



MAYO
20
25

¡NUEVO BOLETÍN!
ÁREA:

SEGURIDAD SOCIAL

ASPECTOS DE LA TERMINACIÓN LABORAL

RESUMEN:

Conoce las causas legales y derechos clave al finalizar una relación laboral. Evita riesgos legales con una correcta formalización.

ESCRITO POR:

L.C. Miguel Castañeda
Gerente de Seguridad Social y Contribuciones Locales
C.P. Luis Ángel Aceves Domínguez
Seguridad Social y Contribuciones Locales

CONTÁCTANOS:

dn@bhrmx.com
www.bhrmx.com

¿Qué es la relación de trabajo?

El artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo (LFT) lo define como:

“Cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”

Se refiere como acto a cualquier actividad que el trabajador haga a favor del patrón y a cambio de ese trabajo haya una remuneración, el salario ya sea en efectivo o especie.

Sigue el artículo 20 de la LFT:

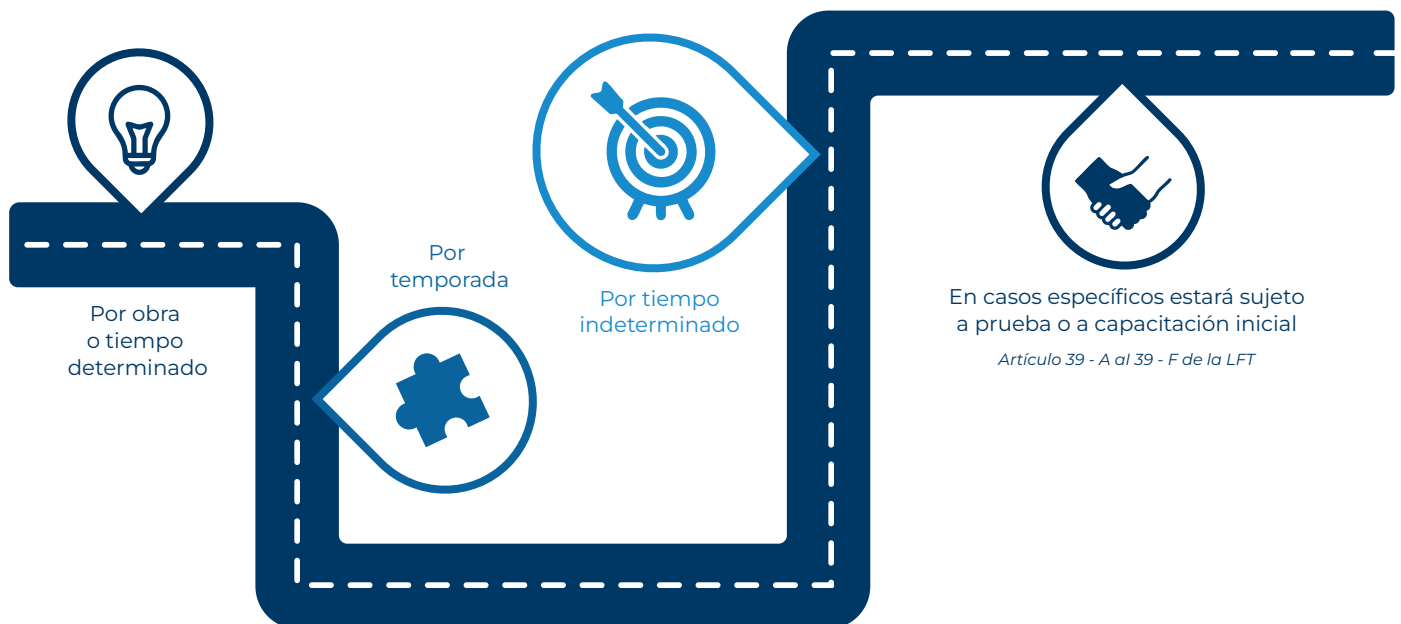
“Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”

El contrato individual de trabajo es la protocolización o formalización de la relación de trabajo, pero existe la relación aun cuando no se haya establecido dentro de un documento.

¿Cuánto tiempo dura la relación laboral?

El artículo 35 de la LFT establece que las relaciones laborales son:



¿Qué es la terminación laboral?

La terminación de la relación laboral es el cese el vínculo legal entre una persona trabajadora y un empleador para realizar el acto o actividad laboral.

Este hecho puede darse por diversas causas previstas en la Ley Federal del Trabajo (LFT). Dependiendo del motivo, surgen diferentes derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el patrón.

Causas de terminación laboral según la LFT (art. 53)

Mutuo consentimiento de las partes

Terminación del contrato por obra o tiempo determinado

Muerte del trabajador

Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador

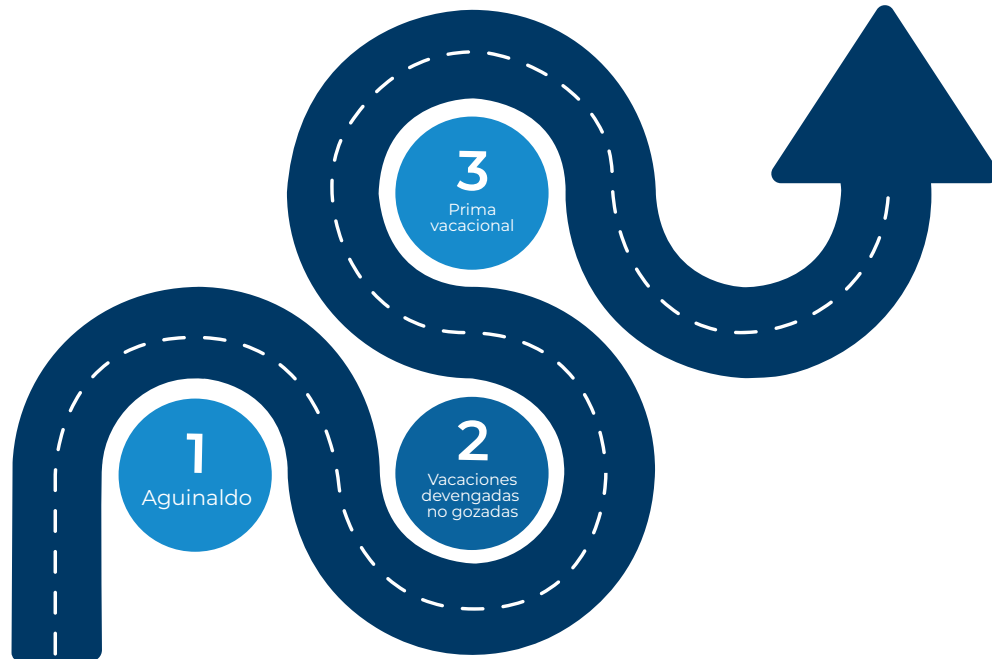
Por terminación colectiva de las relaciones de trabajo (art. 434)

- I. Casos de fuerza mayor.
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, o la reducción de los trabajos.

Sea cual sea el motivo de la terminación de la relación laboral, es recomendable que este acuerdo se formalice por escrito para evitar conflictos futuros.



El trabajador tiene derecho a recibir su finiquito, que incluye la parte proporcional de:



- Prestaciones contractuales estipuladas * ya devengadas no cobradas
- (Vales de despensa, fondo de ahorro, etcétera).

Esto depende de las condiciones pactadas entre el patrón y trabajador

Cuando existe mutuo acuerdo entre las partes para terminar la relación laboral, no se tiene derecho ni obligación de pago de indemnización salvo por pacto, cláusula expresa o por solicitud de trabajador a la autoridad conciliatorio, en caso de que las condiciones de la terminación laboral sean sin causa justificada.

El artículo 48 de la Ley Federal de Trabajo (LFT) lo define como:

- El trabajador podrá solicitar ante la Autoridad Conciliadora, o ante el Tribunal si no existe arreglo conciliatorio, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago [...]
- Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

En caso de un proceso legal ante una Autoridad Conciliadora y el patrón se niegue a la reinstalación del puesto de trabajo, existe la obligación del pago al trabajador de:



20 días de salario por cada año de servicio (En términos del artículo 49 y 50 LFT)



Tres meses de salario integrado



Salarios vencidos desde el despido hasta el pago (tope de 12 meses, más intereses si se excede)

Recomendaciones para un proceso adecuado:

1. Formalizar por escrito el acuerdo mutuo o hecho que termine la relación laboral.
2. Mantener comunicación clara y respetuosa entre las partes
3. Consultar con un abogado o especialista en derecho laboral
4. Cumplir con los plazos legales para el pago de la terminación de la relación laboral.
5. Asesoría especializada.

Recursos y contactos útiles

- Ley Federal del Trabajo:
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Nuestros especialistas del área Legal-Laboral y de Auditoría para Seguridad Social e INFONAVIT, se encuentran a sus órdenes para ayudarte y orientarte en tus dudas.