Problem viewing? Click to view online

CREEL GARCÍA-CUÉLLAR AIZA Y ENRÍQUEZ

Validez de cartas renuncia

Les informamos que las autoridades laborales en México emitieron una jurisprudencia en términos de la cual, incrementa de manera significativa la complejidad para que las cartas renuncia sean válidas dentro de un juicio.

Si como parte de un litigio laboral un trabajador argumenta que fue obligado a renunciar, el patrón tendrá que presentar el original de la carta renuncia la cual deberá "reflejar, convincente y congruentemente, la voluntad, la autonomía y espontaneidad del trabajador" para terminar su relación de trabajo. No obstante lo anterior, si el trabajador proporciona indicios que generen "sospecha, duda o mera probabilidad" respecto a su intención de renunciar, la autoridad laboral analizará y determinará a su entera discreción la validez de la renuncia.

Si como resultado de esta jurisprudencia la autoridad laboral no reconoce la validez de una carta renuncia, es probable que se considere a la terminación de la relación de trabajo como un despido injustificado.

Lo anterior es relevante toda vez que la mayoría de los formatos de carta renuncia utilizados al día de hoy por las empresas en México, no cumplen con los requisitos de validez que impone este nuevo criterio. A efecto de mitigar contingencias, recomendamos revisar los formatos de documentos de terminación laboral que utilizan actualmente.

Para más información, favor de contactar a Francisco Peniche Beguerisse o Julio Álvarez Ortega:

Tel: (52-55) 4748-0600
francisco.peniche@creel.mx
julio.alvarez@creel.mx

Ciudad de México a 26 de abril de 2022

Validity of resignation letters

Please be informed that Mexican labor authorities issued a binding criterion, in terms of which the complexity for resignation letters to be valid within litigation, increases significantly.

If an employee argues within a labor complaint that he/she was obligated to resign, the employer will be required to submit the original resignation letter which shall "reflect convincingly and congruently, the will, autonomy and spontaneity of the employee" to terminate his/her employment. Notwithstanding the foregoing, if the employee provides indications that generate "suspicion, doubt or mere probability" regarding his/her intention to resign, the labor authority shall analyze and determine the validity of the resignation at its sole discretion.

In case labor authorities fail to acknowledge the validity of a resignation letter because of this binding criterion, it is likely that the termination of employment is considered as a wrongful dismissal.

The foregoing is relevant since most of the resignation letter forms used by companies in Mexico as of today, do not comply with the validity requirements imposed by this new precedent. To mitigate contingencies, we recommend reviewing the templates that are currently used to terminate employment relationships.

For more information, please feel free to contact Francisco Peniche Beguerisse or Julio Álvarez Ortega at:

Tel: (52-55) 4748-0600
francisco.peniche@creel.mx
julio.alvarez@creel.mx

Mexico City, April 26, 2022

Update Preferences | Unsubscribe | Forward Email

CREEL GARCÍA-CUÉLLAR AIZA Y ENRÍQUEZ

CREEL.MX

TORRE VIRREYES
PEDREGAL NO. 24, PISO 24
COL. MOLINO DEL REY
CIUDAD DE MÉXICO 11040 CDMX
+52 (55) 4748 0600

CORPORATIVO EQUUS
AV. RICARDO MARGAIN ZOZAYA NO. 335
TORRE 2, PISO 22 COL. VALLE DEL CAMPESTRE
SAN PEDRO GARZA GARCÍA, N.L., 66265
+52 (81) 8363 4221

FOLLOW

DISCLAIMER

LIBERACIÓN DE RESPONSABILIDAD