



Derechos de las empresas en las **relaciones laborales**

Guía de Preguntas Frecuentes



Estimado Empresario:

El propósito de este documento es comunicar los derechos que tienen las empresas, alineados a la **Reforma Laboral**, en la gestión y manejo de las relaciones con sus colaboradores.

Decidimos elaborarlo en un formato de **Guía de Preguntas Frecuentes**, brindando soluciones prácticas y claras.

Esta guía fue elaborada por nuestra **Área Jurídico Laboral de CICEG**.

Cualquier aclaración o duda, estamos a sus órdenes.



Área
Jurídico
Laboral



Preguntas Frecuentes

¿QUÉ QUIERE DECIR LA PALABRA CONCILIAR?

Es un mecanismo de solución de conflictos, a través del cual dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado **CONCILIADOR**.

¿EL PATRÓN PUEDE SOLICITAR UNA CONCILIACIÓN?

Sí, el patrón de acuerdo con el numeral 684-B de la Ley Federal del Trabajo en vigencia puede acudir a los Tribunales, los trabajadores y PATRONES deberán asistir al Centro de Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, con excepción de aquellos supuestos que están eximidos de agotarla, conforme a lo previsto en esta Ley.

Ahora bien, en ese orden de ideas, conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, es importante que el patrón acuda a los Centros de Conciliación a solicitar una cita la cual se puede solicitar en el siguiente correo electrónico ccl.leon@guanajuato.gob.mx, para lo que les pedirán los datos del patrón y del trabajador, y así DERIMIR el conflicto con su colaborador, ya que esto nos puede dar pauta a llevar a cabo conforme a derecho, una terminación adecuada de la relación obrero patronal.

¿QUÉ ES LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL?

La rescisión de la relación laboral es la terminación justificada de la relación de trabajo por parte del trabajador o del patrón, por las causas previstas en la Ley Federal del Trabajo.

¿QUIÉNES PUEDEN RESCINDIR LA RELACIÓN LABORAL?

El patrón o el trabajador pueden dar por terminada la relación laboral en cualquier tiempo por causa justificada, cuando el otro incumple con las obligaciones pactadas, esto es, cuando se dan las causas de rescisión previstas en la ley.

Es importante señalar que en estos procesos, deben apoyarse de nuestra Área Jurídico Laboral desde que tengan conocimiento de los hechos, para que no se ocasione un contingente laboral.



¿CUÁLES SON LAS CAUSAS POR LAS CUALES EL PATRÓN PUEDE DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN DE TRABAJO SIN QUE EXISTA RESPONSABILIDAD DE SU PARTE?

La Ley Federal del Trabajo señala que el patrón puede dar por terminada la relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad cuando el trabajador incurra en las siguientes conductas:

- **Engaño al patrón** con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidades, aptitudes o facultades de las que carezca.
- Incurra durante sus labores, en **faltas de probidad u honradez o en actos de violencia** en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa, en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que haya habido provocación o que obre en defensa propia.
- Incurra durante sus labores, en **faltas de probidad u honradez o en actos de violencia en contra de sus compañeros** siempre y cuando altere la disciplina del lugar de trabajo.
- Incurra fuera del servicio en **faltas de probidad u honradez o en actos de violencia graves en contra del patrón**, sus familiares o personal directivo y administrativo, y que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- **Ocasione de forma intencional o negligente perjuicios materiales** en los edificios, obras e instrumentos relacionados con el trabajo.
- **Comprometa la seguridad del establecimiento o de las personas** que se encuentran en él por su imprudencia o descuido.
- **Cometa actos inmorales, hostigamiento o acoso sexual** contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.
- **Revele secretos de fabricación o asuntos de carácter reservado** en perjuicio de la empresa.
- **Tenga más de 3 faltas de asistencia en un periodo de 30 días** sin causa justificada o sin permiso del patrón.
- **Desobedezca al patrón o a sus representantes sin causa justificada**, siempre que se trate del trabajo contratado.



- **Se niegue a adoptar medidas preventivas** en caso de enfermedades o accidentes.
- **Presentarse a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico.**
- **Sea sentenciado con pena de prisión** que impida el cumplimiento de la relación laboral.
- **Tratándose de trabajadores de confianza, si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza al trabajador por parte del patrón.**

¿QUÉ ES EL AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL?

El aviso de rescisión laboral es el escrito por medio del cual el patrón informa claramente al trabajador la conducta o conductas que dan lugar a la terminación de la relación laboral.

¿CUÁL ES EL CONTENIDO DEL AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL?

Es recomendable que el escrito que contiene el aviso de rescisión de la relación laboral contenga lo siguiente:

- **Lugar y fecha en que se expide el aviso.**
- **Nombre de la persona a quien se dirige el aviso.**
- **Narración circunstanciada de las conductas del trabajador que dan lugar a la rescisión laboral y la fecha o fechas en que se cometieron.**
- **Fundamentos legales de la rescisión laboral.**
- **Nombre y firma del patrón o de su representante legal.**



¿DE QUÉ FORMA PUEDE EL PATRÓN DAR AVISO DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL AL TRABAJADOR?

El patrón puede dar aviso al trabajador de la rescisión de la relación laboral por escrito, entregando el aviso de forma personal al trabajador o bien, comunicarlo al Tribunal competente, dentro de los **cinco días hábiles siguientes**.

¿EN QUÉ MOMENTO ENTREGA EL PATRÓN AL TRABAJADOR EL AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL?

El patrón dará aviso de la rescisión de la relación laboral personalmente al momento del despido.

¿QUÉ PROCEDE EN EL CASO DE QUE EL PATRÓN NO PUEDA ENTREGAR PERSONALMENTE AL TRABAJADOR EL AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL?

Si el patrón no puede entregar personalmente al trabajador el aviso de rescisión de la relación laboral, **solicitará la intervención del Tribunal competente, dentro de los 5 días hábiles siguientes a que se dio el despido**, proporcionando al Tribunal el último domicilio que tenga registrado del trabajador, a fin de que sea el Tribunal el que notifique al trabajador el aviso de rescisión de la relación laboral en forma personal.

¿QUÉ CONSECUENCIAS PRODUCE QUE EL TRABAJADOR NO RECIBA EL AVISO DE RESCISIÓN YA SEA POR PARTE DEL PATRÓN O DEL TRIBUNAL COMPETENTE?

Si el trabajador no recibe el aviso de rescisión personalmente o por conducto del Tribunal competente, **por sí sola se presumirá la separación no justificada (despido injustificado), salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado**.



¿QUÉ ES EL DESPIDO JUSTIFICADO?

Es la terminación de la relación laboral por parte del patrón sin que incurra en responsabilidad, cuando el trabajador realiza alguna o algunas de las conductas que causan la rescisión de la relación laboral. Para que el despido sea justificado, el patrón deberá notificar al trabajador por escrito la causa de terminación. **La notificación la hará el patrón al trabajador ya sea de forma personal o mediante la intervención del Tribunal competente. El despido justificado es, la rescisión de la relación laboral por conducto del patrón.**

¿QUÉ ES FINIQUITO?

El término finiquito es empleado para referirse a los conceptos que han de pagarse al trabajador cuando la relación laboral termina de forma voluntaria (rescisión laboral), es decir porque el patrón despide justificadamente al trabajador o bien porque el trabajador renuncia voluntariamente.

¿QUÉ DERECHOS TIENE EL TRABAJADOR QUE FUE DESPEDIDO JUSTIFICADAMENTE?

El trabajador que fue despedido de forma justificada por el patrón tendrá derecho al pago de un finiquito en el cual se contendrá:

- **Los días trabajados y no pagados a la fecha en que finaliza la relación laboral. Por ejemplo, si el trabajador recibe un pago quincenal, y fue despedido de forma justificada el día 8 del mes, entonces deberá de pagarse al trabajador esos 8 días que ya laboró.**
- **La parte proporcional de aguinaldo.**
- **La parte proporcional de vacaciones.**
- **La parte proporcional de la prima vacacional.**
- **La prima de antigüedad.**
- **Otras prestaciones vigentes incluidas en el contrato de trabajo o en las condiciones que regulan la relación con la empresa o patrón como por ejemplo bonos, comisiones, fondo de ahorro, utilidades entre otros.**



Notas:

En virtud de que en la vida cotidiana se configuran en la realidad variedad de supuestos y, atendiendo a que cada caso es diferente, recomendamos revisar el caso concreto para determinar la procedencia de lo aquí expuesto.

Por lo que respecta a las utilidades, si la empresa se encuentra obligada a pagarlas y el trabajador tiene derecho a recibirlas conforme a la **Participación de los Trabajadores en la Utilidades de las Empresas prevista en la Ley Federal del Trabajo**, el trabajador despedido justificadamente, participará de las utilidades, siempre y cuando se generen.

Los patrones que sean personas morales pagarán utilidades a partir del primer día hábil de abril y hasta el último día de mayo; los patrones que sean personas físicas las pagarán del primer día hábil de mayo al último día hábil de junio.

El finiquito puede entregarse al trabajador al notificarle el aviso de rescisión laboral, esto es, al momento del despido justificado. Así mismo las partes pueden acordar que se entregará el finiquito en un momento posterior o mediante convenio formal ante la autoridad conciliadora.

¿EN QUÉ CONSISTE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD?

La prima de antigüedad consiste en el **derecho laboral establecido en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162**. Es el importe de doce días de salario por cada año de servicios.

¿CÓMO SE PAGA LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD?

En el caso de rescisión de la relación laboral, la prima de antigüedad deberá pagarse al trabajador. La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que el monto de la prima de antigüedad no puede ser inferior a uno o superior a dos salarios mínimos.



¿QUÉ DEBE HACER EL PATRÓN PARA PROTEGER SUS INTERESES TRATÁNDOSE DE UN DESPIDO JUSTIFICADO?

- **Notificar al trabajador el escrito que contenga el aviso de rescisión de la relación laboral personalmente o por conducto del Tribunal competente.**
- **Solicitar al trabajador la firma de recibo del aviso de rescisión.**
- **Pagar al trabajador su finiquito.**
- **Solicitar al trabajador la firma de recibo del finiquito.**
- **Presentar el aviso de baja del trabajador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).**

¿CUÁLES SON LAS CAUSAS POR LAS CUALES EL TRABAJADOR PUEDE DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN DE TRABAJO SIN INCURRIR EN RESPONSABILIDAD?

La Ley Federal del Trabajo señala que el trabajador puede dar por terminada la relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad cuando el patrón incurra en las siguientes conductas:

- **Engaño al trabajador, al proponerle el trabajo**, respecto de las condiciones reales de trabajo.
- Incurra el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes dentro del servicio, en **faltas de probidad u honradez, actos de violencia, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratos contra el trabajador**, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- Incurra el patrón, sus familiares o sus trabajadores, fuera del servicio en **faltas de probidad u honradez, actos de violencia, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratos contra el trabajador, cónyuge, padres o hermanos**, si esas conductas son de tal manera graves que hacen imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- **Reduzca el patrón el salario del trabajador.**
- **No reciba el trabajador salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos.**



- **Sufra el trabajador perjuicios causados maliciosamente** por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.
- **La existencia de peligro grave para la seguridad o salud del trabajador** o de su familia.
- **Comprometa el patrón, por su imprudencia o descuido, la seguridad del establecimiento** o de las personas que se encuentren en él.
- **Exija el patrón actos, conductas o comportamientos al trabajador** que menoscaben o atenten contra su dignidad.

¿QUÉ ES LA RENUNCIA?

La renuncia voluntaria es un término que se da en la práctica para referirse a la separación voluntaria del trabajador de su trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación definió a la renuncia como la manifestación unilateral del trabajador, expresando su deseo o intención de ya no prestar sus servicios al patrón.

¿DE QUÉ FORMA DEBE PRESENTAR EL TRABAJADOR LA RENUNCIA AL PATRÓN?

La renuncia puede presentarse de forma verbal o escrita, ambas formas son válidas para todos los efectos legales. Desde luego que la renuncia escrita da mayor seguridad al patrón, ya que no es sencillo acreditar una renuncia verbal en un juicio laboral.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció el criterio jurisprudencial que dispone que la renuncia presentada por el trabajador en forma verbal o escrita no implica el cumplimiento de posteriores formalidades o requisitos y por lo mismo, no requiere de ratificación, ni de aprobación por la autoridad laboral.



¿QUÉ DERECHOS TIENE EL TRABAJADOR QUE RENUNCIA DE FORMA VOLUNTARIA?

El trabajador tendrá derecho al pago del finiquito que comprenderá:

- **Los días trabajados y no pagados a la fecha en que finaliza la relación laboral. Por ejemplo, si el trabajador recibe un pago quincenal, y renuncia el día 8 del mes, entonces deberá de pagarse al trabajador esos 8 días que ya laboró.**
- **La parte proporcional de aguinaldo.**
- **La parte proporcional de vacaciones.**
- **La parte proporcional de la prima vacacional.**
- **La prima de antigüedad (siempre y cuando se tengan por lo menos 15 años de servicios).**
- **Otras prestaciones vigentes incluidas en el contrato de trabajo o en las condiciones que regulan la relación con la empresa o patrón como por ejemplo bonos, comisiones, fondo de ahorro, utilidades entre otros.**

El trabajador tiene derecho a que el patrón le pague el finiquito tras su renuncia.

Cuenta con el plazo de hasta un año para reclamar el pago del finiquito.

El patrón y el trabajador pueden acordar que el finiquito sea entregado ante la autoridad conciliadora.



Notas:

En virtud de que, en la vida cotidiana se configuran variedad de supuestos y atendiendo a que cada caso es diferente, las consecuencias jurídicas varían, es por ello por lo que recomendamos revisar el caso concreto para determinar la procedencia de lo aquí expuesto.

Como en este caso nos referimos a la renuncia, **al trabajador le corresponde el pago de un finiquito como antes se señaló, el cual no debe confundirse con las indemnizaciones o liquidación a que por ley o en virtud de un juicio laboral tiene derecho el trabajador que fue despedido injustificadamente.**



¿QUÉ ASUNTOS SE PUEDEN CONCILIAR EN MATERIA LABORAL?, ¿CUÁLES SON LOS ASUNTOS CONCILIABLES EN MATERIA LABORAL?

Todos los asuntos susceptibles de transacción, desistimiento y conciliación. **Todos los conflictos jurídicos de trabajo que se tramitan como procesos ordinarios de única o de primera instancia. Derechos inciertos y discutibles.**

¿SI EL TRABAJADOR DEJA DE IR A LABORAR, HAY QUE CONCILIAR?

Sí, es la mejor forma de solucionar el conflicto. No debemos de pasar por alto que los centros de conciliación laboral son un organismo de buena fe en el que la parte que cita, que en este caso es el trabajador, es hasta ese momento quien tiene la única verdad histórica y jurídica de los hechos acontecidos, hasta en tanto no acuda la parte patronal a desvirtuar los mismos.

Sin embargo, sí resulta procedente acudir a dichas situaciones, ya que, el Centro de Conciliación Laboral ha percibe al patronal que de no comparecer por sí o por conducto de su apoderado legal con facultades suficientes para atender tal situación, se le impondrá una multa de 50 a 100 veces la unidad de medida de actualización y se tendrá por inconforme todo arreglo conciliatorio, esto conforme a lo establecido al numeral 684 guion E, fracción cuarta de la Ley Federal del Trabajo.

Es importante destacar que este documento es una guía general para su conocimiento. Sin embargo, se recomienda que, para su aplicación, se apoyen de servicios jurídicos especializados, como nuestra **Área Jurídico Laboral de la CICEG**.

Por lo anteriormente, expuesto quedamos a sus órdenes para cualquier aclaración.



Área
Jurídico
Laboral

Lic. Luis Antonio Franco Arrona

luis.franco@ciceg.org

Lic. Elizabeth Pérez Picón

elizabeth.perez@ciceg.org