



People Co.

Resources

EMPLOYMENT TERMINATION

In Mexico the Labor termination payment is calculated depending upon the cause of termination:

Voluntary Resignation

The employer must pay all benefits due, including sales incentives, on a prorated basis up to the termination date. If the employee has at least 15 years of seniority, he is also entitled to a seniority premium of twelve days' salary for each year of service, capped at twice the minimum daily salary in force.

Termination with a cause

The employer must pay all benefits due, including commissions, on a prorated basis until the date of termination, and the seniority premium of twelve days of salary for each year of service (but with a cap of twice the minimum daily salary).

Notice Period

Employers and employees have no obligation to notify the other party in advance of a dismissal or resignation and notice obligations for employees are not recognized or enforceable under Mexican law. Notice obligations for employers can be enforced if they have been agreed to, but it is uncommon for Mexican employers to do so.





People Co.

Resources

Probation Period

If the employment contract is for more than 180 days or for an indefinite period, the employer may put in place a probationary period of up to 30 days. It is possible to extend the probationary period by up to 180 days for managerial, technical or professional positions.

Separation Agreements

For any agreement or settlement to be valid, it must be entered into in writing and contain a detailed description of the facts that motivated it and the rights therein contained. It must be ratified before the competent Conciliation and Arbitration Labour Board, which will approve it as far as it does not contain a waiver of the employee's rights. By the above mentioned, a separation agreement may be considered best practice.

Employees are entitled to the following lump sum severance:

- (1) three months of the employee's daily aggregate salary, plus:
- (2) twenty days of the employee's daily aggregate salary for each year of service;
- (3) a seniority premium of twelve days' salary for each year of service (but with a cap of twice the minimum daily salary);
- (4) benefits due.



**Elevate your strategy with our expert guidance.
Reach out to us now!**

atc@peoplecompany.mx



People Co.

Resources

TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

En México la indemnización por despido laboral se calcula dependiendo de la causa del despido:

Renuncia Voluntaria

El patrón debe pagar todas las prestaciones adeudadas, incluyendo los incentivos por ventas, a prorrata hasta la fecha de terminación. Si el trabajador tiene al menos 15 años de antigüedad, también tiene derecho a una prima de antigüedad de doce días de salario por cada año de servicio, con un tope de dos veces el salario mínimo diario vigente.

Despido con causa

El empresario debe abonar todas las prestaciones debidas, incluidas las comisiones, de forma prorrateada hasta la fecha del cese, así como la prima de antigüedad de doce días de salario por cada año de servicio (pero con un tope del doble del salario mínimo diario).

Plazo de preaviso

Los empresarios y los trabajadores no tienen obligación de notificar a la otra parte con antelación un despido o una dimisión, y las obligaciones de preaviso para los trabajadores no están reconocidas ni son exigibles en virtud de la legislación mexicana. Las obligaciones de preaviso para los empresarios pueden hacerse cumplir si se han acordado, pero es poco común que los empresarios mexicanos lo hagan.





People Co.

Resources

Período de prueba

Si el contrato de trabajo es superior a 180 días o indefinido, el empresario puede establecer un periodo de prueba de hasta 30 días. Es posible ampliar el periodo de prueba hasta 180 días para puestos directivos, técnicos o profesionales.

Acuerdos de separación

Para que cualquier acuerdo o convenio sea válido, debe formalizarse por escrito y contener una descripción detallada de los hechos que lo motivaron y de los derechos que contiene. Deberá ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, la cual lo aprobará siempre y cuando no contenga renuncia de derechos del trabajador. Por lo anterior, un convenio de separación puede considerarse la mejor práctica.

Los empleados tienen derecho a las siguientes indemnizaciones a tanto alzado:

- (1) tres meses del salario diario agregado del empleado, más:
- (2) veinte días del salario diario agregado del empleado por cada año de servicio;
- (3) una prima de antigüedad de doce días de salario por cada año de servicio (pero con un tope del doble del salario mínimo diario);
- (4) las prestaciones debidas.



**Eleva tu estrategia con nuestros expertos.
¡Contáctanos hoy!**

atc@peoplecompany.mx