



**GRANDES ERRORES PATRONALES EN LA
RELACIONES CON SU PERSONAL QUE CAUSAN QUE
LOS NEGOCIOS PIERDAN DEMANDAS LABORALES.**



LABORALTY

Solo el #3 te puede llegar a costar **\$200,000 pesos**

¿Por qué compartimos esta información que estamos seguros te ayudará?

A través de la atención a cientos de conflictos y demandas laborales en los últimos quince años, nos hemos dado cuenta que la inmensa mayoría de los patrones en México, desconoce con exactitud que es lo que tiene que hacer para administrar las relaciones laborales con sus empleados de manera adecuada, y así evitar costosos conflictos y demandas laborales que pueden llegar a terminar con una gran parte de su patrimonio en el mejor de los casos, y en el peor, pueden hacer que se pierda por completo el trabajo de muchos años.

En este documento llamado 5 grandes **errores** patronales en las relaciones con su personal que causa que los negocios pierdan demandas laborales, queremos compartir contigo estos principales y más comunes errores que la gran mayoría de los patrones en México comete y que son la causa de que, posteriormente, estén obligados a cerrar, incluso, sus negocios y empresas, con el objetivo de fortalecer tu empresa en esta importante área legal y contribuir a su crecimiento.

Sin más preámbulo, comencemos.



Error #1: Incumplimiento salarial.



Uno de los errores más comunes cometidos por los patrones en México y que muchas veces se realiza por la falta de precaución de no dejar las cosas claras y por escrito es el **incumplimiento salarial**.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 82, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador a cambio de sus actividades. Dicha retribución debe ser pagada el día establecido por acuerdo verbal o escrito y no puede atrasarse.

Una vez dicho lo anterior, los patrones pueden cometer este error de dos maneras principalmente. La primera, al momento de haber tenido una semana o meses de ventas complicado que han ocasionado que no se cuente con los recursos financieros suficientes para cubrir el salario de uno o varios trabajadores; y la segunda, que aun y cuando se haya realizado el pago en su totalidad conforme marca la ley y habiendo hecho las deducciones correspondientes, no se cuente con un recibo de nómina que respalde el pago de la totalidad del salario y deje claras las razones por las cuales se hayan realizado descuentos en caso de que estos hayan existido. Ej. Préstamos de dinero, pensiones alimenticias, pagos al Infonacot, entre otros. Es conveniente, y siempre es el consejo que damos a nuestros clientes, notificar con anticipación a los empleados el motivo del descuento y, al mismo tiempo, emitir un recibo de nómina que el empleado pueda firmar en conformidad, y así, evitar conflictos y futuras demandas laborales.

Adicionalmente, es importante señalar que, de acuerdo con la ley, el salario recibido por un trabajo material o manual debe ser pagado de forma semanal; mientras que por uno intelectual debe liquidarse de forma quincenal. Sin embargo, estos plazos pueden ajustarse según las necesidades del trabajador y el acuerdo pactado con la empresa.

Error #2: Ausencia de Contrato Individual de Trabajo.

Sin lugar a dudas, el no implementar adecuadamente este documento es una de las razones principales por las cuales los patrones en México pierden las demandas laborales y por eso está en nuestra lista de los 5 grandes **errores** patronales en las relaciones con su personal que causa que los negocios pierdan demandas laborales.

Como pudiste haber observado al inicio del párrafo anterior, menciono no implementar adecuadamente este documento siendo la palabra adecuadamente un componente muy importante. A lo largo de nuestra experiencia profesional, hemos tenido la fortuna de ayudar a cientos de patrones, de los cuales muchos de ellos pensaban que estaban protegidos por haber implementado un contrato de trabajo. Sin embargo, al momento de buscar nuestros servicios debido a que habían sido demandados laboralmente, al comenzar a analizar múltiples contratos, nos dábamos cuenta que estos mostraban una gran cantidad de errores. Solo por mencionar algunos de ellos, están los siguientes ejemplos:

- Utilizar contratos descargados de internet de otro país. Ej. Colombia.
- No incluir en sus contratos todo lo que exige la Ley Federal del Trabajo en México en su artículo 25.
- No especificar de forma clara las actividades a desempeñar por parte del empleado.
- Establecer en el contrato jornadas de trabajo mayores a las permitidas por la Ley, lo cual, por sí mismo, es una violación a los derechos del trabajador.

Como puedes entender, no solo se necesita implementar un contrato de trabajo, sino que se debe implementar correctamente.

En una relación laboral formal debe siempre existir un contrato que contenga información sobre las partes y especifique la duración del trabajo y los servicios a prestar al patrón. Además, el contrato debe señalar el lugar en que dichos servicios serán prestados, el horario y el salario a recibir a cambio. Dicho documento laboral deberá también especificar las prestaciones a las que el trabajador tendrá derecho, tales como: vacaciones, primas vacacionales, aguinaldo, jornada, así como todos los requisitos señalados en el artículo 25 de la ley federal del trabajo.

Artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo.

El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;*
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;*
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión*

posible;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

X. La designación de beneficiarios a los que refiere el artículo 501 de esta ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincencial.

La ausencia de cualquiera de estas prestaciones puede ser motivo de denuncia por parte de un trabajador; por lo que la empresa debe ser respetuosa de cada una y transmitir de manera clara los procesos a través de los cuales sus colaboradores pueden acceder a cada beneficio.

Para finalizar es importante que como patrón y patrona en México conozcas los diferentes tipos de contrato que se pueden implementar:

1. Contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado.
2. Contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado con periodo de capacitación.
3. Contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado con periodo de prueba.
4. Contrato individual de trabajo por tiempo determinado.
5. Contrato individual de trabajo por tiempo determinado con periodo de prueba.
6. Contrato individual de trabajo por tiempo determinado con periodo de capacitación.
7. Contrato individual de trabajo por obra determinada.
8. Contrato individual de trabajo por obra determinada con periodo de prueba.
9. Contrato individual de trabajo por obra determinada con periodo de capacitación.
10. Contrato individual de trabajo por temporada.

Nota: Descarga un ejemplo de un contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado en el siguiente enlace. Descárgalo aquí.

<https://laboralty.net/wp-content/uploads/2021/09/1-CONTRATO-INDIVIDUAL-DE-TRABAJO-POR-TIEMPO-INDETERMINADO-2Mar2021.pdf>

Error #3: Despedir injustificadamente a un trabajador.



Sabemos que, en muchas ocasiones como patrones, nos sentimos desesperados, acorralados, frustrados y con miedo de no lograr nuestros objetivos. Adicionalmente, en muchas ocasiones nos encontramos con empleados impuntuales, conflictivos, poco comprometidos, que solo les importa presentarse, que pase el tiempo y cobrar su salario, por lo que, ante estas situaciones, muchas veces decidimos despedir a un trabajador y no lo hacemos de la manera correcta, por lo que realizamos un **despido injustificado**.

El despido injustificado es un acto administrativo que pone fin a una relación de trabajo **sin que el patrón haya comprobado la comisión de alguna falta que diera lugar a la terminación de la relación de trabajo**. En México más del 90% de las demandas laborales presentadas en la Junta de Conciliación y arbitraje están relacionadas con esta causa.

Se trata de una denuncia sumamente común y un asunto delicado para las empresas, ya que es común que algunos trabajadores desaparezcan por varios días sin razón aparente y más tarde aleguen despido injustificado por parte del patrón.

Para prevenir este tipo de conflictos las empresas deben ser transparentes al momento de rescindir la relación laboral con un trabajador y asegurarse de que la causa del despido sea reconocida como tal ante la Ley Federal del Trabajo vigente, y que, si el trabajador cometió alguna falta, esta se encuentre contemplada en el Reglamento Interior de Trabajo de la empresa. Además, es primordial, llevar un registro de puntualidad y asistencia, control de los recibos de nómina y, en caso de ausencia no justificada por parte de un trabajador, dar aviso a las autoridades correspondientes de manera inmediata.

Nota: En el anexo 1, al final de este documento, encontrarás el cálculo que muestra los supuestos de como un despido injustificado puede llegar a costar \$200,000 pesos.

Error #4: Acoso sexual en la empresa.



La Organización Internacional del Trabajo describe como acoso sexual un acto en el que hombre o mujer realiza de forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona afectada.

Los casos de acoso sexual en el trabajo no son un tema menor. Las influencias de las relaciones de poder en este entorno hacen de este problema algo especialmente delicado en las empresas de nuestro país de cualquier tamaño.

En México solo en 40% de los casos se denuncian, y aunque se trata de una situación que causa daño a la víctima dentro del trabajo, este no está considerado un riesgo laboral, por lo que a menudo las empresas no cuentan con un protocolo para hacerle frente.

Con la difusión cada vez mayor, para bien de las personas y de la sociedad, de este tipo de delitos en diversos ámbitos profesionales, religiosos y civiles, las personas se sienten cada vez más confiadas en señalar estos actos, lo cual es muy bueno, pero para lo cual se debe estar preparado para solucionarlo y, sobretodo, para evitar que se cometan nuevos casos de acoso sexual.

Como patrón o patrona de una empresa en México, un evento de esta índole y naturaleza en tu centro de trabajo puede tener diversas repercusiones económicas y hasta penales en caso de que se determine complicidad por haber estado enterado y no haber actuado al respecto. Para evitar o, por lo menos, minimizar este tipo de conflictos es importante implementar el **protocolo para la prevención y atención del acoso sexual** y aplicar la Norma de la Secretaria del trabajo y Previsión Social 035, mejor conocida como **NOM STPS 035**, la cual está diseñada para detectar problemas psicosociales de tus empleados por problemas dentro y fuera del centro de trabajo, los cuales te pueden ayudar a descubrir casos de acoso sexual en tu empresa.

Ahora que ya lo sabes, no dudes en implementar estas importantes disposiciones oficiales en tu empresa lo antes posible.

Error #5: No estar preparado para enfrentar accidentes laborales y enfermedades de trabajo.

Otra de las razones por las que los trabajadores demandan son los accidentes laborales, que se definen como los sucesos causales de una lesión física, temporal o permanente en una persona, siempre que sean derivadas del curso de su trabajo.

Para prevenir estos conflictos es importante que las empresas asuman su responsabilidad de garantizar la seguridad de sus colaboradores. Esto se logra a través de la conformación de una Comisión mixta de seguridad e higiene que sea la responsable de la comprobación de la estabilidad de sus instalaciones con frecuencia, para identificar riesgos potenciales y establecer protocolos de seguridad adecuados. Adicionalmente, los reglamentos de seguridad e higiene, así como los protocolos sanitarios derivados de la pandemia del COVID-19 son indispensables para evitar conflictos legales derivados por accidentes de trabajo.

Asegúrate también de que tu personal conozca las medidas de seguridad generales y específicas para su área de trabajo. Comunicarlas oportunamente no solo te ayudará a prevenir conflictos legales, también contribuirá a garantizar la seguridad de tus trabajadores.

Esperamos que ahora que estás informado, hagas todo lo posible por no cometer estos errores y logres minimizar el impacto financiero de una demanda laboral.

Si tienes alguna duda o comentario no dudes en escribirnos a contacto@laboralty.net. Estaremos felices de poder platicar contigo, y espera, tenemos algo más para ti...

¿Deseas seguir recibiendo capacitación patronal en temas legales laborales y de recursos humanos TOTALMENTE GRATIS?

Únete a nuestro canal de Telegram **Abogado Patronal Laboralty**, donde tres veces por semana compartimos información de alto valor para todas las patronas y patrones en México. Es totalmente **GRATIS**. Sigue aprendiendo con los abogados expertos de Laboralty. Enlace al canal

t.me/Laboralty



Anexo 1 - Cálculo del valor de una demanda laboral por \$200,000 pesos derivada de un despido injustificado.

Luis es trabajador de una empresa en la Ciudad de México. Tiene un puesto de profesionista denominado Analista de Costos y dentro de la compañía es considerado de confianza. Su salario es de \$350.00 pesos diarios y cuenta con una antigüedad de 2 años. Su jornada laboral de lunes a viernes es de 9:00 am a 5:00 p.m., y sábados de 8:00 a.m. a 2:00 p.m. Además, como lo estipula la Ley Federal del Trabajo, Luis cuenta con las prestaciones de ley.

El día de hoy tuvo un altercado con su jefe y este último decidió despedirlo sin justificar clara ni legalmente cuales fueron las razones o causales de su despido. Por ende, no se pudo realizar el procedimiento paraprocesal establecido en la ley.

¿Cuánto le corresponde a Luis por su indemnización laboral al 15 de septiembre de 2021?

Para comenzar se deben determinar los salarios de Luis tomando como base su salario cuota diaria o S.C.D, el cual es de:

Salario cuota diaria (S.C.D): \$350.00

Con el salario anterior se calcula el salario diario integrado el cual debe incluir todas las prestaciones que integran salario de acuerdo a la Ley del Seguro Social. En este caso Luis solo contaba con las prestaciones que marca la ley, por lo que su salario diario integrado es de:

Salario diario integrado (S.D.I): \$365.82

Por último, debemos considerar el salario topado que es el que se utiliza para el cálculo de la prima legal de antigüedad, el cual es de: **Salario topado: \$283.40.**

Con los datos anteriores podemos calcular los conceptos que integran una **indemnización por despido injustificado**:

Indemnización constitucional 90 días:	\$32,923.80.
Indemnización adicional (20 días por año):	\$14,632.80.
Prima legal de antigüedad	\$6,801.60
Vacaciones:	\$2,800.00.
Prima vacacional:	\$700.00.
Aguinaldo:	\$5,250.00.
Tiempo extra adeudado por 2 años:	\$27,300.00.
1 año de salarios caídos (en caso de juicio laboral):	\$133,524.00.
Gran Total	\$223,932.2