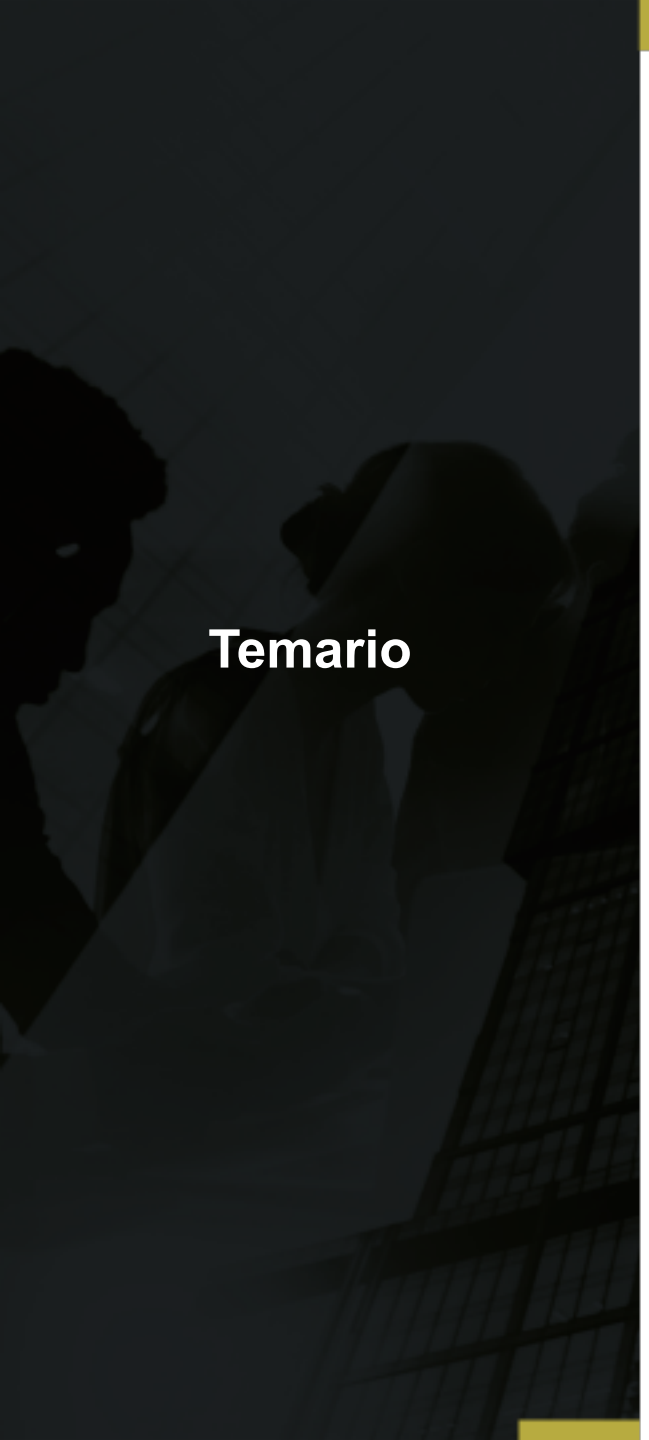
idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Cómo manejar la terminación de las relaciones laborales

Mtro. José Juan Ríos Aguilar

Mtro. Ernesto Sanciprián Pacheco



Temario

1. Conclusión del vínculo laboral

- Supuestos de la terminación de las relaciones individuales de trabajo
- Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón y para el trabajador
- Despido injustificado

2. Conceptos a cubrir:

- Finiquito
- Indemnización
- Prima de antigüedad
- Procedencia de los 20 días por año
- Gratificación

3. Manejo de convenios

4. Casos prácticos

- Tratamiento fiscal de los pagos efectuados a los trabajadores
- ISR a retener por finiquito, indemnización
- Deducción de los pagos
- Emisión del CFD

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Conclusión del vínculo laboral

El vínculo laboral puede desaparecer por diversas circunstancias, ya sea porque sobrevino una de las causales de terminación, el patrón decidió unilateralmente (justificada o injusticadamente) concluirla, o bien el trabajador se separó de su empleo por causas imputables a su patrón.

Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-SA-NC

Supuestos de la terminación de las relaciones individuales de trabajo

Mutuo consentimiento

Las partes deciden terminar la relación laboral de mutuo acuerdo, conforme al numeral 53, fracción I de la LFT

Se recomienda celebrar un convenio entre el trabajador y el patrón

La ley no exige su ratificación ante la autoridad; sin embargo se recomienda hacerlo para que se dé fe de que el trabajador decidió concluir voluntariamente el vínculo laboral y que no existe renuncia de derechos

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Supuestos de la terminación de las relaciones individuales de trabajo

Muerte

El numeral 53, fracción II de la LFT señala que "la muerte del trabajador" es una causal de la terminación del vínculo laboral

Para el estudio del derecho del trabajo es importante conocer si la causa de muerte es por riesgo de trabajo o por cuestiones ajenas a este

Cuando es un riesgo de trabajo, el patrón tiene ciertas responsabilidades: sin embargo, en términos del artículo 53 de la LSS, el IMSS lo subroga en sus obligaciones, por lo que solo debe cubrir a los beneficiarios, el finiquito y prima de antigüedad

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Supuestos de la terminación de las relaciones individuales de trabajo

Terminación de contratos por obra o tiempo determinado

- ✓ Concluido el tiempo determinado
- ✓ finalizada la obra determinada

Lo anterior, siempre y cuando los contratos estén realizados conforme a la LFT, de lo contrario, la relación laboral será indeterminada y se considerará despido injustificado

(Art. 53, fracc. III, LFT)

Supuestos de la terminación de las relaciones individuales de trabajo

Tiempo determinado

- ✓ Actividades no habituales o permanentes
- ✓ fecha de inicio y fin, si vence el plazo y subsiste el objeto del contrato, se prorroga hasta que termine este
- ✓ justificación por:
  - sustitución temporal de un trabajador o
  - la naturaleza del trabajo lo exija, y
- ✓ tener cláusula específica

Obra determinada:

- ✓ Actividades propias de la empresa
- ✓ fecha de inicio y no de fin; si no se precisa, es indeterminado
- ✓ requiere justificación, y
- ✓ tener cláusula específica

(Arts. 36 y 37, LFT)

Supuestos de la terminación de las relaciones individuales de trabajo

La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo

- ✓ **Incapacidad permanente total (riesgo de trabajo)**
  - accidente: lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte de un trabajador, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste
  - enfermedad: estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios

- ✓ **Invalidez (enfermedad general):** imposibilidad para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al 50 % de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesional

(Arts. 53, fracc. IV, LFT y 119, LSS)

Supuestos de la terminación de las relaciones individuales de trabajo

Incapacidad permanente total

IPT →

Es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la inhabilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida

Si bien es culpa del patrón, el IMSS lo subroga en sus responsabilidades por riesgos de trabajo, de ahí que solo debe cubrir al subordinado su finiquito

(Art. 53, fracc. IV, LFT y 53, LSS)

Supuestos de la terminación de las relaciones individuales de trabajo

En caso de que el IMSS le dictamine a un trabajador una incapacidad permanente parcial, el empleador debe:

- ✓ reponer al trabajador su empleo: (1) cuando se presente dentro del año siguiente; y (2) si está capacitado
- ✓ reubicar al trabajador, para que desempeñe otras funciones acordes a sus aptitudes

  - Modificar las condiciones laborales, justificando el porqué de ello. De terminar la relación laboral y comenzar una nueva (cubriendo el finiquito y la prima de antigüedad, se corre el riesgo de que el trabajador reclame la ilegalidad, ya que los derechos son irrenunciables)
  - si el patrón se niega a la reubicación, se considera despido injustificado y tendrá que indemnizarlo y cubrirle el finiquito y la prima de antigüedad

(Arts. 33, 48, 498 y 499, LFT)

Supuestos de la terminación de las relaciones individuales de trabajo

Invalidez

El trabajador puede elegir:

- ✓ terminar la relación de trabajo. Se concede un mes de su salario como concepto de gratificación, además del finiquito y la prima de antigüedad respectiva, o

- ✓ que se le proporcione otro empleo compatible con sus actuales aptitudes. Si el patrón no está en condiciones de reubicar, se enfrenta a un despido injustificado, y por ende tendría que pagar el finiquito, la prima de antigüedad y la indemnización constitucional

(Arts. 53, fracc. IV y 54, LFT)

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Supuestos de la terminación de las relaciones individuales de trabajo

Casos especiales

Modalidad periodo a prueba

Si concluido el periodo pactado el trabajador **no** acredita los requisitos y conocimientos a juicio del patrón

Capacitación inicial

Si concluido el periodo pactado el trabajador **no** acredita las competencias requeridas a juicio del patrón

Se debe considerar la opinión de la Comisión Mixtra de Productividad, Capacitación y Adiestramiento y se da por terminado el vínculo laboral sin responsabilidad y solo se cubre el finiquito

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón y para el trabajador

Renuncia

Renuncia en términos generales. No produce efecto legal

- ✓ renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo, y
- ✓ encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales o de seguridad social

Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

(Art. 33. LFT)

Supuestos de la terminación de las relaciones individuales de trabajo

El trabajador puede separarse de su empleo en cualquier momento

Las personas tienen la libertad de trabajo y por lo tanto no están obligados a prestar sus labores por más de un año

(Arts. 5o., Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 40, LFT)

Supuestos de la terminación de las relaciones individuales de trabajo

Renuncia

Manifestación unilateral del trabajador respecto a su intención de concluir el vínculo laboral que lo une con su patrón por causas o motivos personales

Oral o escrita, pero en un juicio laboral debe acreditarse fehaciente e indubitablemente la voluntad

Se materialice por escrito y al pie conste la firma o huella digital del subordinado, para que se le atribuya como suyo y contenga las circunstancias de modo, tiempo y lugar; es decir, cómo, cuándo y dónde renunció el trabajador

RENUNCIA AL TRABAJO, DEBE CONSTAR DE MANERA INDUBITABLE, Registro digital: 2006678 y **RENUNCIA DEL TRABAJADOR. PARA OTORGARLE VALOR PROBATORIO, CUANDO CONSTA POR ESCRITO, NO ES NECESARIO QUE AL CONTESTAR LA DEMANDA EL PATRÓN PRECISE LAS CIRCUNSTANCIAS DE MODO, TIEMPO Y LUGAR EN QUE FUE PRESENTADA, SIN PERJUICIO DE QUE EL DOCUMENTO SE PERFECCIONE SI ES CUESTIONADO,** Registro digital: 187925.

Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón y para el trabajador

Renuncia → Recibo finiquito en el que se desglose las prestaciones pagadas hasta el día de la renuncia

Para que produzca efectos jurídicos, debe contener:

- ✓ lugar y fecha
- ✓ nombre de la empresa
- ✓ la expresión de voluntad del trabajador de separarse de su empleo
- ✓ de manera indubitable el deseo libre y espontáneo de renunciar al trabajo
- ✓ nombre y firma del trabajador (se recomienda tenga huella digital)

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Ciudad de México, _____ a___ de _____ de 2022.

(Nombre de la empresa)

(Domicilio)

Por la presente, les manifiesto que con esta fecha, y por así convenir a mi interés, **me separo voluntariamente del trabajo que venía desempeñando para esta empresa;** es decir, renuncio en forma voluntaria a las labores que venía desarrollando.

Expresamente les manifiesto que durante mi trabajo siempre se me otorgaron y pagaron íntegramente todas las prestaciones que me correspondieron, por lo que a la fecha no se me adeuda en lo absoluto ninguna cantidad por concepto de: salarios, séptimos días, días de descanso obligatorio, horas extras, vacaciones, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo, utilidades, prima de antigüedad, ni por ningún otro concepto derivado de la relación de trabajo que, con esta fecha, personal y voluntariamente termino.

Por otra parte, deseo hacer constar que esta empresa siempre cumplió para conmigo con sus obligaciones en materia de seguridad social, tales como afiliarme al Instituto Mexicano del Seguro Social e Infonavit, para pagar las cuotas obrero-patronales, dar los avisos afiliatorios correspondientes y en general cumplir todas las obligaciones inherentes y aplicables.

Por lo anterior, les agradezco las atenciones que me dispensaron.

Atentamente,

_____

Nombre y firma del trabajador

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Supuestos de la terminación de las relaciones individuales de trabajo

En un juicio **se puede poner entre dicho la validez de la renuncia por diversas casuísticas:**

La voluntad no es válida por existir un vicio en el consentimiento:

- ✓ **arrancada por violencia:** requiere que se emplee fuerza física o amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad, la salud, o una parte considerable de los bienes del interesado, de su cónyuge, de sus ascendientes, descendientes o parientes colaterales dentro del segundo grado

- ✓ **por dolo:** cualquier sugestión o artificio que se emplee para inducir al error o mantenerse en él

- ✓ **de mala fe:** cuando alguna parte que conoce del error disimula su existencia

El trabajador señalará en su demanda exhaustivamente las circunstancias de modo, tiempo y lugar que afectaron su voluntad

RENUNCIA. ELEMENTOS Y REQUISITOS PARA ACREDITARLA CUANDO SE TIENE POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO Y EL TRABAJADOR ALEGA UN VICIO EN EL CONSENTIMIENTO PARA SUSCRIBIRLA (DOLO, MALA FE O VIOLENCIA), Registro digital: 2023726

Supuestos de la terminación de las relaciones individuales de trabajo

El trabajador alega que fue obligado e, inclusive, recibió instrucciones para firmar su renuncia

El trabajador debe aportar indicios objetivos que cuestionen su consentimiento, bastando para ello que las pruebas expongan en su conjunto un escenario de sospecha, duda o mera probabilidad que apunte a la ausencia de condiciones de seguridad, autonomía y libertad en la suscripción de la renuncia, o que revelen un contexto violatorio de sus derechos humanos en ese ámbito

El patrón se encuentra en una posición privilegiada de mayor poder y control sobre la prueba que nace dentro del entorno laboral, por su mayor proximidad y dominio a las fuentes probatorias (expedientes, papeles, escritos, testigos-trabajadores/administradores, controles de pagos, de jornada, de asistencias, etcétera)

RENUNCIA. ESTÁNDARES DE VALORACIÓN DE PRUEBAS QUE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DEBEN CONSIDERAR CUANDO EL TRABAJADOR ALEGA QUE FUE OBLIGADO E, INCLUSIVE, RECIBIÓ INSTRUCCIONES PARA FIRMARLA, Y EL PATRÓN AFIRMA QUE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL FUE VOLUNTARIA. Registro digital: 2024400

Supuestos de la terminación de las relaciones individuales de trabajo

Desconocerse su contenido, firma o huella ahí plasmadas

Cuando el escrito de renuncia contenga dos elementos de suscripción, como son la firma o la huella digital, es suficiente que se acredite la veracidad de uno de ellos para que le sea atribuida la autoría al suscriptor

RENUNCIA. CUANDO EL DOCUMENTO RESPECTIVO CONTENGA DOS ELEMENTOS DE SUSCRIPCIÓN, COMO SON LA HUELLA DACTILAR Y LA FIRMA AUTÓGRAFA, BASTA QUE SE ACREDITE LA VERACIDAD DE UNO DE ELLOS PARA DARLE PLENA EFICACIA PROBATORIA (ARTÍCULO 802 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE HASTA EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012). Registro digital: 2023053

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Supuestos de la terminación de las relaciones individuales de trabajo

Documento alterado que contiene renuncia

El documento fue alterado o recortado; es decir, se utilizó un papel con la firma del trabajador para plasmar su renuncia.

El empleado debe acreditar que su firma se estampó en diferente tiempo; es decir, con anterioridad al texto relativo a la renuncia, y en su caso, que el escrito fue manipulado o confeccionado a partir de esa firma, o bien, que esta se plasmó sin que estuviera lo concerniente al texto de dicha renuncia

RENUNCIA. LA OBJECIÓN EN CUANTO A QUE EL ESCRITO QUE LA CONTIENE FUE ALTERADO POR SUPUESTAMENTE PERTENECER LA FIRMA A OTRO DOCUMENTO, NO SE ACREDITA PORQUE LA PRUEBA PERICIAL RELATIVA CONCLUYA QUE AQUÉL FUE RECORTADO, Registro digital: 2003134

Supuestos de la terminación de las relaciones individuales de trabajo

Actuaciones notoriamente improcedentes

Multa de 100 a 1000 veces la UMA

- ✓ Alterar un documento firmado por el trabajador con un fin distinto para incorporar la renuncia, o
- ✓ exijan la firma de papeles en blanco en la contratación o en cualquier momento de la relación laboral

(Arts. 48, cuarto párrafo y 48 Bis, fracc. I, incisos b) y c), LFT)

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Supuestos de la terminación de las relaciones individuales de trabajo

En un documento se evidencia la renuncia y en otro el despido. Ejemplo: renuncia y en la carta finiquito se señala el concepto de indemnización; se notificó aviso de rescisión justificada y por otra parte se tiene la renuncia

Existe la renuncia del trabajador, y en otro documento se denota la terminación unilateral del contrato individual de trabajo por el patrón. Si tienen la misma fecha, y refieren a la conclusión del vínculo laboral, se neutralizan

El patrón debe acreditar que no hubo despido injustificado, sin considerar las documentales

DESPIDO. SI SU JUSTIFICACIÓN ESTÁ BASADA EN LA RENUNCIA Y SU INJUSTIFICACIÓN EN OTRO DOCUMENTO QUE DENOTA LA TERMINACIÓN UNILATERAL DE LA RELACIÓN LABORAL POR EL PATRÓN, AL TRATARSE DE PRUEBAS CONTRADICTORIAS QUE SE REFIEREN AL MISMO HECHO, SU VALOR PROBATORIO DEBE NULIFICARSE Y ARROJARSE LA CARGA DE LA PRUEBA A ESTE ÚLTIMO PARA QUE DEMUESTRE QUE NO HUBO AQUÉL, Registro digital: 2011194

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Supuestos de la terminación de las relaciones individuales de trabajo

La trabajadora argumentó que el patrón ejerció violencia física y moral para que firmara su renuncia

Constituye violencia laboral contra la mujer, la negativa a respetar su permanencia en el trabajo, las amenazas y las humillaciones

El patrón debe ofrecer pruebas que desvirtúen las acciones de coacción que se le imputan; es decir, demostrar que no existieron vicios en la voluntad de la subordinada

RENUNCIA DE UNA TRABAJADORA AL SERVICIO DEL ESTADO BAJO VIOLENCIA FÍSICA O MORAL. CONFORME AL MÉTODO DE JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR LA INEXISTENCIA DE ESOS VICIOS DE LA VOLUNTAD, Registro digital: 2025010

Supuestos de la terminación de las relaciones individuales de trabajo

La trabajadora estaba embarazada al renunciar

Durante el embarazo se requiere: atención médica en los periodos pre y post natal y prestaciones de seguridad social

No es verosímil que la mujer prescinda de su empleo por lo gastos que implica el alumbramiento y la necesidad de acceder a la atención médica, aunado a que existe una práctica común de ejercer actos de coacción con motivo del embarazo (primacía de la realidad)

El patrón debe acreditar que la renuncia fue libre y espontánea; es decir, tiene que aportar elementos de convicción adicionales

TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENUNCIÓ Y ÉSTA DEMUESTRA QUE AL MOMENTO DE CONCLUIR EL VÍNCULO LABORAL ESTABA EMBARAZADA, EL SOLO ESCRITO DE RENUNCIA ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA. Registro digital: 2020317

Supuestos de la terminación de las relaciones individuales de trabajo

La trabajadora sufría de una enfermedad

Meses antes de la renuncia, la empleada sufrió un derrame cerebral en la fuente de trabajo, por lo que a la fecha de presentación de la demanda tenía secuelas y padecimientos que le impedían desarrollar las actividades del puesto que desempeñaba

Se estimó inverosímil, o poco creíble, que se decida terminar con la relación de trabajo y las prerrogativas derivadas del mismo, cuando por el estado de vulnerabilidad se requieren

RENUNCIA. LA JUNTA DEBE JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y NO SÓLO TENERLA POR ACREDITADA, CUANDO SE PRESENTE DURANTE EL PERIODO EN EL QUE LA TRABAJADORA ADUJO QUE SE ENCONTRABA ENFERMA, ANTE UN POSIBLE ACTO DE DISCRIMINACIÓN, Registro digital: 2024010

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Supuestos de la terminación de las relaciones individuales de trabajo

Recomendaciones para reforzar la voluntad del trabajador

Recibo finiquito →

Cuando en el juicio laboral el patrón exhibe, además de la renuncia, el recibo finiquito de la misma fecha, con el desglose de las prestaciones pagadas hasta ese día, entre otras, el pago del salario hasta la fecha de la dimisión y tal documento se encuentra suscrito por el trabajador y por el patrón, se convierte en un acto bilateral, equiparable a un convenio que resulta válido, por lo cual deben tenerse por confesión expresa los hechos ahí consignados por las partes

Encuesta de salida ↓

Preguntas del porqué desea salirse, contestadas de puño y letra, firma y huella

Convenio elaborador que se hagan constar las condiciones del trabajador, y especifique porqué quiere separarse, y cómo va a subsistir, y que este señale a familiares como testigos

Convenio ratificado ante la autoridad

RECIBO FINIQUITO ANEXO A LA RENUNCIA. ES IDÓNEO PARA ACREDITAR LA CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL DÍA EN QUE EL TRABAJADOR SE DIJO DESPEDIDO Y EL POSTERIOR EN EL QUE EL PATRÓN MANIFESTÓ QUE AQUÉL RENUNCIÓ. Registro digital: 2010626

Rescisión laboral

"Es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos frente al incumplimiento grave y culposo del otro".

- ✓ **Unilateral** porque solo una de las partes (patrón o trabajador) puede decidir terminar con el vínculo que los une
- ✓ **Potestativo** porque si quiere el patrón o trabajador y se cumplimenta uno de los supuestos de LFT pueden ejercer la acción rescisoria

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón

Referencias falsas:

Es el engaño (falta de verdad): inmerso en el documento o referencia falsa.

Se atribuye**,** que sin **capacidad, aptitudes o facultades de que se carece** ser ajeno a la actividad desplegada en el desempeño del servicio prestado que refleja la aptitud, capacidad o facultad

Debe ejercerse dentro de los 30 días siguientes al inicio de la prestación de servicios del trabajador al patrón

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón

Faltas de probidad y honradez:

Incurrir el trabajador, durante sus labores, en **faltas de probidad y honradez**, en **actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos** en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, **o en contra de clientes y proveedores del patrón**, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón

Características

- ✓ Es el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo
- ✓ apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra
- ✓ consiste en hechos que denoten una actuación del trabajador que lesione la confianza en que se basa el nexo laboral
- ✓ no es necesario que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino solo que se observe una conducta ajena a un recto proceder
- ✓ la falta de honradez no necesariamente implica la comisión de un delito

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón

Ejemplos:

- ✓ Se utiliza tarjeta corporativa para pagar gasolina de uso particular, a pesar de que sea reintegrado el valor
- ✓ registrar tarjeta de asistencia, e inmediatamente se abandona el centro de labores sin permiso ni justificación alguna
- ✓ registra asistencia de un compañero
- ✓ el trabajador por voluntad propia pretende sacar de las instalaciones de la empresa material propiedad de esta
- ✓ la repetición de algunas actitudes que perjudiquen a la empresa que, a persar de que no se tenga la voluntad, el trabajador no atiende la función encomendada y el interés del patrón
- ✓ la salida del trabajador de su centro de labores sin permiso para ello, siempre y cuando se compruebe la intención de perjudicar al patrón durante su retiro momentáneo

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón

Actos de violencia. Puede ser:

- ✓ física, consiste en la agresión directa empleando la fuerza
- ✓ moral, son las amenazas referentes al peligro de perder la vida, honra, libertad o una parte considerable de bienes

Amagos. Pueden tomarse como sinónimos de amenazas

Injurias. Están presentes cuando existe el ánimo de ofender

Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón

Alteración de disciplina en el centro de trabajo:

Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos **se altera la disciplina** del lugar en que se desempeñe el trabajo

Actos de violencia graves:

Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, **si son de tal manera graves** que hagan imposible el cumplimiento de la relación del trabajo

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón

Perjuicios materiales intencionales:

"**Ocasionar** el trabajador, **intencionalmente, perjuicios 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"

Perjuicios materiales →

La intención del legislador fue referir los daños (pérdidas o menoscabos sufridos en un patrimonio) y no los perjuicios que denotan "ganancias lícitas que se dejan de percibir"

Intencionalidad →

El término es muy subjetivo, por tanto difícil de probar; por lo que, en un juicio al patrón le toca probar la lesión y al trabajador su no intención de causarla

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón

Perjuicios materiales sin dolo:

"**Ocasionar** el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, **sin dolo**, pero con **negligencia** tal, que ella sea la causa única del perjuicio"

Negligencia

Es el **descuido o falta de aplicación** en la realización de un acto, que puede ser apreciado por los sentidos

Se tiene que dar a conocer de forma clara y circunstanciada:

- ✓ **Actos u omisiones por los que se le atribuye la conducta negligente**
- ✓ **los perjuicios ocasionados y por qué se le imputan**

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón

Imprudencia o descuido inexcusable:

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

Actos inmorales u hostigamiento y acoso sexual:

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

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón

Los tribunales han estimado inmorales, y por tanto justificativos de la terminación de la relación laboral, los siguientes actos:

- ✓ abrazar o “manosear” a una trabajadora
- ✓ estado de ebriedad del trabajador, aun cuando no esté en servicio, pero dentro del centro de labores
- ✓ que un trabajador ingiera bebidas embriagantes en el lugar y a la hora de trabajo, o
- ✓ tratándose de un maestro: aquejar la intimidad de un infante dentro de un recinto educativo

Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón

Hostigamiento →

En una relación de subordinación, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas:

- ✓ preguntas sobre la vida sexual
- ✓ insinuaciones sexuales
- ✓ pedir abiertamente relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, o
- ✓ realizar actos sexuales bajo presión de despido

Acoso sexual →

No existe subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos…"

- ✓ chistes de contenido sexual sobre la mujer
- ✓ piropos
- ✓ comentarios sexuales
- ✓ pedir reiteradamente citas
- ✓ acercamientos

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón

Revelación de información confidencial:

Revelar el trabajador **secretos de fabricación** o dar a conocer **asuntos de carácter reservado** en perjuicio de la empresa

> "Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa" (art. 134, fracc. XIII, LFT)

Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón

Faltas injustificadas:

Tener el trabajador **más de tres faltas** de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada

- ✓ Cuatro faltas acumuladas, y
- ✓ los 30 días no son de calendario, pues su cómputo inicia a partir de la primera falta y se toman en cuenta días naturales, es decir, **debe entenderse por un mes un lapso cualquiera de 30 días contados a partir de la primera falta**

Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón

Despido justificado de la trabajadora bajo la causal de rescisión de la relación laboral por faltas injustificadas, durante el periodo de embarazo

Se está en presencia de una separación del trabajo en un tiempo de especial tutela constitucional y convencional, por lo que prevalece el deber de juzgar con perspectiva de género para lograr salvaguardar las medidas de protección de la trabajadora y garantizar una resolución que tienda a proteger la igualdad sustantiva

Basta que la trabajadora le avise al patrón por escrito que sus faltas se debieron por cuestiones de su embarazo (sobre todo cuando es de riesgo); y en el juicio se le exhime de exhibir comprobante médico particular o de una institución de salud o seguridad social

DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EMBARAZADA. LA CAUSAL DE RESCISIÓN POR FALTAS DE ASISTENCIA DURANTE EL PERIODO DE GRAVIDEZ DEBE JUZGARSE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, APLICANDO UN ESTÁNDAR PROBATORIO FLEXIBLE, Registro digital: 2024317 y **DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EMBARAZADA. CONFORME AL MÉTODO DE JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, SI EL PATRÓN ADUCE LA ACTUALIZACIÓN DE LA CAUSAL DE RESCISIÓN POR LA ACUMULACIÓN DE MÁS DE 3 FALTAS INJUSTIFICADAS EN UN PERIODO DE 30 DÍAS, LA AUTORIDAD DEBE REALIZAR UNA VALORACIÓN EN CONCIENCIA Y CONFORME A UN ESTÁNDAR PROBATORIO MENOS ESTRICTO PARA AQUÉLLA, RESPECTO DE LOS ELEMENTOS RELACIONADOS CON LAS INASISTENCIAS DERIVADAS DE SU CONDICIÓN,** Registro digital: 2020663

Supuestos de la terminación de las relaciones individuales de trabajo

Cuidados maternos

Una trabajadora fue despedida por faltar a sus labores más de 3 veces en un periodo de 30 días naturales; acreditó, indiciariamente, que las inasistencias fueron por procurar la salud de su hija de 9 años de edad, al llevarla a consulta médica a una institución de salud pública. El patrón argumentó que el cese fue justificado, porque incurrió en la causa de separación prevista

Corresponde al patrón la carga de la prueba para demostrar que la causa de separación es ajena a dicha circunstancia, de lo contrario, se actualiza un despido injustificado. Ello porque:

- el patrón y la autoridad tienen el deber de examinar la justificación o no de las inasistencias a partir del derecho humano a la no discriminación por razón de género y con base en el interés superior de la niñez

- no se puede afectar a las mujeres desproporcional e injustificadamente a causa de que tienen un empleo y al mismo tiempo responsabilidades familiares, como el cuidado de los hijos menores de edad

DERECHO HUMANO A LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO. SE ACTUALIZA SU VIOLACIÓN CUANDO LA SALA LABORAL CONVALIDA EL DESPIDO DE UNA MUJER TRABAJADORA QUE APORTA INDICIOS QUE APUNTAN A LA JUSTIFICACIÓN DE SUS AUSENCIAS POR CUIDADOS MATERNOS, Y EL PATRÓN NO LOGRA ACREDITAR QUE LA CAUSA DE SEPARACIÓN ES AJENA A DICHA CIRCUNSTANCIA, Registro digital: 2023478

Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón

Desobediencia:

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

Manifestación consciente del trabajador de que no cumplirá las órdenes que le indica el patrón, salvo que demuestre tener una causa justificada a su desobediencia

Es necesario que la orden incumplida esté vinculada estrictamente al trabajo y actividades pactadas

- ✓ No es necesario que el patrón **ordene constantemente** al trabajador que cumpla con la obligación de prestar los servicios para los que fue contratado
- ✓ la **orden debe estimarse permanente**, durante todo el tiempo que comprenda la jornada de trabajo

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón

No adoptar medidas de seguridad preestablecidas:

Negarse el trabajador a adoptar las **medidas preventivas** o a seguir los **procedimientos** indicados para **evitar accidentes o enfermedades**

Tiene la finalidad de evitar:

- ✓ la concurrencia de enfermedades y accidentes de trabajo
- ✓ el impacto en el cálculo de la siniestralidad
- ✓ cubrir más cuotas al IMSS por el Seguro de Riesgos de Trabajo

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón

Embriaguez:

Concurrir el trabajador 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 y presentar la prescripción suscrita por el médico

Deben cumplirse dos elementos, que:

- ✓ el obrero se encuentre en estado de embriaguez, y
- ✓ dicho estado se presente precisamente en el momento en que el trabajador concurra a sus labores

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón

Embriaguez:

Aspectos a considerar:

- ✓ aun cuando el trabajador presente síntomas de intoxicación alcohólica, esto es insuficiente para cesarlo justificadamente si tal estado no se hace patente durante sus labores
- ✓ la embriaguez puede apreciarse a través de los sentidos con la sola observación
- ✓ el aspecto y la conducta del trabajador son distintas a las que normalmente siguen los demás

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón

Pena de prisión:

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

Es el impedimento legal y práctico de que el trabajador continúe prestando servicios para su patrón, ante la confirmación de una pena privativa de libertad, a través de una sentencia, de un juez que conoce de una causa penal

Es necesario que exista una sentencia por parte del juez que conozca de la causa penal y no confundir con el arresto administrativo o la prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, porque son causas de suspensión de la relación laboral (art. 42, fraccs. III y IV, LFT)

Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón

Falta de documentos:

La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, **necesarios para la prestación del servicio** cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43

- ✓ Deriva de la obligación del trabajador de contar con la documentación necesaria para prestar el servicio
- ✓ La falta de dichos documentos, es causal de suspensión de la relación laboral (máximo dos meses). Transcurrido este plazo es motivo de rescisión

Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón

Otras:

Las **análogas** a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera **graves** y de **consecuencias semejantes** en lo que al trabajo se refiere

- ✓ Se ubica cualquier conducta en que incurra el trabajador **que sea igual de grave** que las previstas en el artículo 47 de la LFT **y cuyas consecuencias sean semejantes** en lo que al trabajo respecta

- ✓ al invocarse esta fracción debe correlacionarse con alguna de las previstas en ese numeral, para permitir la comparación y darle al trabajador la oportunidad de defenderse

Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón

- ✓ Uso de vehículos de la empresa para actividades ilegales
- ✓ injurias contra prestadores de servicios contratados por la empresa
- ✓ un trabajador, en horas que no corresponden a sus labores, se presenta en el centro de trabajo en estado de ebriedad
- ✓ en el centro de trabajo se ingiere bebidas alcohólicas. Con ello se estaría afectando tanto la imagen de la empresa y su seguridad

Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón

Casos especiales:

La empresa puede rescindir a un **trabajador de confianza** cuando **exista un motivo razonable de pérdida de la confianza**, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión previstas en el artículo 47 de la LFT

- ✓ Cuando se trate de un trabajador de confianza, puede rescindirse la relación laboral sustentando la causal de rescisión, en datos objetivos e indicios que hagan objetiva la razón de la rescisión
- ✓ rescindir sin existir dichos datos e indicios dejaría que la validez de la causa dependa del criterio del patrón, lo cual puede constituir un despido injustificado

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón

Agentes de Comercio y otros similares

Consiste en la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que existan circunstancias que la justifiquen como: crisis económica, baja en la calidad de los productos o servicios ofrecidos y mayor número de empresas de la competencia

Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón

Trabajadores con antigüedad mayor de 20 años

El artículo 161 de la LFT limita la rescisión laboral de trabajadores con más de 20 años de antigüedad

Excepción: causa particularmente grave o que haga imposible la continuación del vínculo, señalando las razones, a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ellas y pueda preparar su defensa de las consideraciones que la califican como particularmente grave.

Negativa del trabajador a acatar las órdenes del patrón para realizar las funciones contratadas

Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón

Aviso de rescisión:

El patrón tiene 30 días, a partir del siguiente a la fecha en que conozca la causa de separación para notificarle al trabajador, personalmente o a través del **Tribunal laboral,** el aviso de rescisión

En forma personal

Por escrito al momento de llevarse a cabo el despido

Con la intervención del Tribunal

- ✓ Dentro de los cinco días hábiles siguientes a dicho despido
- ✓ debe proporcionarse el aviso respectivo y el último domicilio del rescindido del que se tenga conocimiento

(Arts. 47 y 517, LFT)

Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón

El aviso debe contener:

- ✓ fecha
- ✓ nombre del trabajador
- ✓ objeto del aviso (hacer de su conocimiento la rescisión de la relación laboral)
- ✓ conducta o conductas realizadas por el trabajador causantes de la rescisión y el fundamento legal aplicable
- ✓ fecha y hora en que efectuó la conducta o conductas, y
- ✓ firma del patrón o representante legal y del trabajador de recibido

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Causales de rescisión laboral justificadas para el patrón

Si se solicita al **Tribunal** la notificación, el escrito debe contener:

- ✓ petición
- ✓ el último domicilio del trabajador, y
- ✓ adjuntar el aviso respectivo

Causales de rescisión laboral justificadas para el trabajador

- ✓ Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo (solo aplica durante los primeros 30 días). Por ejemplo: jornada; prestaciones; salarios; permisos, disminución de funciones asignadas, entre otras

- ✓ incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos

Art. 132, VI LFT: "Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra"

- ✓ Actos contrarios a sus obligaciones
- ✓ Falta de probidad
- ✓ Mala intención en sus acciones
- ✓ Deja de hacer lo que tiene encomendado

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Causales de rescisión laboral justificadas para el trabajador

- ✓ incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo

- ✓ reducir el patrón el salario al 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

Causales de rescisión laboral justificadas para el trabajador

- ✓ 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 que las leyes establezcan

- ✓ comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él

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

De la dignidad humana se desprenden todos los demás derechos necesarios para el desarrollo integral de la personalidad, como el de la vida, integridad física y psíquica, al honor, a la privacidad, al nombre, a la propia imagen, libre desarrollo de la personalidad, al estado civil

- ✓ las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Despido injustificado

Despido **es la decisión unilateral del patrón para separar al trabajador de sus funciones**. **Puede ser justificado**, cuando se funda y motiva en una causa de las enumeradas en el artículo 47 de la LFT y se da el aviso respectivo; **e injustificado**, cuando el patrón separa al colaborador sin razón alguna, y o no se comprueba la causa de la rescisión sin responsabilidad

Si no se entrega el aviso al trabajador, se presumirá la separación no justificada

Salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado

(Art. 47, LFT)

2. Conceptos a cubrir

Según la casuística que se presente, se tendrán que pagar los siguientes conceptos al terminar la relación laboral

Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-SA

Finiquito e indemnización

Atendiendo al motivo de la baja del trabajador, el patrón pagará:

- **Finiquito:** se integra por las partes proporcionales de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y otros pagos generados por el trabajador durante el tiempo en que laboró y que no se hubiesen cubierto al momento de la separación (arts. 79, 80 y 87, LFT)

- **Indemnización:** es la reparación al daño que se le causa al trabajador por separarlo injustificadamente del centro de labores por lo que ya no recibirá un sustento económico.
  La indemnización constitucional consiste en tres meses del salario diario integrado

Indemnización

SDI

No. de días de aguinaldo X salario por cuota diaria = **R1**
365 (días del año)

No. de días de vacaciones X salario por cuota diaria X % de la P. vacacional = **R2**
365 (días del año)

Salario por cuota diaria
\+ **R1**
\+ **R2**

R3

R3 _____ = salario diario integrado

Indemnización

- ✓ Si en el juicio laboral correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión del trabajador, este último tiene derecho, además, de cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los **salarios caídos** computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de 12 meses

- ✓ Si al término de dicho plazo, no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán los intereses que se generen sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2 % mensual, capitalizable al momento del pago

Prima de antigüedad

Prima de antigüedad. Corresponden 12 días de salario por cada año de servicios prestados

Cuando hubieran cumplido cuando menos 15 años de servicios, siempre que sean de planta

A los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo

No importa el tiempo laborado, siempre que sean de planta

- ✓ Sean separados de su empleo por causa justificada o injustificada
- ✓ el trabajador demande una rescisión justificada
- ✓ se termine la relación laboral por incapacidad física o mental manifiesta del subordinado, y
- ✓ en el caso de muerte

(Art. 162, LFT)

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Procedencia de los 20 días por año

La LFT, en sus numerales 49, 52, 439 y 947 precisan los siguientes supuestos:

- ✓ **negativa del patrón al cumplimiento de la sentencia**, en donde se le ordena la reinstalación del trabajador despedido

- ✓ **rescisión imputable al patrón.** Esta hipótesis se presenta cuando el patrón incurre en alguna de las causales de rescisión detalladas en el artículo 51 de la LFT, el trabajador agraviado demanda la acción rescisoria y la acredita plenamente

- ✓ **reajuste de personal por implementación de maquinaria o procesos nuevos.** Cuando la compañía introduce instrumentos o metodologías de trabajo diferentes a las que tenía y siempre que impliquen la necesaria reducción de personal, e

- ✓ **insumisión al juicio.** Consiste en la negativa de la organización de someter sus diferencias ante el Tribunal

Procedencia de los 20 días por año

Si la relación laboral es por tiempo determinado con duración:

- ✓ **menor a un año:** equivalente a los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, o
- ✓ **mayor a un año:** importe de los salarios de seis meses por el primer año de servicios más 20 días de salario por cada uno de los años siguientes

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

Conceptos a cubrir según la casuística

- ✓ **Renuncia voluntaria:** finiquito y prima de antigüedad, siempre que tenga más de 15 años de servicio
- ✓ **despido injustificado:** finiquito, indemnización, prima de antigüedad (si se demandó reinstalación 20 días por año)
- ✓ **despido justificado sin responsabilidad para el patrón:** finiquito y prima de antigüedad
- ✓ **separación sin responsabilidad para el trabajador:** finiquito, 20 días por año, prima de antigüedad y tres meses por concepto de indemnización constitucional
- ✓ **terminación de contrato por obra o tiempo determinado, periodo a prueba y capacitación inicial:** finiquito
- ✓ **incapacidad permanente total:** finiquito y prima de antigüedad
- ✓ **invalidez:** finiquito, un mes de salario de gratificación y prima de antigüedad
- ✓ **muerte:** finiquito y prima de antigüedad

Gratificación

En algunos casos, como agradecimiento por los servicios prestados por el trabajador, el empleador decide abonar a los conceptos a cubrir por la conclusión del vínculo laboral una cantidad adicional, la cual toma el nombre de “gratificación”.

Gratificación

Cuando el patrón y el trabajador negocian la salida de la empresa de este último, y se decide cubrir la indemnización, la prima de antigüedad, y el finiquito de las prestaciones, ello suele materializarse a través de un convenio de terminación de la relación laboral de mutuo acuerdo, o bien le solicitan al colaborador que firme su renuncia y recibo finiquito

Toda vez que la conclusión mutua o la renuncia voluntaria no implica por sí un despido injustificado, se debe considerar en la carta finiquito un rubro denominado gratificación, el cual incluya:

- ✓ tres meses de salario diario integrado
- ✓ 20 días por año (si es que se pactó)
- ✓ la prima de antigüedad (si es que el trabajador no tenía 15 años o más de servicios)

De lo contrario se generará un documento que presuma el despido injustificado

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral

3. Manejo de convenios

Los convenios son manifestaciones de la voluntad de las partes, y en materia laboral, generalmente se celebran para terminar una relación laboral y pagar las cantidades que el trabajador involucrado tiene derecho

Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-SA

Formalidad

Para ser válido deberá:

- ✓ hacerse por escrito
- ✓ contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él
- ✓ no tener renuncia de prestaciones y salarios devengados
- ✓ desglose de cada prestación para acreditar que se está pagando correctamente al trabajador
- ✓ si se plasma una fecha posterior para el pago, será obligatorio fijar una pena convencional que comenzará a cuantificarse a partir de la fecha del incumplimiento,(art. 684, fracc. XIV, LFT).
- ✓ se exprese la voluntad de las partes para dar por terminada la relación laboral
- ✓ firmado por las partes

(Arts. 33 y 684, fracc. XIV, LFT)

Formalidad

Se elabora entre el patrón y el trabajador, expresando su voluntad de dar por concluida la relación laboral mutuamente, en términos del numeral 53, fracción I de la LFT

Se puede ratificar ante la autoridad laboral

Adquiere la condición de cosa juzgada; esto es que hará las veces de una sentencia y tendrá la calidad de un título, por lo que en caso de incumplimiento se podrá solicitar al tribunal laboral su ejecución.

Puede ser celebrado sin la intervención de las autoridades

(Art. 33, LFT)

Ratificación

Autoridad laboral será federal si se trata de empresas con actividades enlistadas en el artículo 527 de la LFT

Centro de Conciliación

Recomendaciones:

- ✓ llevar elaborado el convenio
- ✓ el pago puede ser en efectivo o en cheque certificado
- ✓ tramitar la cita previo a la asistencia
- ✓ si no existe cita, puede pasar lo siguiente:
  - la autoridad conciliadora les notifica la fecha y hora (cinco días a partir de la solicitud)
  - puede celebrarse en ese momento (podrían esperar todo el día)

Tribunales laborales

- ✓ Algunos tribunales no aceptan el convenio por lo que se remiten al Centro de Conciliación
- ✓ tienen problemáticas porque su ley orgánica no les permite aceptar valores

El conciliador tiene fe pública para certificar los convenios a los que lleguen las partes, y las copias de los convenios que ante su presencia se celebren

(Arts. 33, 590-A, 590-F, 684- E fracc. VI, 684-I, y 698, LFT)

Contenido

Proemio

Señalar quienes celebran el documento: el representante del patrón y el trabajador

Declaraciones

- ✓ Personalidad jurídica del patrón y representante
- ✓ domicilios para oír y recibir notificaciones
- ✓ es voluntad de las partes comparecer

Cláusulas

El trabajador manifiesta:

- ✓ bajo protesta de decir verdad, que comparece por su propio derecho, sin amenazas y sin existir vicio en su voluntad
- ✓ decide en ese acto dar por terminada la relación de trabajo con el patrón, en los términos de la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo
- ✓ reconoce quién fue su patrón

Contenido

- ✓ fecha de ingreso a laborar
- ✓ lugar de trabajo
- ✓ último puesto desarrollado
- ✓ último salario
- ✓ horario de labores
- ✓ fecha en que da por terminada voluntariamente la relación laboral con el patrón
- ✓ no sufrió riesgos de trabajo
- ✓ recibió sus pagos
- ✓ no se reserva acción ni derecho alguno a ejercer en el presente, ni a futuro en contra del patrón
- ✓ da su más amplio finiquito que en derecho proceda

Contenido

Empresa manifiesta:

- ✓ está conforme con la terminación de la relación de trabajo en los términos expresados por el trabajador

- ✓ los conceptos que le corresponden al trabajador derivadas de su relación de trabajo

- ✓ la cantidad que le corresponde al empleado y desglosar cómo se componen

Ejemplo:

1.- Prima Vacacional proporcional del 2021-2022----------$899.50
2.- Aguinaldo proporcional de 2022----------$2,570.00
3.- Prima de Antigüedad (12 días por año)----------$40,092.00
4.- Gratificación ----------$36,438.50

TOTAL A PAGAR: $80,000.00 (ochenta mil pesos 00/100 M.N.).

- ✓ forma de pago

Contenido

Ambas partes manifiestan:

- ✓ estar de acuerdo con la cantidad descrita, y que con ello se finiquitan las prestaciones que devengó el trabajador

- ✓ estar de acuerdo con la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento

- ✓ reconocen que el convenio no contiene cláusulas contrarias al derecho, la moral o las buenas costumbres

- ✓ acuerdan terminar la relación laboral entre ellos mediante el convenio, y manifiestan que para efectos de su validez no tienen la obligación de acudir ante el Centro de Conciliación o Tribunal Laboral para ratificarlo

El trabajador señala: recibe a su entera satisfacción el pago de los conceptos descritos en la cláusula xxx del convenio, en la forma señalada y la cantidad mencionada en el cuerpo del convenio, por lo que no tiene ninguna reclamación que hacer, por ningún motivo a el patrón, y en consecuencia le otorga el más amplio finiquito de obligaciones en los términos de la Ley Federal del Trabajo, por conceptos de vacaciones, xxxxx, así como cualquier otra prestación legal o contractual.

Parte final: fecha y lugar de celebración; firmas

G R A C I A S

Esta presentación se elaboró exclusivamente con el propósito de ofrecer orientación general sobre los temas expuestos. La toma de decisiones y los resultados que se obtengan por el uso de esta información es responsabilidad exclusiva del usuario. No garantizamos, expresa o implícitamente, la precisión o integridad de la información de la presentación, y dentro de los límites permitidos por la ley, IDC Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral, sus miembros y empleados no aceptan ni asumen ninguna responsabilidad, deber u obligación derivada de las acciones, decisiones u omisiones que usted u otras personas tomen con base en la misma.

idc Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral