

RESICO

En sociedades civiles

**BENEFICIARIO
CONTROLADOR**

**LIQUIDACIÓN
Y FINIQUITO**

**REGLAMENTO
INTERIOR DE
TRABAJO**

Reglamento interior DE TRABAJO

Estimadas y estimados lectores, en el presente artículo explicaré el alcance legal del reglamento interior de trabajo, así como organizacional dentro de las empresas, con base en la Ley Federal del Trabajo.

El reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. Por ello, es indispensable que el área de recursos humanos junto con el área legal, elaboren el reglamento con objeto de brindar transparencia y reglas claras para la sana dinámica laboral dentro de la empresa.

En ese sentido, el reglamento deberá contener lo siguiente para su validez:

1. Horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada laboral.
2. Lugar físico, y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
3. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo. En caso de que aplique.
4. Días, lugares y forma de pago.
5. Normas para el uso de los asientos o sillas, los cuales la empresa deberá mantener en número suficiente, a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y análogos.
6. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios.
7. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad, y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas.
8. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
9. Permisos y licencias varias.

10. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, misma que no podrá exceder de ocho días, por lo que el trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.

11. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo. La empresa podrá adicionar las disposiciones que crea convenientes; se podrá hacer del reglamento interior de trabajo un "trajecito a la medida", siempre y cuando las disposiciones no vayan a en contra de las leyes. Deberá ser revisado por el abogado de la empresa, para evitar incurrir en cualquier ilegalidad.

El reglamento interior de trabajo, deberá ser formulado por:

1. Una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón.



2. Cualquiera de las partes, dentro de los ocho días siguientes a su firma; y se depositará ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Esto es imprescindible a fin de que el reglamento interior surta plenos efectos entre la empresa y sus colaboradores, y que muchas empresas no lo hacen y el reglamento termina siendo "letra muerta" hasta en tanto no sea depositado-inscrito.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral hará pública, para consulta de cualquier persona, el texto íntegro del reglamento interior de trabajo que se encuentre depositado ante dicha autoridad registral. Asimismo, deberá expedir copias de los documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley General de Transparencia

y Acceso a la Información Pública.

El texto íntegro del reglamento interior de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

El reglamento -surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.

Asimismo, no producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a la ley laboral, a sus reglamentos y a los contratos colectivos y contratos-ley.

Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de los tribunales federales se subsanen las omisiones del reglamento o se

revisen sus disposiciones contrarias a esta ley y demás normas de trabajo.

No debemos de olvidar que, con base en lo aprendido en la pandemia, y de la nueva dinámica en materia de trabajo, el trabajo a domicilio o teletrabajo es considerado desde 2021 en la Ley-Federal del Trabajo; en consecuencia, un reglamento interior de trabajo deberá desde el año 2021, los Reglamentos interiores de Trabajo, deberán de actualizarse, o en su defecto renovarse por completo para incluir estos dos esquemas de trabajo en el mismo, con objeto de que los trabajadores que se encuentren laborando bajo esa modalidad, puedan tener certeza de sus obligaciones.

En conclusión

El reglamento interior de trabajo dispone las normas que deberán respetar tanto los trabajadores como los patrones durante el desempeño de las labores, así como las consecuencias por su incumplimiento.

mirlas, lo que restringirá la imposición y extensión de sus poderes como patrón que podría llegar a ser injusta; sin embargo, el reglamento interior de trabajo, a su vez, refuerza la autoridad del patrón sin lesionar los derechos de los trabajadores.

Una vez depositado el reglamento interior de trabajo, el patrón deberá apegarse a la aplicación de las normas señaladas en dicho documento, y el colaborador a asu-

El reglamento interior de trabajo debidamente elaborado, depositado y dado a conocer, ayuda al logro de los objetivos de la organización. Muchas gracias por leerme y leer la valiosa revista que MUNDOCP pone a tu disposición.



Licenciado Diego Cárdenas Aguilar

diegocardenas@despachocardenas.com | www.despachocardenas.com

BENEFICIARIO CONTROLADOR

El 1o. de enero de 2022 entró en vigor una nueva obligación en materia fiscal relacionada con el beneficiario controlador de las personas morales, la cual se encuentra regulada en los artículos 32-B Ter al 32-B Quinquies, del Código Fiscal de la Federación (CFF) y que dispone, la obligación para las personas morales, los fideicomisos o cualquier otra figura jurídica, de que consignen en su contabilidad la información completa y actualizada de sus beneficiarios controladores; dicha información podrá ser solicitada en cualquier momento por las autoridades hacendarias, e incluso se podrá a autoridades fiscales extranjeras que lo soliciten al amparo de un tratado internacional en vigor del que México sea parte.

Es conveniente precisar que para efectos del CFF el beneficiario controlador será la persona física o grupo de personas físicas que lleven a cabo lo siguiente:

1. Directamente o por medio de cualquier acto jurídico, obtengan un beneficio derivado de su participación en una persona moral, un fideicomiso o cualquier figura jurídica (pudiéndose considerar inclusive el contrato de asociación en participación, que pese

a ser un contrato para efectos fiscales, deberá dársele trato como si fuese una persona moral), o quien en última instancia ejerce los derechos de uso, goce, disfrute, aprovechamiento o disposición de un bien o servicio, o en cuyo nombre se realiza una transacción.

2. Directa, indirectamente o de forma contingente, ejerzan el control de la persona moral, fideicomiso o cualquier otra figura jurídica.



Para los efectos del segundo supuesto, se deberá entender que se ejerce el control cuando a través de la titularidad de valores, por contrato o por cualquier otro acto jurídico se puede efectuar lo siguiente:

1. Imponer directa o indirectamente las decisiones en asambleas generales de accionistas, u órganos equivalentes o nombrar y destituir a la mayoría de los consejeros, administradores o sus equivalentes

2. Mantener la titularidad de los derechos que permitan, directa o indirectamente

ejercer el voto respecto de mas del 15% del capital social, es decir, que todos los socios o accionistas que sobrepasen dicho porcentaje deberán cubrir con su expediente de beneficiarios controladores.

3. Dirigir, directa o indirectamente, la administración, la estrategia o las principales políticas de la persona moral, fideicomiso o cualquier otra figura jurídica, es decir, el administrador único de las sociedades, y la asamblea de administradores, también deberán emitir sus expedientes como beneficiarios controladores.

MEDIANTE LA RESOLUCIÓN MISCELÁNEA FISCAL VIGENTE PARA 2022 SE ESTABLECE EN SUS REGLAS 2.8.1.20 A LA 2.8.1.23, EL DETALLE DE INFORMACIÓN QUE SE DEBE PROPORCIONAR AL SAT, POR PARTE DE LAS PERSONAS OBLIGADAS DE SEÑALAR EL BENEFICIARIO CONTROLADOR, LAS CUALES, DEBEN IMPLEMENTAR PROCEDIMIENTOS DE CONTROL INTERNO DEBIDAMENTE DOCUMENTADOS RESPECTO DE LA TOMA DE DECISIONES; ESTO IMPLICA QUE DENTRO DE LAS EMPRESAS SE COMIENZE CON UNA POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO O COMO SE HA DENOMINADO, COMPLIANCE; CON DICHS PROCEDIMIENTOS DE TOMA DE DECISIONES SE PUEDEN DESLINDAR RESPONSABILIDADES, ASÍ COMO GENERAR UN CONTROL LA EMPRESA.

Para efectos de cumplir con la normatividad fiscal nos hemos permitido enlistar cómo deberá quedar un expediente por cada beneficiario controlador:

1. Nombre y apellidos completos, así como fecha de nacimiento de acuerdo con el documento oficial recabado por el beneficiario que se esté documentando.
2. País de origen y nacionalidad, CURP o su equivalente para otros países con diversa jurisdicción.
3. Indicar el país o jurisdicción de residencia para efectos fiscales, así como el RFC, número de

identificación fiscal o su equivalente con los residentes en el extranjero.

4. Estado civil, con identificación de la cónyuge en caso de estar casado, y el régimen patrimonial o la identificación de concubina o del concubinario en caso de que aplique.

5. Datos de contacto, como correo electrónico y números telefónicos.

6. Domicilio particular y domicilio fiscal, con la documentación de soporte de dichos domicilios.

7. Documento donde se indique la relación con la persona moral o la calidad que ostenta en el fideicomiso o

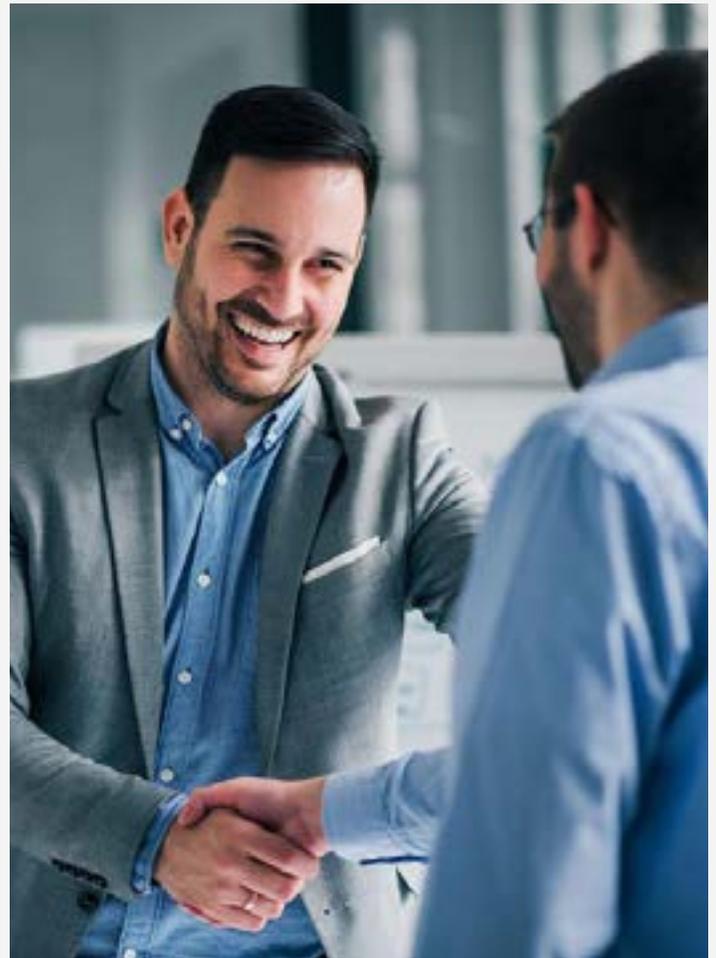


figura jurídica según corresponda.

8. Señalar el grado de participación en la persona moral, fideicomiso o figura jurídica que le permita ejercer los derechos de uso, goce, disfrute o aprovechamiento del bien o servicio realizado.

9. Descripción de la forma de participación o control dentro de la sociedad; por ello, los procedimientos de control y toma de

decisiones debidamente documentados ayudarán a dilucidar la forma de participación y documentar lo que se manifieste en los expedientes de los beneficiarios controladores.

10. Número de acciones, partes sociales, participaciones, derechos o su equivalente, y precisamente la serie, clase, y valor nominal de las mismas en el capital de la persona moral.

11. Lugar en el que

las acciones, partes sociales, derechos o su equivalente se encuentren depositados o bajo custodia; al respecto, en muchas ocasiones, si no se emiten las acciones o partes sociales, ahora se deberán emitir para poder contar con un expediente completo y evitar la imposición de sanciones.

12. Indicar la fecha determinada en que la persona adquirió la característica de beneficiario controlador.

13. Los datos antes señalados de quienes ocupen el cargo de administrador único y de cada uno de los miembros del consejo de administración.

14. Fecha en que haya acontecido una modificación en la participación o control de la persona moral, fideicomiso o cualquier otra figura jurídica.

15. Tipo de modificación de la participación generada y la fecha de terminación de la participación o del control en la persona moral, fideicomiso o cualquier figura jurídica.

En este sentido, se sugiere tener un mayor control en la parte corporativa de la empresa, ya que el SAT está facultado para requerir la información en cualquier momento, y si no se presenta, se podrá imponer una multa que va desde \$500,000 hasta \$2,000,000 por cada beneficiario controlador del que se haya incumplido la obligación, aunado a que el cumplimiento de obligaciones fiscales de la moral será emitido en sentido negativo.



M. en D. Ernesto García Reséndiz
Licenciado en Derecho por la UNAM
Maestro en Derecho Laboral y de la Seguridad Social por la Facultad de Derecho de la Barra Nacional de Abogados

LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO

Martín Ernesto Quintero García | Especialista en Seguridad Social | RMA Consultores Profesionales SC
mqintero@rma.com.mx

He observado que las empresas o los patrones cometen el error de manejar la separación de un trabajador como liquidación o finiquito, indistintamente.

Ocurre también que cuando inician una relación laboral, los trabajadores nunca tienen mente y mucho menos se informan sobre los derechos y obligaciones que se adquieren durante el tiempo laborado; además, instintivamente se va adquiriendo, con el paso de ese tiempo qué hacer al respecto y concluir la relación laboral con éxito.

Los contadores, los encargados de verificar las finanzas, deben guiar los recursos humanos con conocimiento y proporcionar la información correcta sobre las prestaciones que se otorgan en las empresas para así saber cómo actuar en el caso de una renuncia o despido.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo (LFT), en su capítulo V, Rescisión de las relaciones de trabajo, dispone lo siguiente:

El artículo 46 indica que la rescisión de trabajo se podrá realizar en cualquier tiempo por causa justificada sin incurrir en responsabilidades.

Mientras, el **artículo 47** se refiere a la rescisión del trabajo sin responsabilidad para el patrón cuando ocurra lo siguiente:

1. Si el trabajador engaña al patrón en los datos e información que proporcione al obtener el trabajo.
2. Si el trabajador incurre en falta de honradez y probidad, o si participa en actos vandálicos, violencia, amagos o malos tratos hacia el patrón.
3. Si el trabajador es responsable de actos en contra de sus compañeros de trabajo.

4. Si el trabajador realiza actividades que impliquen malos manejos en materiales y maquinaria de la empresa.
5. Si el trabajador ocasiona imprudentemente o por falta de descuido un accidente de trabajo.
6. Si comete actos de discriminación, inmorales, o de acoso sexual contra cualquier persona.
7. Si revela información de carácter reservado en perjuicio de la empresa.
8. Y hay una que ocurre con mayor frecuencia: tener tres faltas sin causa justificada en un periodo de 30 días naturales.



Cuando ocurre el despido, el patrón tiene obligación de avisar por escrito al trabajador en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron las mismas.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la instancia correspondiente laboral, dentro de los cinco días hábiles siguientes; en este caso se deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal. La fal-

LA PRESCRIPCIÓN PARA EJERCER LAS ACCIONES DERIVADAS DEL DESPIDO NO COMENZARÁ A CORRER SINO HASTA QUE EL TRABAJADOR RECIBA PERSONALMENTE EL AVISO DE RESCISIÓN.

ta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.

Se cumplirá entonces, como hemos señalado, con informar al trabajador o al tribunal competente, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en apego a la norma

tividad correspondiente y a lo que establece el artículo 51 de la LFT que más adelante comentamos.

En el caso de la liquidación, si no se cumple cabalmente lo que establece el artículo 47, es decir, que no hubo justificación alguna para la separación laboral, es cuando el trabajador podrá realizar los actos de defensa argumentando el despido injustificado o que basándose en el artículo 51 de LFT demuestra que hubo un despido injustificado a las autoridades competentes; podrá argumentar lo que indica el artículo 48 de la LFT para que se le indemnice como corresponda y de no ocurrir así se procedería a seguir en un pleito laboral que no debe durar más allá de 15 meses.

EL ARTÍCULO 51 DE LA LFT DISPONE LO SIGUIENTE:

Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un 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 cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
- IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y
- X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Con estas dos características se puede definir la liquidación y finiquito como sigue:

	Finiquito	Liquidación
Definición	Es el acto y documento que designa el final de una relación laboral.	Representa las responsabilidades por pagar a las que tiene derecho un trabajador, generalmente, al final de una relación laboral.
Características	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene carácter legal como prueba del final de una relación laboral. • Debe tener la firma de ambas partes. • En el documento aparecen todas las obligaciones que el patrón debe pagar al trabajador. • Tiene carácter liberatorio sobre posibles reclamaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Está motivada por la extinción de la relación laboral. • Contempla las prestaciones y beneficios laborales que deben ser liquidados. • Sus conceptos se consignan en el documento o carta del finiquito. • Puede ir acompañada de una indemnización, si el despido es injustificado.
Causas	<ul style="list-style-type: none"> • Renuncia voluntaria. • Fin del periodo de contratación. • Invalidez o muerte. • Despido con o sin justificación. • Falta grave justificada cometida por el trabajador o el patrón. 	<ul style="list-style-type: none"> • Renuncia voluntaria. • Fin del periodo de contratación. • Invalidez o muerte. • Despido con o sin justificación. • Falta grave cometida por el trabajador.

FINIQUITO

En el caso del finiquito, el pago debe incluir lo siguiente:

1. Los días trabajados y no pagados en el mes, es decir, si se paga por quincena y se renuncia el día 10, corresponderá el pago de los diez días laborados.

2. Parte proporcional del aguinaldo.

3. Parte proporcional de vacaciones.

4. Prima vacacional del pago de vacaciones.

5. Otras prestaciones incluidas en el contrato, como bonos, vales, comisiones, caja o fondo de ahorro, utilidades, etc.

6. Prima de antigüedad 12 días por año trabajado. Cuando el trabajador haya alcanzado 15 años de antigüedad, con un tope, que consiste en dos veces el salario diario de la zona geográfica. **La prima de antigüedad** también se paga en los siguientes casos, sin importar los años trabajados:

a) Despido.

b) Separación del trabajador por falta grave cometida por el patrón de acuerdo con el artículo 51 de la LFT.

c) Muerte del trabajador.

LIQUIDACIÓN

1. Los días trabajados y no pagados en el mes, es decir, si te pagan por quincena y se renuncia el día 10, corresponderá el pago de los diez días laborados.

2. Parte proporcional del aguinaldo.

3. Parte proporcional de vacaciones.

4. Prima vacacional del pago de vacaciones.

5. Otras prestaciones incluidas en el contrato: bonos, vales, comisiones, caja o fondo de ahorro, utilidades, etc.

6. Prima de antigüedad 12 días por año trabajado. Cuando el trabajador haya alcanzado 15 años de antigüedad, con un tope, que consiste en dos veces el salario diario de la zona geográfica. **La prima de antigüedad** también se paga en los siguientes casos, sin importar los años trabajados:

a) Despido.

b) Separación del trabajador por falta grave cometida por el patrón de acuerdo con el artículo 51 de la LFT.

c) Muerte del trabajador.

7. 20 días de sueldo por cada año trabajado (en caso de que el despido sea injustificado y el patrón no quiera reinstalar al trabajador).

Comparativo

	Finiquito	Liquidación
Sueldo	Sueldos no cubiertos a la fecha de separación.	Sueldos no cubiertos a la fecha de separación.
Prestaciones laborales	<ul style="list-style-type: none">• Aguinaldo.• Vacaciones (no gozadas y proporcionales).• Prima vacacional.Otras prestaciones	<ul style="list-style-type: none">• Aguinaldo.• Vacaciones (no gozadas y proporcionales).• Prima vacacional.Otras prestaciones
Prima de antigüedad	Solo si ya cumplió 15 años o más.	En cualquier tiempo en que suceda el despido.
20 días por año trabajado	No hay pago.	En caso de que el despido sea injustificado y el patrón no quiera reinstalar al trabajador

Conclusión

El comparativo y lo comentado antes pueden ayudar a resolver la problemática que se presente, pues están entre algunas de las interrogantes que la mayoría de los trabajadores suelen enfrentar, pues no es lo mismo un **finiquito** que una **liquidación**.

El finiquito es el simple pago de prestaciones laborales que el patrón le debe al trabajador (si las hay).

En caso de la liquidación, hay otra serie de elementos que lo hacen diferente. Muchas veces suele ser mal interpretado y las demandas aparecen o las reuniones en las **Juntas de conciliación y arbitraje** (ya extintas) se vuelven un común denominador.

Pero como siempre, la "oportunidad" de que los patrones paguen lo que les conviene siempre será una prioridad, aun cuando se llegue a pisotear los derechos laborales.

Conocer todos esos elementos permitirá que se tenga una clara percepción de la determinación que se debe hacer ante la pérdida de las relaciones laborales, es decir, la aplicación correcta de un Finiquito o una liquidación de acuerdo con lo que dispone la LFT.
