

¿Hay incumplimiento laboral de un trabajador? Así se evalúa si es responsable

En la actualidad, las normas laborales han sufrido serios cambios, en específico, la Ley Federal del Trabajo que tuvo uno de los más importantes en el año 2012, aún se pretende seguirla modificando. A pesar de esas adecuaciones, no ha sido suficiente para que la relación obrero-patronal sea imparcial en ambos sentidos, más cuando se trata del incumplimiento de las disposiciones obligatorias para los trabajadores, específicamente en el desarrollo de sus labores.

Uno de los quebrantos más comunes de la mayoría de las empresas, muchas ocasiones por desconocimiento, es hacer valer el debido cumplimiento de dichos lineamientos obligatorios que son **“aquellas normas o medidas que deben de respetarse dentro y fuera de la fuente de trabajo”**, pudiendo ser el Reglamento Interior de Trabajo y la Ley Federal del Trabajo, para determinar su correcta aplicación existe una herramienta muy útil llamada **“Procedimiento Administrativo de Investigación (PAI)”**.



Contáctanos
para asesorarte

(33)1267 5281 

El PAI emana de las facultades estatutarias de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, que se trata de una entidad laboral colectiva de la empresa, conformada por igual número de representantes del patrón y de los trabajadores, misma que cuenta con la facultad y el derecho de investigar los hechos u omisiones de los propios

empleados, y que pueden resultar en sanciones a los investigados.

En ese sentido, **si por un acta administrativa, la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento conoce un posible incumplimiento laboral por parte del trabajador, le corresponde realizar la investigación** para evaluar si existe responsabilidad del colaborador en cuestión, y emitir una opinión del caso en concreto, pudiendo ser una de las siguientes:

- **Anotación en el expediente del trabajador.** Este tipo de sanción se implementa cuando éste haya cometido una omisión leve, o haya sido una sola reincidencia.
- **Descuentos al salario del trabajador.** Esta sanción se aplica comúnmente cuando por negligencia existen daños o averías graves a herramientas de trabajo o a las instalaciones laborales, pero siempre respetando lo establecido en el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo.
- **Suspensión de la relación laboral.** Es aplicable en casos concretos, inasistencias del trabajador o cuando haya sido más de una reincidencia.
- **Rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.** Se otorga cuando el trabajador haya incurrido en un incumplimiento muy grave pudiendo ser de los establecidos en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo o en el Reglamento Interior de Trabajo.

Ahora bien, es importante considerar que el Procedimiento Administrativo de Investigación tiene un término de 30 días, de conformidad con el artículo 517 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, y dicho plazo es para determinar la sanción, si hubiera responsabilidad por parte del trabajador, de lo contrario, si el trabajador no incumplió ninguna de sus obligaciones, sólo se archivará el expediente como una simple investigación al colaborador.



Suscríbete a nuestro Newsletter

Por último, es importante destacar que en dicho procedimiento, en todo momento se debe respetar el derecho de defensa, de prueba y de alegar del trabajador para que realice lo que en derecho le corresponda y en ningún momento se vulnere su garantía de audiencia.

En conclusión, los Procedimientos Administrativos de Investigación son los que otorgan fe y legalidad a las decisiones o resoluciones que se determinen sobre las faltas cometidas dentro de la fuente laboral por parte del trabajador, sin que las medidas se tomen de manera arbitraria por parte del patrón, siendo totalmente justas y legales. **Además apoyan muchísimo en caso de llegar a un juicio laboral donde el trabajador demande un despido, a pesar de haber sido rescindido legalmente.**



JARENI GARCÍA RODRÍGUEZ

GERENTE DE PLANEACIÓN LABORAL

jarenigarcia@strategofirma.com