There are no translations available.

Circular 2253-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre cómo puedes dejar tu empleo con derecho a una indemnización.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 27 de junio del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

DERECHOS LABORALES

9 razones por las que puedes dejar tu empleo con derecho a una indemnización

Los recortes salariales unilaterales o los engaños en las condiciones de trabajo son algunas de las causales por las cuales los trabajadores pueden rescindir la relación laboral sin que esto implique una responsabilidad para ellos.

Así como existen motivos por los que una persona puede ser despedida sin que esto implique una responsabilidad para el empleador, la Ley Federal del Trabajo (LFT) también contempla una serie de causas por las que los trabajadores pueden **rescindir la relación laboral** con derecho a una indemnización especial adicional a los tres meses de salario.

Este escenario es [similar a una renuncia porque el trabajador](#) decide voluntariamente separarse del puesto. Sin embargo, en estos casos la decisión está motivada por el incumplimiento de parte del empleador y por ello la legislación prevé mayores implicaciones para las empresas.

El artículo 51 de la LFT establece al menos **9 motivos por los que una persona puede terminar la relación laboral** sin que esto le implique una responsabilidad. Esto puede ser posible cuando:

1. El empleador engaña a la persona con las condiciones de trabajo
2. El patrón, sus familiares o representantes incurren en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento, acoso sexual y malos tratos en contra del trabajador
3. El patrón, sus familiares o representantes incurren en los actos anteriores fuera del centro de trabajo y la falta es tan grave que imposibilita el cumplimiento de la relación laboral
4. Se reduce el salario del trabajador de manera unilateral
5. No se paga el salario en la fecha y lugar convenidos
6. El patrón daña intencionalmente las herramientas o útiles de trabajo del colaborador
7. Hay 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 cumplen las medidas preventivas y de seguridad
8. El patrón compromete, por imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento y de las personas que trabajan en él
9. Se exige la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaban o atentan contra la dignidad del trabajador.

“El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de **los 30 días siguientes** a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas”, refiere el artículo 52 de la LFT. Sólo en caso de engaño sobre las condiciones laborales, las personas tienen únicamente 30 días después de empezar a prestar sus servicios para rescindir la relación de trabajo por esta situación.

Cuando una persona trabajadora se quiere separar de su trabajo por un incumplimiento de su empleador, tiene derecho a recibir **tres meses de salario**, más una indemnización que se paga de acuerdo al tipo de contrato que tiene, ya sea por tiempo indefinido o temporal. Se distribuye de la siguiente forma.

- **Tiempo indefinido:** La indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.
- **Tiempo determinado menor a un año:** La indemnización equivale a una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados.
- **Tiempo determinado mayor a un año:** La cantidad debe ser igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

El papel del CFCRL en el proceso

El **Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral** (CFCRL) permite a las personas trabajadoras iniciar con el [proceso de conciliación](#) cuando se quiere dejar de laborar para un empleador por uno de los motivos previstos en la LFT y se desea una compensación.

Aunque estos casos no son muy comunes en el CFCRL porque generalmente se acude por despidos y se solicita el pago de prestaciones, Gianni Rueda de León, directora general de Conciliación Individual del organismo descentralizado, señala que sí se tienen asuntos de personas que quieren terminar una relación laboral por **incumplimiento de los empleadores**.

Una vez que se detecta una falta del empleador citada en la legislación, la funcionaria recomienda a las personas acudir al CFCRL. “Se presenta al Centro y nosotros citamos a la parte patronal para que se sienten en la mesa. Una vez que se presenta el trabajador y se levanta la **solicitud de conciliación**, se suspende el plazo de prescripción, y queda suspendido hasta que llegan a un convenio o se emite la constancia de no conciliación”, explica en entrevista.

En estos casos, como en otros conflictos, es importante el acercamiento de los trabajadores al centro de conciliación, [ya sea federal o local](#), para tener una asesoría con funcionario y determinar si el asunto procede o no, expone.

“Lo que buscamos es conocer, bajo el principio de buena fe, cuál es la realidad, qué paso realmente que rompió la **relación laboral** entre las dos partes. Pero esto lo conocemos

atendiendo a las manifestaciones vertidas tanto por el trabajador como por el representante del patrón en la audiencia”, señala la funcionaria del CFCRL.

Desde su inicio de operaciones, el organismo descentralizado ha firmado más de **36,000 convenios**

que amparan más de

7,800 millones de pesos

a favor de los trabajadores. Estos números, apunta Gianni Rueda, son muestra de que generalmente las personas acuden a la autoridad para que se les pague lo que por derecho les corresponde.

Recuerden que no se pueden modificar las condiciones laborales en forma unilateral, vale la pena consultar antes de realizar algún cambio sobre las condiciones de trabajo.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”