cabo la desvinculación, es importante contar con documentación que sustente la causal, tales como:

- **Contrato laboral:** El mismo deberá contar con la firma de la persona trabajadora, así como el puesto y actividades

a desarrollar.

- **Reglamento Interno de Trabajo:** Este deberá estar depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro laboral, así como haberse difundido a las personas trabajadoras y que las mismas hayan firmado la lista de difusión correspondiente.
- **Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento:** La comisión mixta deberá estar actualizada e integrada por representación obrera y representación patronal.
- **Evaluaciones periódicas:** Es importante que las evaluaciones que se apliquen a la persona trabajadora estén acompañadas de una retroalimentación, esto para que quede un antecedente.

Al momento de llevar a cabo la desvinculación laboral, es crucial contar con los puntos clave del bajo rendimiento de la persona trabajadora, esto puede ir acompañado de un dictamen emitido por la **Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento**, donde se plasmen causales y evidencias para llevar a cabo la desvinculación.

¿Cómo ejecutar una desvinculación laboral de manera exitosa?

Es importante que la misma se pueda llevar a cabo por el área de Recursos Humanos en compañía del jefe inmediato de la persona trabajadora, tomando en consideración las siguientes etapas:

1. **Preparación de evidencias:** Contar con la documentación adecuada para llevar a cabo la desvinculación laboral, tales como: convenio de terminación laboral, finiquito, dictamen emitido por la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento y evaluaciones.
2. **Citar a la persona trabajadora:** Al momento de realizar la desvinculación, se deberán establecer los puntos clave por los cuales la persona trabajadora ha caído en el bajo rendimiento y productividad, así como dar

apertura y escuchar a la misma con el fin de crear un ambiente seguro.

3. **Firma de documentos:** La persona trabajadora deberá firmar los documentos de terminación laboral mencionados anteriormente, plasmando huellas digitales, nombre completo y fecha. Así mismo, se recomienda que el procedimiento se pueda ratificar ante el **Centro de Conciliación Laboral** para la seguridad de ambas partes.

En **Stratego Firma** contamos con abogados expertos en derecho laboral, acércate a nosotros y conoce la solución que tenemos para ti.