

189
24.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN**

**"LIQUIDACIONES Y FINIQUITOS EN LA
TERMINACION DE LA RELACION LABORAL"**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN CONTADURIA
P R E S E N T A :
SONIA MORENO ROLDAN

ASESOR: L.C. DANIEL HERRERA GARCIA

CUAUTITLAN IZCALLI, ESTADO DE MEXICO

1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES

U. N. A. M.
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MEXICO

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS



DEPARTAMENTO DE
EXAMENES PROFESIONALES

DR. JAIME KELLER TORRES
DIRECTOR DE LA FES-CUAUTITLAN
P R E S E N T E .

ATN: Ing. Rafael Rodríguez Ceballos
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la F.E.S. - C.

Con base en el art. 20 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS:

"Liquidaciones y Finiquitos en la terminación de la relación laboral"

que presenta la pagante: Sonia Moreno Roldán
con número de cuenta: 8901654-1 para obtener el TITULO de:
Licenciada en Contaduría

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

A T E N T A M E N T E .
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Cuautitlan Izcalli, Edo. de Mex., a 27 de noviembre de 1996

PRESIDENTE	<u>L.C. Benito Rivers Rodríguez</u>	
VOCAL	<u>C.P. Carlos Román Rivera</u>	
SECRETARIO	<u>L.C. Daniel Herrera García</u>	
PRIMER SUPLENTE	<u>L.C. Ofelia Morales Cisneros</u>	
SEGUNDO SUPLENTE	<u>L.C. Jaime Navarro Mejía</u>	

AGRADECIMIENTOS

CON GRAN APRECIO, DEDICO ESTE TRABAJO A:

A DIOS

Gracias por darme la oportunidad de permanecer en esta vida.

Gracias porque a pesar de que no soy perfecta, me amas y perdonas mis faltas.

Porque gracias a Ti y a los Tuyo he podido seguir adelante.

Gracias por escucharme y guiarme en esta vida difícil

Gracias por darme la oportunidad de estudiar, y sobre todo por prestarme la vida para llegar al anhelo tan deseado por mí, que es Titularme.

Gracias por existir

Te amo

A MIS PADRES

**Cosme Moreno Rojas
Agustina Roldán Sánchez**

Gracias por darme la vida.

Les pido perdón por haberles hecho sacrificar gran parte de su vida para darme una educación.

Gracias por su apoyo, amor y consejos a través del recorrido de mi vida.

Gracias porque me han enseñado a valorar las cosas.

Gracias porque me inculcaron grandes valores.

Gracias por soportar mis rebeldías.

Gracias por todo.

LOS AMO

Con amor, respeto y admiración

Su hija menor: Sonia

**A LA U.N.A.M.
F.E.S. CUAUTITLÁN**

Y cómo podría olvidarme de expresarle mi agradecimiento a la U.N.A.M.
Gracias Casa mía, porque me diste la oportunidad de pertenecer y de vivir
contigo gran parte de mi vida. Donde me viste crecer y madurar.
Te aseguro que donde quiera que vaya llevaré y pondré el nombre de la
Universidad muy en alto y con respeto.
Seguiré estudiando para que te fortalezcas más, y también cumplir con mi
Pueblo - México -, y saber defenderlo.

A MI ASESOR DE TESIS

También estoy muy agradecida a mi asesor, quien tomo tiempo, en medio de
sus ocupados programas de actividades, para leer y analizar mi investigación.

A MIS MAESTROS

A todos mis maestros de toda mi época de estudiante, gracias por darme
sugerencias de incalculable valor.
Sus sugerencias fueron de una ayuda inestimable en mi preparación académica.

A MIS HERMANOS

Otga, Lilian, Rogelio y Norma

Gracias por sus consejos, apoyo en la vida y en el estudio.

Gracias por soportarme 23 años.

A MI SOBRINA DIANA

Una hermosa e inteligente nena, que ha llenado la casa de alegría y aminorando tristezas.

A MIS QUERIDOS AMIGOS

Gracias por sus consejos, apoyo y sinceridad.

Gracias por haber convivido gran parte de su vida conmigo, por permitirme entrar en sus corazones.

A mis seres queridos que ya no están en esta vida, pero se, que en el cielo son muy felices por mi llegada al deseo tan anhelado.

Y otras muchas personas, que no menciono pero con quienes estoy en deuda.

A MI: SONIA MORENO ROLDÁN

Gracias por tener valores muy grandes.

Gracias por soportar la vida, que en ocasiones nos sorprende con momentos felices y tristes.

Gracias por madurar.

Y que la niña que deje hace años esté satisfecha y feliz con lo que he realizado en su vida.

Si alguna vez me he faltado, perdón Dios.

OBJETIVO

Brindar un apoyo, a toda persona, que esté interesada en desarrollarse o en reforzar sus conocimientos en cuanto a liquidaciones y finiquitos, utilizando una metodología clara y accesible que no represente problema alguno para aquellos que puedan beneficiarse ante este proceso.

HIPÓTESIS

Si el trabajador conoce los derechos que tiene al ser despedido, entonces, el patrón no podrá rehuir de sus obligaciones hacia éste, por lo tanto, tendrá que liquidarlo o finiquitarlo conforme a la Ley Laboral o contrato respectivo, en caso contrario el prestador de los servicios podrá establecer un juicio en contra de la empresa, exigiendo sus derechos que le corresponden.

METODOLOGÍA

La realización del presente trabajo se basa en un método científico, ya que para llegar al cumplimiento del objetivo, se efectuó una serie de pasos, y son: Delimitar el problema de la investigación, plantear una hipótesis, la elaboración de un plan a seguir para llegar al objetivo planteado y la realización de una investigación - bibliográfica y experiencia laboral -. Después se analizaron los resultados del estudio para llegar a una conclusión, al finalizar se elaboró un informe escrito.

INTRODUCCIÓN

Desde tiempo atrás, el trabajador ha sufrido una serie de problemas en cuanto a las condiciones de trabajo que se le otorgan en el cumplimiento de sus funciones laborales. En el pasado, los patrones obligaban a sus trabajadores a laborar sin una adecuada remuneración, sin mencionar que no se tomaba en cuenta su consentimiento. El patrón no tenía ninguna obligación hacia el prestador de servicios. Por ejemplo: no disfrutaba de asistencia médica, no tenía días de descanso para recuperar fuerzas, no se le daban vacaciones, no gozaba de un salario justo. Sin importar su condición - mujer, hombre o niño-, el prestador de servicios trabajaba sin ningún horario bien establecido, sin pago de horas extras, sin horario adecuadamente establecido, entre otros; el trabajador era concebido como una especie de "animal", que debía soportar cualquier deber que se le encomendara, sin tener derecho a protestar por las labores tan inhumanas y trabajos excesivamente pesados y agotadores. Al trabajador se le despojaba de su condición humana.

Afortunadamente aparecieron cambios importantes, iniciando así la solución a sus problemas. A través de enfrentamientos y discusiones contra el "enemigo", se logró que el patrón fuera teniendo responsabilidades hacia sus empleados. Con ésto, nacen los derechos de los trabajadores. De tal manera que se les concedió asistencia médica, vacaciones, días de descanso, jornadas de trabajo, prohibición de trabajo a los menores de edad, indemnizaciones, entre otras muy importantes y justas.

Todo esto se ha concretado poco a poco y su finalidad es la de anular las controversias obrero-patronales.

Con la crisis actual a la cual se enfrenta el país, un número importante de trabajadores son despedidos sin razón justificada, y se les dan tan sólo excusas, y los patronos se desobligan de los deberes que tienen hacia ellos. Lo anterior se explica porque a las empresas les conviene tener un personal mínimo.

Un gran número de empresas no llegan a cumplir adecuadamente con sus obligaciones en lo que se refiere a una liquidación o finiquito hacia el trabajador despedido, que no cuenta con un sindicato. Al saber que dichas obligaciones generan pérdidas hacia las empresas, éstas se desprecupan de las necesidades básicas que un trabajador debe de satisfacer mientras encuentra otra fuente de empleo. Otro problema, también mayor, es que el mismo asalariado ignora sus derechos, y de esta manera el patrón, está en muy buena posición para liberarse de sus deberes.

ÍNDICE

página

INTRODUCCIÓN

1	ANTECEDENTES HISTÓRICOS	
	<i>1.1. Historia del Derecho del Trabajo en México</i>	2
	<i>1.1.1. Antecedentes</i>	2
	<i>1.1.2. Legislaciones locales</i>	3
	<i>1.1.3. Reformas</i>	7
	<i>1.2. Historia de la Disolución de la Relación de Trabajo en México</i>	8
2	RELACIONES DE TRABAJO ENTRE EL TRABAJADOR Y PATRÓN DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN.	
	<i>2.1. Conceptos</i>	12
	<i>2.2. Duración de una relación de trabajo</i>	13
	<i>2.2.1. Por tiempo determinado</i>	13
	<i>2.2.2. Por obra determinada</i>	14
	<i>2.2.3. Por tiempo indeterminado</i>	14
	<i>2.3. Clasificación de los trabajadores en función de la duración de la relación de trabajo</i>	15
	<i>2.4. Contrato individual de trabajo</i>	16
	<i>2.4.1. Importancia del contrato individual de trabajo</i>	17
	<i>2.4.2. Contenido de un contrato de trabajo</i>	17
	<i>2.4.3. Tipos de contrato de trabajo</i>	19
	<i>2.4.4. Formatos de contrato de trabajo</i>	20
	<i>2.5. Contrato colectivo de trabajo</i>	43
	<i>2.6. Reglamento interior de trabajo</i>	46

3	TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	
	3.1. <i>Suspensión de la Relación de trabajo</i>	50
	3.2. <i>Rescisión de la relación de trabajo</i>	53
	3.3. <i>Terminación de la relación de trabajo</i>	57
4	DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR EN LA RELACIÓN DE TRABAJO	
	4.1. <i>Derechos del trabajador en la relación de trabajo</i>	60
	4.1.1. <i>Jornada de trabajo y Media hora de descanso</i>	60
	4.1.2. <i>Tiempo extra</i>	62
	4.1.3. <i>Días de descanso y Prima dominical</i>	65
	4.1.4. <i>Vacaciones y Prima vacacional</i>	71
	4.1.5. <i>Salario</i>	74
	4.1.6. <i>Aguinaldo</i>	74
	4.1.7. <i>Derecho de antigüedad y Prima de antigüedad</i>	76
	4.2. <i>Obligaciones de los trabajadores hacia el patrón</i>	78
5	DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PATRÓN EN LA RELACIÓN DE TRABAJO	
	5.1. <i>Derechos de los patronos en la relación laboral</i>	83
	5.2. <i>Obligaciones de los patronos en la relación laboral</i>	83
6	LIQUIDACIONES Y FINIQUITOS	
	6.1. <i>Conceptos</i>	88
	6.2. <i>Finalidad de la liquidación y finiquito</i>	91
	6.3. <i>Elementos que integran un finiquito</i>	63
	6.4. <i>Elementos que integran una liquidación</i>	93
	6.5. <i>Ingreso gravable y exento en la liquidación y finiquito</i>	103
7	EJEMPLOS DE LIQUIDACIONES Y FINIQUITOS	106

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

APÉNDICE

CAPÍTULO 1

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

1.1. Historia del Derecho del Trabajo en México

1.1.1. Antecedentes

El 6 de diciembre de 1810, en la Ciudad de Guadalajara, Jalisco, el cura Don Miguel Hidalgo y Costilla declaró abolida la esclavitud.

El sacerdote y patriota José María Morelos y Pavón, en su escrito " Los Sentimientos de la Nación", presentados al Congreso de Chilpancingo, instalado el 14 de septiembre de 1813, determinó que la América sea libre e independiente; que la religión católica sea la única; que la soberanía dimana inmediatamente del pueblo; que se suprima la distinción de castas; que no se admita la tortura; que se establezca el 12 de diciembre como día festivo dedicado a "La Patrona de la Libertad", María de Guadalupe; que se solemnice el 16 de septiembre como aniversario en que se levantó la voz de La Independencia. ¹

El 23 de mayo de 1856, el General Ignacio Comonfort, decretó la temporalidad de la obligación de prestar servicios personales y la necesidad de intervención de padres, tutores o autoridad política para los trabajos de menores de 14 años.

¹ Colmenares I., Delgado A., Gallo M.A., Gonzalez F., De Cuauhtémoc a Juárez y de Cortes a Maximiliano, México, Eds. Quinto Sol, 1986, pp. 254-255

El proyecto de Constitución del 16 de junio de 1856, consignó la libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo que sea útil y honesto; la justa retribución para la prestación de servicios y la imposibilidad de celebrar un contrato que implicara la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad por causa de trabajo.

La Constitución Mexicana de 1857 establece garantías como por ejemplo: faculta al individuo a elegir la profesión, industria o trabajo que le acomode siendo útil y honesto, y prevé que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

El Código Civil Mexicano de 1870, reglamentó el servicio doméstico, el servicio por jornada, las obras a destajo, el trabajo de portadores y alquiladores, así como el aprendizaje. A falta de reglamentación sobre salario, el Código Civil estableció que se estaría a la costumbre del lugar, tomando en cuenta la clase de trabajo, sexo, edad y aptitud para trabajar.²

1.1.2. Legislaciones locales

Las legislaciones de trabajo que se inician en las entidades, con la Ley expedida por el Gobernador José Vicente Villada en el Estado de México, en 1904, que establecía la obligación de prestar la atención médica requerida y pagar el salario a los trabajadores, hasta por tres meses, en caso de accidentes

² Bricafío Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. México, Edit. HARLA, 1985. p.p. 81

por riesgos de trabajo, representan un gran avance para la regulación de las relaciones obrero-patronales; ejemplos:

1.- La Ley del Gobernador Bernardo Reyes, se expidió en el Estado de Nuevo León, Monterrey, el 9 de noviembre de 1906, definió el único riesgo de trabajo que contemplaba y que era el accidente de trabajo, como "aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo" y fijo indemnizaciones, en caso de incapacidad permanente, el importe de hasta dos años de salario. ³

2.-El 2 de septiembre de 1914, el Gobernador Manuel M. Diéguez, en Guadalajara, Jalisco, consigna en la legislación laboral, el descanso obligatorio del domingo, con excepción en los servicios públicos, alimentos, boticas, baños, peluquerías, espectáculos, periódicos y trabajos de necesidad en fábricas y campos. Esta ley fija como descanso obligatorio el 5 de febrero, 5 de mayo, 16 de septiembre, 22 de febrero, 18 de julio, 28 de enero, 11 de noviembre y 18 de diciembre. Determina un periodo vacacional de 8 días al año y ordena que la jornada de trabajo quede comprendida de las 8 a las 19 horas, con dos horas de descanso al mediodía. Impone al patrón sanciones de un peso, por persona que trabaje en días de descanso, vacaciones o por cada hora que exceda a la jornada. ⁴

³ José Dávalos. Derecho del Trabajo I. 3ª edición. México, Edit. Porrúa, 1990, p.p. 59

⁴ Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del trabajo. México, Edit. HARLA, 1985. p.p. 82

3.-En el Estado de Guadaluajara, Jalisco, el 7 de octubre de 1914, se expide la Ley del Gobernador Manuel Aguirre Bertanga ,establece jornada máxima de 9 horas. Fija un salario diario mínimo general de \$1.25

Prohíbe el trabajo de los menores de 9 años; los mayores de 9 y menores de 12, con la obligación de concurrir a la escuela.

Dispone que el salario sea pagado en moneda de curso legal, cada semana. Prohíbe las tiendas de raya.

Cuando ocurran riesgos profesionales, el patrón queda obligado a efectuar el pago íntegro del salario e indemnizar al trabajador, en caso de inhabilitación.

Para dirimir las controversias que surjan entre trabajadores y patrones, crea las Juntas Municipales.

4.-En el Estado de Veracruz, Jalapa, se expide el 4 de octubre de 1914, la ley del Gobernador Cándido Aguilar, que consigna jornada, salario y descanso, obliga a mantener hospitales o enfermerías, con personal e instrumentación necesarias, en establecimientos industriales o negociaciones agrícolas.

Los patrones debían mantener escuelas de instrucción elemental. Crea la inspección del trabajo para vigilar el cumplimiento de la ley, integra las juntas

de administración civil, dándoles un carácter independiente de la justicia civil , para dirimir las controversias obrero-patronales.

6.-La Secretaría de Gobernación, el 12 de abril de 1915, elaboró el proyecto sobre el Contrato de Trabajo que se conoce con el nombre de Ley Zubirán, señala la necesidad de una jornada máxima de trabajo de 8 horas. Los menores de 16 años tendrán una jornada de 6 horas. Prevé la creación de un organismo que determine el salario mínimo por regiones o zonas económicas del país.

7.-En Yucatán se expide, el 14 de mayo de 1915, la legislación del General Salvador Alvarado, que crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. Adquieren gran auge los convenios industriales , con el propósito de regular las relaciones entre un patrón y sus obreros. Se reconoce la huelga, como instrumento de defensa de la clase trabajadora, para casos extremos. Se considera al patrón como la "persona que utilizará el trabajo humano".⁵

8.- El Diputado Héctor Victoria fijó las bases de lo que posteriormente fue el artículo 123 Constitucional Mexicano: la jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas; convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje; prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños; accidentes, seguros, indemnizaciones, etc.⁶

⁵ Briceto Ruiz, Alberto. Derecho Individual del trabajo. México, Edit. HARLA, 1985. p.p. 83

⁶ José Dávalos. Derecho del Trabajo I. 3ª edición. México, Edit. Porrúa, 1990. p.p. 64

9.- El Diputado Heriberto Jara señaló que la jornada máxima sea de 8 horas, para garantizar - la libertad de los individuos -, de su vida, y sus energías-.

10.- El Diputado José Natividad Macías indicó que para evitar que el patrón siga recibiendo la mayor parte de las utilidades, será conveniente proteger definitivamente al trabajador, protección que pudo lograrse mediante los sindicatos y el contrato colectivo de trabajo.

1.1.3. Reformas

El artículo 123 de la Constitución Mexicana ha sido objeto de varias reformas, entre ellas se destacan la Reforma del 21 de noviembre de 1962, que prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 14 años, así como el de los menores de 16 años, después de las 10 de la noche.

El 27 de diciembre de 1977, se aprobó la reforma del artículo 123 constitucional mexicano, para elevar a rango constitucional la capacitación o adiestramiento para el trabajo. Y se hizo factible que partiendo de la Ley Federal del Trabajo se integrara el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, como Ley Orgánica propia.

El 22 de diciembre de 1986, se reformó la fracción VI del apartado A del la Constitución Mexicana, que indica que los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el

orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de sus hijos. Además que se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno.

Con estos antecedentes se expide la Ley Federal del Trabajo en vigor.

1.2. Historia de la Disolución de la Relación de Trabajo en México

Los principios del Derecho Mexicano del Trabajo de la disolución de las relaciones individuales de trabajo surgieron en la Asamblea Constituyente de Querétaro en el año de 1917 como una aplicación de la estabilidad en el trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de rescisión y de terminación.

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho,

independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación.⁷

La Ley Federal del Trabajo del año de 1931 estableció:

- Una indemnización por la separación del trabajador a su puesto sin perjuicio de cualquier otra prestación que le correspondiera. No declaró el derecho de antigüedad.
- Que los actos de violencia, amagos y malos tratamientos, los consideró causas justificadas de rescisión para trabajador y patrón.
- Que era causa de rescisión tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un mes, sin permiso del patrón o sin causa justificada; negarse a adoptar medidas preventivas y los procedimientos indicados por el patrón para evitar accidentes o enfermedades y desobedecer las labores encomendadas por el patrón.

La Ley Federal de Trabajo de 1931 estructuró un sistema, compuesto de varias proposiciones, que pasó a la legislación vigente, y cuya finalidad fundamental es la defensa de los derechos del trabajador: ⁸

- a) La iniciativa de disolución compete al trabajador o al patrón, según sea el origen de la causa que la motive.

⁷ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, 7ª edición. México, Edit. Porrúa, 1993. p.p. 241-242.

⁸ Idem, p.p. 9; 251-252

- b) La disolución se inicia con el despido, al que se define como el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo.
- c) Consumado el despido o la separación del trabajo, se abren las puertas para la iniciación de los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje: si el trabajador no acepta la existencia de la causa en la que se apoyó el patrón para decidir el despido, puede inconformarse y obtener, a su elección, bien el cumplimiento de las obligaciones que derivan de la relación de trabajo, la consecuente reinstalación en el trabajo y el pago de los salarios que hubiere dejado de percibir, o el pago de una indemnización de tres meses de salario. Y si es el trabajador quien se separa del trabajo por motivos imputables al patrón, puede reclamar la misma indemnización de tres meses de salario.

Las oportunidades de defensa de los derechos, son una consecuencia necesaria de la esencia de las normas jurídicas y de la idea de la estabilidad en el trabajo, pues si no existieran y si, consecuentemente, se negara a los trabajadores el derecho de acudir ante las Juntas, se negaría la existencia de los derechos, ya que si éstos no pudieran exigirse, serían una nada jurídica, con lo que, además, se destruiría el principio de estabilidad, pues la no exigibilidad de los derechos haría del patrón una nueva voluntad soberana dentro de la empresa.

CAPÍTULO 2

RELACIONES DE TRABAJO ENTRE TRABAJADOR Y PATRÓN DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN

2.1. Conceptos

Trabajador

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo señala que: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.”

Patrón

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, previene que: “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

Empresa

El artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, indica que: “Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad

técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.”

Relación de trabajo

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo estipula que: “ Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”

2.2. Duración de la relación de Trabajo

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo indica que: “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.”

2.2.1. Por Tiempo Determinado

Tiempo determinado es la duración temporal de trabajo en una relación laboral, cuya procedencia se da cuando lo requiera la naturaleza misma del trabajo o para sustituir temporalmente a otro trabajador.

Ejemplo: Se contrata a un trabajador para el puesto de vendedor, solamente por los meses de octubre a diciembre, lapso que comprende las fiestas navideñas.

2.2.2. Por obra determinada

Obra determinada es la duración de resultado del trabajo que se realice, cuando la obra que se va a ejecutar así lo exija, debiendo manifestar expresamente tal circunstancia.

Ejemplo: La impermeabilización de un techo de una empresa por un total de 500 m, que se calcula realizar en un plazo de 4 días.

2.2.3. Por tiempo indeterminado

Es la duración indefinida de trabajo en una relación laboral, realizando actividades cotidianas de la empresa.

Ejemplo: Un auxiliar contable labora 6 días a la semana, sin fecha establecida de terminación laboral.

2.3. Clasificación de los trabajadores en función de la duración de la relación de trabajo

Con base en la duración del contrato, éstos pueden ser de base, temporales, de temporada y eventuales.⁹

2.3.1. Trabajador de base

Los trabajadores de base son los que efectúan la actividad normal y necesaria dentro de la empresa, por tiempo indeterminado. Por ejemplo; un trabajador labora 5 días a la semana que se emplean en una compañía, para acomodar material en el almacén.

2.3.2. Trabajador temporal y de temporada

El trabajador temporal es aquel que sustituye a otro por un periodo determinado, por ejemplo : Un trabajador es contratado por 2 meses para que realice las labores de una recepcionista que esta de incapacidad.

En tanto el trabajador de temporada es el que presta sus servicios laborales ciclicas, en determinadas épocas del año y es acreedor a todos los

⁹ De la Torres, Francisco. Introducción a la Legislación laboral. 2ª edición, México, Edit. McGraw Hill, 1993, p.p. 26

derechos de un trabajador de base, salvo que el pago será proporcional al tiempo efectivamente laborado en el año. Por ejemplo: Trabajadores de empresas turísticas, que sólo en ciertos periodos anuales se reincorporan a éstas.

2.3.3. Trabajador eventual

Un trabajador eventual es aquel que presta un servicio accidental que sólo se repetirá por circunstancias especiales, por ejemplo : Se contratan a 6 trabajadores para la reparación de su maquinaria.

2.4. Contrato individual de trabajo

El segundo párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, dice: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario."

2.4.1. Importancia del contrato de trabajo

Esta relación laboral implica un acuerdo de voluntades para que una preste un servicio, en tanto que la otra lo dirija y le pague una retribución. Es decir, un pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas. Si una de las partes no cumple, la contraria podrá imputar. La legislación laboral mexicana exige la obligación de hacer constar por escrito las condiciones de trabajo, por lo que el incumplimiento de este requisito se le imputa al patrón; de ahí que cuando no se exhiba el documento en cuestión, la ley brindará protección social a los trabajadores .

Por otro lado atribuyen al patrón lo que en juicio se llama “ La carga de la prueba” en todas las condiciones de trabajo y pago de prestaciones, lo que significa por regla general, que todo lo que se niegue al contestar una demanda laboral hay que probarlo, y en tales condiciones, deben tener los patrones los elementos necesarios de defensa ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o cualquier otra autoridad.

2.4.2. Contenido de un Contrato individual de Trabajo

En cuanto al contenido de este convenio laboral el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;**
- II Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o indeterminado;**
- III El servicio(s) que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;**
- IV El lugar (s) 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; y**
- IX Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.**

2.4.3. Tipos de Contrato de trabajo

Cada empresa realiza sus contratos laborales de acuerdo a las necesidades que lo exijan, los tipos de contrato de trabajo de acuerdo a la duración de la relación laboral son:

Contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado

Es el documento donde se plasma las obligaciones y derechos de trabajador y patrón formalizando un acuerdo.

Contrato individual de trabajo por tiempo determinado

Es aquel documento que se celebra entre los factores de la producción por virtud de la naturaleza del trabajo, de manera que se disuelve sin responsabilidad para el patrón.

Contrato individual de trabajo por obra determinada

Es aquel documento que se celebra entre los factores de la producción por virtud de la naturaleza del trabajo, disolviéndose al cumplirse la obra, sin responsabilidad para el patrón.

2.4.4. Formatos De Contrato de trabajo

Contrato Individual de trabajo por tiempo indeterminado ¹⁰

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE POR TIEMPO
INDETERMINADO CELEBRAN POR UNA PARTE LA
EMPRESA _____
Y POR LA OTRA _____
AL TENOR DE LOS SIGUIENTES ANTECEDENTES Y CLÁUSULAS:**

ANTECEDENTES

**1.- _____ es una empresa
legalmente constituida según la Leyes Mexicanas ante la Fe del Notario Público
número _____ del Distrito Judicial de _____ según obra en el
volumen _____ instrumento _____ de _____ fecha _____ con
domicilio _____ y legalmente
representada por _____**

**2.-EL TRABAJADOR _____
manifiesta bajo protesta de decir verdad ser de nacionalidad _____,
de _____ años de edad, estado civil _____ con domicilio**

¹⁰ Solana Rivero, Manuel. Manual de Contratos y Documentos Laborales, 2ª reimpresión, México, Eds. ECASA, 1993, pp 26-29

en _____ nombre de la
esposa(o) _____ y los hijos _____

3.-LA EMPRESA _____ tiene como objeto
social: _____

4.-EL TRABAJADOR _____ manifiesta
que tiene la capacidad y aptitudes para desarrollar el objeto de la sociedad
referido en los antecedentes.

5.-LA EMPRESA _____ requiere
de los servicios de personal apto para el desarrollo de sus actividades, y de
modo especial para el puesto o funciones
de _____

6.-EL TRABAJADOR _____ es conforme
en desempeñar los requerimientos de la empresa y en plasmar las condiciones
generales de trabajo sobre las cuales prestará sus servicios personales.

CLÁUSULAS

PRIMERA.-Para efectos de mayor brevedad se denominará en lo sucesivo
a _____ como a "LA EMPRESA"; a
_____ como "EL TRABAJADOR"; a
la Ley Federal del Trabajo como "LA LEY", al referirse al presente documento
como "EL CONTRATO", y a los que lo suscriben como "LAS PARTES".

SEGUNDA.-"EL CONTRATO" se celebra por tiempo indeterminado según lo establece el artículo 35 de "LA LEY".

TERCERA.-La prestación de los servicios de "EL TRABAJADOR" consistirán en:_____

CUARTA.- El lugar de la prestación de los servicios de "EL TRABAJADOR" será el domicilio de "LA EMPRESA".

Asimismo "LAS PARTES" convienen y acepta "EL TRABAJADOR" que cuando por razones administrativas o de desarrollo de la actividad o prestación de servicios contratados haya necesidad de removerlo, podrá trasladarse al lugar que "LA EMPRESA" le asigne, siempre y cuando no se vea menoscabado su salario.

En este caso "LA EMPRESA" le comunicará con anticipación la remoción del lugar de prestación de servicios indicándole el nuevo asignado.

Para el caso que en el nuevo lugar de prestación de servicios que le fuera asignado variara el horario de labores, "EL TRABAJADOR" acepta allanarse a dicha modalidad.

QUINTA.-La duración de la jornada de trabajo será de_____horas semanales, quedando distribuida de acuerdo al siguiente horario de labores:

De las _____ a las _____ horas y
de las _____ a las _____ horas.

Los días _____ y los días _____ de las _____ a las _____ horas.

En términos del artículo 59 de "LA LEY", para que "EL TRABAJADOR" disfrute de un descanso semanal mayor al comúnmente establecido, puede ampliarse el horario diario de labores y quedará como sigue:

De las _____ a las _____ horas y de las _____ a las _____ horas.

Los días _____ y los días _____ de las _____ horas.

Cuando el horario de labores sea continuo "EL TRABAJADOR" tendrá derecho a media hora de descanso para tomar alimentos y le será computado dicho período dentro de su jornada de trabajo quedando en su caso comprendido el mismo de las _____ horas a las _____ horas.

"EL TRABAJADOR" únicamente podrá laborar tiempo extraordinario cuando "LA EMPRESA" se lo indique y medio ordene por escrito, la que señalará el día o los días y el horario en el cual se desempeñará la misma. Para el caso de computar el tiempo extraordinario laborado deberá "EL TRABAJADOR" recabar y conservar la orden referida a fin de que en su momento quede debidamente pagado el tiempo extra laborado; la falta de presentación de esa orden solo es imputable a "EL TRABAJADOR".

SEXTA.- " EL TRABAJADOR" percibirá por la prestación de sus servicios como salario diario la cantidad de \$ _____ (_____ PESOS 00/100 M.N.) Los cuales serán cubiertos en efectivo y en moneda nacional del cuño corriente.

Del salario anterior " LA EMPRESA" hará por cuenta de " EL TRABAJADOR" las deducciones legales correspondientes, particularmente las que se refieren a Impuesto sobre la renta, Seguro Social, cuotas sindicales, etc.

"EL TRABAJADOR" deberá cada vez que le sea pagado su salario extender a favor de " LA EMPRESA" el recibo correspondiente en los documentos que la misma le presente para tales fines.

SÉPTIMA.- "EL TRABAJADOR" recibirá el pago de su salario en el domicilio del lugar de la prestación de sus servicios cuando la distancia que haya entre su lugar de asignación y el de las oficinas de "LA EMPRESA" exceda de cinco kilómetros.

"LA EMPRESA" pagará su salario a " EL TRABAJADOR" los días _____ de cada semana cuando " EL TRABAJADOR" contratado sea manual y cada quince días, precisamente los días _____ de cada mes cuando corresponda a "EL TRABAJADOR" de oficina.

OCTAVA.- " EL TRABAJADOR" tendrá derecho por cada 6 días de labores a descansar uno con el pago de salario diario correspondiente.

Queda establecido preferentemente como día de descanso semanal el día _____ de cada semana, pudiendo ser cambiado el mismo.

NOVENA.- Cuando el "EL TRABAJADOR" por razones administrativas tenga que laborar el día domingo "LA EMPRESA" le pagará, además de su salario ordinario, un 25% (Veinticinco por ciento) como prima dominical sobre el salario ordinario devengado. Independientemente del día de descanso semanal al que tendrá derecho.

DÉCIMA.- Quedan establecidos como días de descanso obligatorio los señalados en el artículo 74 de "LA LEY"

DÉCIMA PRIMERA.- "EL TRABAJADOR" tendrá derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones según lo establecido en el artículo 76 de "LA LEY" tomando en consideración la antigüedad en el trabajo, así como a disfrutar del salario que le corresponda. De igual modo percibirá la Prima Vocacional respectiva, equivalente al 25% del importe pagado por vacaciones.

DÉCIMA SEGUNDA.- "EL TRABAJADOR" tendrá derecho a recibir por parte de "EL PATRÓN", antes del día 20 de diciembre de cada año, el importe correspondiente a quince días de salario como pago del aguinaldo a que se refiere el artículo 87 de "LA LEY", o su parte proporcional por fracción de año.

DÉCIMA TERCERA.- "EL TRABAJADOR" acepta someterse a los exámenes médicos que periódicamente establezca "EL PATRÓN" en los

términos del artículo 134 fracción X de "La Ley", a fin de mantener en forma óptima sus facultades físicas e intelectuales, para el mejor desempeño de sus funciones. El médico que practique los reconocimientos será designado y retribuido por "LA EMPRESA".

DÉCIMA CUARTA.-"EL TRABAJADOR" deberá integrarse a los Planes, Programas y Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento así como a los de Seguridad e Higiene en el Trabajo que tiene constituidos "LA EMPRESA", tomando parte activa dentro de los mismos según los cursos establecidos y medidas preventivas de riesgos de trabajo.

DÉCIMA QUINTA.-"EL TRABAJADOR" deberá observar y cumplir todo lo contenido en el Reglamento Interior de Trabajo con que cuenta "LA EMPRESA" y que tiene fijado en las áreas de mayor visibilidad.

DÉCIMA SEXTA.- "EL TRABAJADOR" acepta y por ende queda establecido que cuando por razones convenientes para "LA EMPRESA" ésta modifique el horario del trabajo, podrá desempeñar su jornada en el que quede establecido ya que sus actividades al servicio de "LA EMPRESA" son prioritarias y no se contraponen a otras que pudiere llegar a desarrollar.

DÉCIMA SÉPTIMA.- " EL TRABAJADOR" deberá dar fiel cumplimiento a las disposiciones contenidas en el artículo 134 de "LA LEY" y que corresponden a las obligaciones de los trabajadores en el desempeño de sus labores al servicio de "LA EMPRESA".

DÉCIMA OCTAVA.- "EL TRABAJADOR" deberá presentarse puntualmente a sus labores en el horario de trabajo establecido y firmar las listas de asistencia acostumbradas o checar su tarjeta de asistencia en el reloj-queador diariamente. En caso de retraso o falta de asistencia injustificada podrá "LA EMPRESA" imponerle cualquier corrección disciplinaria de las que contempla el Reglamento Interior de Trabajo, o "LA LEY".

DÉCIMA NOVENA.- Para todo lo no previsto en "EL CONTRATO" se estará a lo contenido en el Contrato Colectivo de Trabajo con que cuente "LA EMPRESA" o bien lo prescrito por "LA LEY", o el Contrato Ley respectivo en su caso, así como el Reglamento Interior de Trabajo.

VIGÉSIMA.- "LAS PARTES", reconocen como fecha de antigüedad o de iniciación de prestación de servicios de "EL TRABAJADOR" a partir del día _____

LEÍDO QUE FUE EL PRESENTE CONTRATO POR QUIENES EN EL INTERVIENEN LO RATIFICAN E IMPUESTOS DE SUS CONTENIDOS LO SUSCRIBEN POR TRIPLICADO QUEDANDO EL ORIGINAL EN DEPOSITO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y LAS COPIAS UNA VEZ REGISTRADAS EN PODER DE CADA PARTE. EN LA CIUDAD DE _____ A LOS _____ DIAS DEL MES DE _____ DE MIL NOVECIENTOS _____

"EL TRABAJADOR"

"LA EMPRESA"

TESTIGO

TESTIGO

Contrato de trabajo por tiempo determinado ¹¹

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO Y DE CARÁCTER EVENTUAL QUE CELEBRAN POR UNA PARTE _____ A QUIEN EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA "EL TRABAJADOR" Y POR LA OTRA _____ A LA QUE EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA "EL PATRÓN" O " LA EMPRESA" AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLÁUSULAS.

DECLARACIONES

I.- "EL PATRÓN", declara:

- a) Ser una sociedad o persona física constituida conforme a las leyes del País.**
- b) Tener su domicilio en: _____**

II.- Por su parte "EL TRABAJADOR" declara:

- a) Llamarse como queda escrito.**
- b) Ser de nacionalidad _____**
- c) Tener _____ años de edad.**
- d) Ser su estado civil _____**
- e) Nombre de la esposa e hijos _____**
- f) Ser de sexo _____**

¹¹ *idem*, p.p. 20; 33-36

- g) Tener su domicilio particular en _____
- h) Estar enterado de que "LA EMPRESA", necesita de sus servicios por tiempo fijo y con carácter de eventual a partir del día _____ del mes de _____ del año de _____ al día _____ del mes de _____ del año de _____.

CLÁUSULAS

PRIMERA.- "EL PATRÓN" contrata a "EL TRABAJADOR" por tiempo determinado y eventualmente por el período comprendido entre el día _____ del mes de _____ del año de _____ y el día _____ del mes de _____ del año de _____ para prestar sus servicios y labores con el puesto de: _____ Las mencionadas labores son estrictamente de carácter eventual toda vez que las partes consideran que en el término de duración de este Contrato pueden llevarse a cabo en forma total.

SEGUNDA.- El presente Contrato obliga a lo expresamente pactado conforme a las disposiciones contenidas en el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo y la duración del mismo será la que se señala en la cláusula anterior por lo que al concluir su término las partes contratantes lo darán por terminado con apoyo en el artículo antes mencionado e igualmente en los artículos 35, 37, 53 fracción III y demás relativos de la citada Ley Federal del Trabajo, sin responsabilidad de ninguna naturaleza para "EL PATRÓN".

TERCERA.-"EL TRABAJADOR" se obliga participar en todos los Planes de Capacitación y Adiestramiento que "LA EMPRESA" le imparta para el mejor

desarrollo de sus aptitudes y conocimiento, planes que podrán implantarse dentro de los programas de producción y durante las labores de "EL TRABAJADOR", de igual modo deberá observar las medidas preventivas de riesgos de trabajo.

CUARTA.- "EL TRABAJADOR" prestará sus servicios en el domicilio de "LA EMPRESA" o en el lugar que ésta le indique en la ciudad de: _____

QUINTA.- El horario de labores de "EL TRABAJADOR" será: _____ "EL TRABAJADOR" conviene con "LA EMPRESA" en que en cualquier momento su horario de trabajo puede ser modificado de acuerdo con las necesidades de la misma, por lo que "LA EMPRESA" podrá establecer dicho horario con cualquiera de las modalidades que señala el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, ya sea para implantar una labor semanal de lunes a viernes y obtener el reposo del sábado en la tarde, del sábado completo o cualquier otra modalidad equivalente.

SEXTA.- "EL TRABAJADOR" disfrutara de un salario diario de \$ _____ (_____) el cual le será cubierto los días _____ de cada _____ en el cual se encuentra incluida la proporción correspondiente a los séptimos días y días de descanso obligatorio, y le será pagado en el domicilio de "LA EMPRESA".

Del salario anterior, LA EMPRESA" hará por cuenta de "EL TRABAJADOR" las deducciones legales correspondientes, particularmente las que se refieren a Impuestos sobre la renta, Seguro Social, cuota sindical, etc.

SÉPTIMA.- Por cada seis días de trabajo, "EL TRABAJADOR" disfrutará de un día de descanso con goce de salario íntegro que será preferentemente _____ de cada semana. "LA EMPRESA" queda facultada para variar el descanso semanal conforme a las necesidades de la misma.

OCTAVA.- "EL TRABAJADOR" se obliga en los términos de la fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo a someterse a todos los reconocimientos y exámenes médicos que "LA EMPRESA" indique.

NOVENA.-"EL TRABAJADOR" se obliga a observar y respetar las disposiciones del Contrato Colectivo y del Reglamento Interior de Trabajo que exista en "LA EMPRESA".

DÉCIMA.- "EL TRABAJADOR" no podrá trabajar tiempo extraordinario sin autorización que previamente le otorgue por escrito "LA EMPRESA", por conducto de sus representantes.

DÉCIMA PRIMERA.- Si "EL TRABAJADOR" se presenta con retardo a sus labores será potestativo para "LA EMPRESA" admitirlo, y si lo hace cubrirá únicamente el tiempo efectivo de trabajo desarrollado.

DÉCIMA SEGUNDA.- "EL TRABAJADOR" disfrutará de los días de descanso obligatorio y vacaciones que señale el Contrato Colectivo respectivo, o en su defecto la Ley Federal del Trabajo. Asi como del aguinaldo proporcional respectivo que la Ley Federal del Trabajo establece. De igual modo recibirá la Prima Vacacional respectiva, equivalente al 25% del importe pagado por concepto de vacaciones.

DÉCIMA TERCERA.- Lo no previsto por este contrato se regirá por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo o del Contrato Colectivo de Trabajo existente, así como el Reglamento Interior de Trabajo.

DÉCIMA CUARTA.- Las partes contratantes manifiestan expresamente que la temporalidad del presente contrato se debe a que la naturaleza del trabajo así lo exige y se hace consistir en:

- 1.-Sustitución temporalmente de otro u otros trabajadores.() Especifique a quién _____
- 2.-Por tratarse de trabajo de temporada (especifique el caso)
- | | |
|-----------------------------|--|
| ()Feria | ()Seminarios |
| ()Cosecha | ()Realicar una fabricación extraordinaria |
| ()Exposiciones | ()Edecanes |
| ()Otros(especifique) _____ | |

DÉCIMA QUINTA.- Las partes contratantes manifiestan en términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo que si vencido el término fijado en la

cláusula primera subsiste la materia de trabajo, la relación laboral se prorrogará única y exclusivamente por el tiempo que produce dicha circunstancia y consecuentemente terminada ésta, terminará también el contrato y/o relación laboral existente entre las partes contratantes.

LEÍDO QUE FUE EL PRESENTE CONTRATO POR QUIENES EN EL INTERVIENEN LO RATIFICAN E IMPUESTOS DE SU CONTENIDO LO SUSCRIBEN POR TRIPPLICADO QUEDANDO EL ORIGINAL EN DEPOSITO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y LAS COPIAS UNA VEZ REGISTRADAS EN PODER DE CADA PARTE . EN LA CIUDAD DE _____ LOS _____ DIAS DEL MES DE _____ DE MIL NOVECIENTOS _____

"EL TRABAJADOR"

"EL PATRÓN"

TESTIGO

TESTIGO

Contrato de trabajo por obra determinada ¹²

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA
QUE CELEBRAN POR UNA PARTE _____
Y POR LA OTRA _____
AL TENOR DE LOS SIGUIENTES ANTECEDENTES Y CLÁUSULAS:**

ANTECEDENTES

1.-LA EMPRESA _____

es una sociedad legalmente constituida según la Leyes Mexicanas y
protocolizada ante la Fé del Notario Público número _____ de los del
Distrito _____ Judicial _____ de _____ según _____ obra _____ en _____ el
volumen _____ Instrumento _____ de fecha _____ con domicilio _____
legalmente representada por _____

2.-EL TRABAJADOR _____

manifiesta bajo protesta
de decir verdad ser de nacionalidad Mexicana, de _____ años de edad,
estado civil _____ con domicilio _____ nombre
de la esposa _____ y de los hijos _____

3.- EL PATRON _____

tiene como
objeto social: _____

¹² Ídem. p.p. 20, 30-32

4.-EL TRABAJADOR _____ manifiesta que tiene la capacidad y aptitudes para desarrollar el objeto de la sociedad referido en antecedentes.

5.-EL PATRON _____ requiere de los servicios de personal apto para el desarrollo de sus actividades, y de modo especial para el puesto o funciones de _____

6.-EL TRABAJADOR _____ es conforme en desempeñar los requerimientos de la empresa y en plasmar las condiciones generales de trabajo sobre las cuales prestará sus servicios personales.

CLÁUSULAS

PRIMERA.- Para efectos de mayor brevedad se denominará en lo sucesivo _____ como a "EL PATRÓN; a _____ como "EL TRABAJADOR"; a la Ley Federal del Trabajo como "LA LEY"; al referirse al presente documento como "EL CONTRATO", y los que lo suscriben como "LAS PARTES".

SEGUNDA.-"EL CONTRATO" se celebra por "OBRA DETERMINADA" de conformidad con los artículos 35 y 36 de "LA LEY", ya que la naturaleza de la obra así lo exige como a continuación se indica.

TERCERA.- La "OBRA DETERMINADA" a la que se refiere la cláusula anterior, consiste precisamente en: _____

CUARTA.-La duración de "EL CONTRATO" será por tiempo determinado, mismo que equivale estrictamente al tiempo que dure la realización de la obra que se contrata, sin que el mismo pueda ampliarse en ningún caso, salvo convenio escrito de "LAS PARTES", lo anterior conforme con el artículo 37 fracción I y 53 fracción III de "LA LEY".

QUINTA.-"EL TRABAJADOR" se compromete a realizar la obra que se contrata en un lapso no mayor de _____ días. Lo anterior según la estimación hecha por "EL TRABAJADOR".

SEXTA.-"EL PATRÓN" se obliga a proporcionarle a " EL TRABAJADOR" los medios y facilidades necesarias para realizar la obra contratada como licencias, permisos, etc.; más sin embargo en relación con los materiales y herramientas necesarias, "LAS PARTES" acuerdan lo siguiente:

- a.- () serán suministrados por "EL PATRÓN"
- b.- () serán suministrados por "EL TRABAJADOR"
- c.- () serán suministrados por ambos de la siguiente manera: _____
- d.- () Otros (especifique) _____

SÉPTIMA.- Los materiales suministrados según la cláusula anterior serán de primera calidad y en cantidades suficientes para la realización de la obra. En relación con la herramienta en caso de facilitarla "EL PATRÓN". "LAS PARTES" manifiestan ser nueva(); o usada en perfectas condiciones(), por lo que "EL TRABAJADOR" se obliga a responder por ella, salvo por su desgaste natural. Lo anterior en base al artículo 83 de "LA LEY".

OCTAVA.-"LAS PARTES" acuerdan como importe total de la obra que se contrata, la cantidad de \$ _____ (_____) suma que deberá ser pagada por "EL PATRÓN" a "EL TRABAJADOR" personalmente en moneda de curso legal, y de la siguiente forma: _____ debiendo "EL TRABAJADOR" extender los recibos correspondientes, cantidad con la que quedan comprendidos los séptimos días, las proporcionalidades de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional respectivas, así como días de descanso obligatorio. Lo anterior en términos de los artículos 69,74,76,80,87 y demás relativos de "LA LEY".

NOVENA.-El lugar de realización de la obra será: _____

DÉCIMA.- La duración de la jornada de trabajo será de _____ horas semanales, quedando distribuida de acuerdo al siguiente horario de labores:

De las _____ a las _____ horas y
de las _____ a las _____ horas.

Los días _____ y los días _____ de
las _____ a las _____ horas.

En términos del artículo 59 de "LA LEY", para que "EL TRABAJADOR" disfrute de un descanso semanal mayor al comúnmente establecido, puede ampliarse el horario diario de labores y quedará como sigue:

De las _____ a las _____ horas y
de las _____ a las _____ horas.

Los días _____ y los días _____ de
las _____ a las _____ horas.

Quando el horario de labores sea continuo "EL TRABAJADOR" tendrá derecho a media hora de descanso para tomar alimentos y le será computado dicho periodo dentro de su jornada de trabajo; quedando en su caso comprendido el mismo de las _____ horas a las _____ horas.

DÉCIMA PRIMERA.- Dada la naturaleza del trabajo que se contrata no podrá haber HORAS EXTRAS en él, ya que es por OBRA DETERMINADA por tanto se "EL TRABAJADOR" desease realizar la obra en un término menor al acordado, tal circunstancias dependerá de él, por lo que "EL PATRÓN" en ningún caso responderá de tiempo extraordinario, más aún si la obra se realizara sin la supervisión directa y continua de "EL PATRÓN".

DÉCIMA SEGUNDA.- Quedan establecidos como día de descanso obligatorio los señalados en el artículo 74 de "LA LEY".

DÉCIMA TERCERA.- "EL TRABAJADOR", disfrutará en forma proporcional de los periodos de vacaciones que establece el artículo 76 de "LA LEY". Así como del aguinaldo correspondiente según el artículo 87 de la misma Ley.

DÉCIMA CUARTA.- "EL TRABAJADOR" acepta someterse a los exámenes médicos que periódicamente establezca "EL PATRÓN" en los términos del artículo 134 fracción X de "LA LEY", a fin de mantener en forma óptima sus

facultades físicas e intelectuales, para el mejor desempeño de sus funciones. El médico que practique los reconocimientos será designado y retribuido por "EL PATRÓN".

DÉCIMA QUINTA.-"EL TRABAJADOR" deberá integrarse a los Planes , Programas y Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento así como a los de Seguridad e Higiene en el Trabajo que tiene constituido "EL PATRÓN", tomando parte activa dentro de los mismos según los cursos establecidos y medidas preventivas de riesgos de trabajo.

DÉCIMA SEXTA.-"EL TRABAJADOR" deberá observar y cumplir todo lo contenido en el Reglamento Interior de Trabajo con que cuenta "EL PATRÓN" y que tiene fijado en las áreas de mayor visibilidad.

DÉCIMA SEPTIMA.-"EL TRABAJADOR" acepta y por ende queda establecido que cuando por razones convenientes para "EL PATRÓN", éste modifique el horario de trabajo, podrá desempeñar su jornada en el que quede establecido ya que sus actividades al servicio de "EL PATRÓN" son prioritarias y no se contraponen a otras que pudiere llegar a desarrollar.

DÉCIMA OCTAVA.-"EL TRABAJADOR" deberá dar el cumplimiento a las disposiciones contenidas en el artículo 134 de "LA LEY" y que corresponden a las obligaciones de los trabajadores en el desempeño de sus labores al servicio de "EL PATRÓN".

DÉCIMA NOVENA.- "EL TRABAJADOR" deberá presentarse puntualmente a sus labores en el horario de trabajo establecido y firmar las listas de asistencia acostumbradas o checar su tarjeta de asistencia en el reloj-quecador diariamente. En este caso de retraso o falta de asistencia injustificada podrá "EL PATRÓN" imponerle cualquier corrección disciplinaria de las que contempla el Reglamento Interior de Trabajo, o "LA LEY".

VIGÉSIMA.- Para todo lo no previsto en el presente contrato se estará a lo contenido en el Contrato Colectivo de Trabajo con que cuente "EL PATRÓN" o bien lo prescrito por "LA LEY", o el Contrato Ley respectivo en su caso.

VIGÉSIMA PRIMERA.- "LAS PARTES" reconocen como fecha de antigüedad o de iniciación de prestación de servicios de "EL TRABAJADOR" a partir del día _____

LEÍDO QUE FUE EL PRESENTE CONTRATO POR QUIENES EN EL INTERVIENEN LO RATIFICAN E IMPUESTOS DE SU CONTENIDO LO SUSCRIBEN POR TRIPPLICADO QUEDANDO EL ORIGINAL EN DEPOSITO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y LAS COPIAS UNA VEZ REGISTRADAS EN PODER DE CADA PARTE. EN LA CIUDAD DE _____ A LOS _____ DIAS DEL MES DE _____ DE MIL NOVECIENTOS _____

"EL TRABAJADOR"

" EL PATRÓN"

TESTIGO

TESTIGO

2.5 Contrato Colectivo de Trabajo

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo señalará que: "Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

El contrato colectivo de trabajo no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, los trabajadores podrán ejercitar en su contra el derecho de huelga.

**El contrato colectivo de trabajo contendrá:
(artículo 391 Ley Federal del Trabajo)**

- I Nombres y domicilios de los contratantes;**
- II Las empresas y establecimientos que abarque;**
- III Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;**

- IV Las jornadas de trabajo;**
- V Los días de descanso y vacaciones;**
- VI El monto de los salarios;**
- VII Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa;**
- VIII Disposiciones sobre la capacitación y adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laboral a la empresa o establecimiento;**
- XI Las demás estipulaciones que convengan las partes.**

En el contrato colectivo de trabajo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. (artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo)

Las estipulaciones del contrato colectivo se extiende a todas las personas que trabajen en la empresa.

Los contratos colectivos serán revisados cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

Sindicatos

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. (artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo)

Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años (artículo 362 de la Ley Federal del Trabajo).

Los trabajadores de confianza no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores; pero esta prohibición no les impide formar sus propios sindicatos.

Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

- De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones.

2.6 Reglamento interior del trabajo

El artículo 422 de la Ley Federal del trabajo nos indica que: "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."

El reglamento interior de trabajo contendrá:

- Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada;

- **Lugar y momento en que deben comenzar y terminar la jornada de trabajo;**
- **Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;**
- **Días y lugares de pago;**
- **Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;**
- **Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;**
- **Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;**
- **Permisos y licencias;**
- **Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación;**
- **Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo a las necesidades de la empresa.**

El reglamento deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles des establecimiento.

CAPÍTULO 3

TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

3.1. Suspensión de las relaciones de trabajo

La suspensión de las relaciones individuales de trabajo tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.¹³

Las causas de suspensión de las relaciones laborales, quedando ajenos de responsabilidad de prestar el servicio y pagar el salario, el trabajador y patrón son:¹⁴

- a) La enfermedad contagiosa del trabajador.
- b) La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

En los dos incisos anteriores el trabajador enfermo deberá dar aviso a la empresa de su enfermedad y acreditarla mediante un certificado médico.

La suspensión de la relación laboral surte efecto desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la que produzca la

¹³ De La Cuv, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 7ª edición Tomo II. México, Edit. Porrúa, 1993. p.p. 234

¹⁴ Trueba, A.U., Trueba, J.B., Ley Federal del Trabajo. 76ª edición. México, Edit. Porrúa, 1996, p.p. 43-45

incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad.

- c) La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Al ser sometido a proceso un trabajador, la relación de trabajo queda automáticamente suspendida. Si el trabajador es sentenciado en forma definitiva, el patrón queda autorizado para rescindir el contrato sin responsabilidad alguna.
- d) El arresto del trabajador.

La suspensión de la relación de trabajo surte efecto desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cauce ejecutoria sentencia que lo absuelva, o termine el arresto.

- e) El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos constitucionales. En el artículo 5º de la Constitución Mexicana se determina que son obligatorios los servicios de las armas, los de jurado, los cargos concejiles y los de elección popular. En el artículo 31 de la Constitución Mexicana dice que es obligación de los mexicanos alistarse y servir a la Guardia Nacional para defender y asegurar el territorio mexicano;
- f) La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje,

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en la Utilidades de las Empresas:

La suspensión de la relación de trabajo surtirá efecto desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años.

- g) La falta de los documentos (como licencias, pasaportes, etc.) que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación de servicios cuando sea imputable al trabajador;

La suspensión de la relación de trabajo surtirá efecto desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

El artículo 45 hace mención sobre cuando el trabajador deberá regresar a su trabajo:

- I En los casos de enfermedades, incapacidades, arrestos, y la falta de documentos, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión;
- II En los casos de prisión, en el desempeño de cargos constitucionales y en la designación de trabajadores como representantes ante los organismos

estatales y otros, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

3.2. Rescisión de las relaciones de trabajo

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.¹⁵

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo señala las causas de rescisión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, y son:

- a) Cuando el trabajador o el sindicato que lo hubiese propuesto hayan engañado a la empresa con certificados y referencias falsas para lograr la contratación. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- b) Incurrir el trabajador, dentro y fuera de sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón o de sus compañeros de trabajo, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

¹⁵ De la Cueva, Mario. 7ª edición Tomo II. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Mexico, Edit. Porrúa, 1993. p.p. 241

- c) Ocasionar el trabajador, intencionalmente o por negligencia, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.**
- d) Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.**
- e) Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.**
- g) Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.**
- h) Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.**
- i) Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.**
- j) Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.**
- k) Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este**

último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

- l) La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y situando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despedido fue injustificado.¹⁶

Las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, son:¹⁷

- a) Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión

¹⁶ Trueta, A.U., Trueta, J.B., *Ley Federal del Trabajo*. 76ª edición. México, Edit. Porrúa, 1996. p.p. 48
¹⁷ *Ídem*. p.p. 38; 50-51

dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

- b) Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro o fuera del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijo o hermanos.**
- c) Reducir el patrón el salario al trabajador sin razón alguna.**
- d) No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.**
- e) Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.**
- f) 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.**
- g) Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.**

El artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo indica que el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas ya mencionadas y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice. (Ver capítulo 6 donde hace mención de las consecuencias de la rescisión y terminación de las relaciones laborales)

3.3. Terminación de las relaciones de trabajo

La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación.

Los artículos 53 y 434 de la Ley Federal del Trabajo señalan que son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- a) El mutuo consentimiento de las partes.
- b) La muerte del trabajador.
- c) La terminación de la obra o vencimiento del término de minas.

- d) **La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación de trabajo.**

- e) **La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.**

- f) **La inestabilidad notoria y manifiesta de la explotación.**

- g) **El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.**

- h) **El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.**

CAPÍTULO 4

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN LA RELACIÓN LABORAL

4.1. Derechos del trabajador en la relación laboral

El derecho del trabajador en la relación laboral es el conjunto de pagos y demás concesiones prescritas por las Leyes Mexicanas a favor del trabajador, que el patrón deberá entregar a éste por sus servicios prestados.

4.1.1. Jornada de trabajo y Media hora de descanso

“La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo” (artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo)

El patrón y trabajador fijarán esta duración sin rebasar los máximos legales, que son 48 horas a la semana.

El cuadro presenta los tipos y duración de las jornadas de trabajo:¹⁸

Tipos de jornada de trabajo	Duración de las jornadas de trabajo
Jornada diurna (entre las 6:00 a.m. y 20:00 p.m. hrs.)	8 hrs.
Jornada nocturna (entre las 20:00 p.m. y 6:00 a.m. hrs.)	7 hrs.
Jornada mixta (comprende periodos de jornada diurna y nocturna menor de 3.5. hrs.)	7.5 hrs.

La Media hora de descanso es un descanso indivisible que como mínimo tiene el trabajador derecho a disfrutar durante la jornada continua diurna, nocturna o mixta, computable como tiempo efectivo de la jornada y otorgada para proteger la salud del trabajador, prevenir riesgos de trabajo e impulsar la productividad en el mismo.

La media hora es el mínimo fijado por la Ley Federal del Trabajo, pero según la naturaleza del trabajo, el equipo empleado y el medio en que se

¹⁸ Trueta, A.U., Trueta, J.B., *Ley Federal del Trabajo*, 76ª edición, México, Edit. Porrúa, 1996, p. p. 48

desarrollan las labores, el tiempo de descanso puede aumentar si el patrón lo autoriza.

4.1.2. Tiempo Extra

La prolongación de la jornada ordinaria no es un acto arbitrario, sino que debe ser la consecuencia de una necesidad de las empresas, pues solamente entonces puede justificarse la flexión del principio de la jornada máxima.

Las circunstancias extraordinarias que permiten prolongar las jornadas son las necesidades de orden técnico y los requerimientos de orden económico que imponen la prolongación de los trabajos.¹⁹

Las *horas extras* son aquellas que implican una prolongación de la jornada ordinaria del trabajador, sea legal (ocho horas la diurna, siete la nocturna y 7.5 la mixta), o la que tengan pactada trabajador y patrón).

Los trabajadores no están obligados a laborar más de tres horas diarias y más de tres veces en una semana.²⁰

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario ordinario que le corresponda al trabajador.

¹⁹ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 7ª edición. México, Edit. Porrúa, 1993. p.p 280

²⁰ Ídem. p.p. 59, 57

Sin embargo, el tiempo extra que exceda de nueve horas a la semana se pagará con un doscientos por ciento más del salario ordinario del trabajador.

Ejemplo

Un trabajador laboró el día lunes de 9:00 a.m. a 21:00 p.m. hrs. y de miércoles a viernes laboró de 9:00 a.m. a 19:00 p.m. horas

Datos del trabajador.			
Salario mensual	\$ 3,000.00		
Salario diario	\$ 3,000.00 / 30 días = \$ 100.00		
Salario por hora	\$ 100.00 / 8 horas = \$ 12.50		
Cálculo de tiempo extra	Horas extras trabajadas	Horas extras legales	Horas extras excedidas
Lunes	4	3	1
Miércoles	2	2	0
Jueves	2	2	0
Viernes	2	0	2
suma	10	7	3
	Horas extras legales		
	Salario diario + (Horas extras legales x salario doble)		
	\$ 12.5 + (7 x 2)		
	\$ 175.00		
	Horas extras excedidas		
	Salario diario + (Horas extra excedidas x salario triple)		
	\$ 12.5 + (3 hrs. x 3)		
	\$ 112.50		
	Total = Horas extras legales + Horas extras excedidas		
	= \$ 175.00 + \$ 112.50		
	= <u>\$ 287.50</u>		

4.1.3. Días de descanso y Prima dominical

Los días de descanso son de dos especies: el descanso semanal y el descanso conmemorativo u obligatorio.

Descanso semanal

Las finalidades del descanso semanal son:²¹

- La llamada inmediata, es decir de carácter fisiológico, pues el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para reponer la fatiga del trabajo diario.
- La de orden familiar, porque permite la convivencia en el hogar.
- Y la de naturaleza social y cultural, pues el descanso hace posible la relación con otras familias, asomarse a algún espectáculo o dedicarse a otra actividad, como la lectura.

²¹ De la Cueva, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, 7ª edición, México, Eds. Porrúa, 1993, p.p. 286

Otorgamiento del día de descanso

Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el trabajador de un día de descanso y el patrón tiene la obligación de pagar a los trabajadores el importe de un día de salario.²²

Las formas para determinar el día de descanso son:

- El patrón procurará otorgar el descanso en día domingo. (artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo); una disposición que deriva de una vieja tradición que viene del cristianismo.

- La segunda norma, en que los trabajos que requieren una labor continua, los días de disfrute del descanso semanal se fijarán por acuerdo entre patrón y trabajadores. (artículo 70 de la Ley Federal del Trabajo)

La prima dominical

El artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo concede a los trabajadores que presten sus servicios en día domingo, una prima de veinticinco por ciento, por lo menos, del salario de los días ordinarios.

²² Trueta, A.U., Trueta, J.B., Ley Federal del Trabajo. 76ª edición. México, Edit. Porrúa, 1996. p.p. 57

El domingo es el día de descanso en todas las escuelas del país, y por lo tanto, si el trabajador presta su trabajo en ese día, pierde la oportunidad de convivir con sus hijos, pérdida moral y familiar que exige una compensación.

Día de descanso laborado:

Es prohibido que el trabajador preste sus servicios en días de descanso y no vale contra ella las necesidades de las empresas, porque éstas tienen el deber jurídico y técnico de organizar su trabajo, distribuyéndolo adecuadamente o utilizando los trabajadores adicionales que requieran.

El artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo señala que: "los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado."²³

Descanso Obligatorio

El descanso obligatorio se propone conceder a los trabajadores la oportunidad de conmemorar determinados acontecimientos de significación nacional o para la clase trabajadora.

²³ Ídem. p.p. 64; 58

Si por la naturaleza del trabajo que se desarrolla en una empresa se requiere de una labor continua, los trabajadores deben convenir con su patrón quiénes de ellos deberán prestar sus servicios en los días de descanso obligatorio. (artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo).

Los trabajadores que laboren en día de descanso tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado. (artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo)

Son días de descanso obligatorio: ²⁴

- 1° enero
- 05 febrero
- 21 marzo
- 1° mayo
- 16 septiembre
- 20 noviembre
- 1° diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- 25 diciembre

El que determine las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

²⁴ Trusha U., A., Trusha B., J, Ley Federal del Trabajo, 76ª edición, México, Eds. Porrúa, 1996, pp. 39

Ejemplos

Un trabajador descansa semanalmente los días domingos

Datos del trabajador	
Salario mensual	\$ 3,000.00
Salario diario	\$ 3,000.00 / 30 días = \$ 100.00
Cálculo por día de descanso semanal	Pago por día de descanso = \$ <u>100.00</u>

Un trabajador labora el 05 de febrero de 1996.

Datos del trabajador	
Salario mensual	\$ 7,000.00
Salario diario	\$ 7,000.00 / 30 días = \$ 233.33
Cálculo por laborar en día festivo	Salario doble = Sueldo diario + salario doble \$233.33 + \$233.33 x 2 \$<u>699.99</u>

Un trabajador labora el día domingo que es su día de descanso.

<p>Datos del trabajador</p> <p>Salario mensual Pago por día de descanso</p>	<p>\$ 3,000.00 \$ 100.00</p>
<p>Cálculo por día de descanso semanal laborado en día domingo</p>	<p>Prima dominical = Día de descanso x 25% \$ 100.00 x .25 \$ 25.00</p> <p>Salario Doble = Día de descanso + salario doble \$ 100.00 + \$100.00 x 2 \$ 100.00 + \$ 200.00 \$ 300.00</p> <p>Total = Prima dominical + salario doble \$ 25.00 + \$ 300.00 <u>\$325.00</u></p>

4.1.4. Vacaciones y Prima vacacional

Vacaciones

Un descanso continuo de varios días devuelve al ser humano energía y el gusto por el trabajo, les da oportunidad para intensificar su vida familiar y social, y hace posible una breve excursión, que dé a conocer algunos lugares hermosos o centros de diversión.²⁵

Los trabajadores que tengan más de un año laborado tendrá derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones pagadas, que no podrá ser inferior a seis días laborales y que aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.²⁶

Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicio. El patrono debe entregar al trabajador una constancia de la fecha de disfrute de sus vacaciones. (artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo).

El trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados, si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios. (artículo 78,79 de la Ley Federal del Trabajo).

²⁵ De la Cueva, Mario, *El derecho mexicano del trabajo*. 7ª edición Tomo II, México, Eds. Porrúa, 1993, pp. 290

²⁶ Trueta U., A., Trueta B., J., *Ley Federal del Trabajo*, 76ª edición, México, Eds. Porrúa, 1996, pp. 60

El periodo de vacaciones se disfrutara conforme al cuadro:

Años trabajados	Días de vacaciones
1	6
2	8
3	10
4	12
De 5 a 9	14
De 10 a 14	16
De 15 a 19	18
De 20 a 24	20
De 25 a 29	22

Prima vacacional

Es una derecho adicional al pago que el trabajador recibe por concepto de vacaciones a efecto de permitirle realizar gastos para distraerse y divertirse durante su descanso.

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones. ²⁷

²⁷ Ídem. p.p. 66; 61

Ejemplo

Un trabajador se le otorgaron vacaciones y prima vacacional

Datos del trabajador	
T. antigüedad	1 año con 8 meses
Salario mensual	\$ 2,500.00
Salario diario	\$ 2,500.00 / 30 días = \$ 83.33
Cálculo del periodo de vacaciones y prima vacacional	$\begin{aligned} \text{Vacaciones} &= \text{Días de vacaciones correspondientes} \times \text{Cuota diaria} \\ &= 6 \text{ días} \times \$ 83.33 \\ &= \$ 499.98 = \$ 500.00 \end{aligned}$ $\begin{aligned} \text{Prima vacacional} &= \text{Vacaciones} \times 25\% \\ &= \$ 500.00 \times .25 \\ &= \$ 124.99 = \$ 125.00 \end{aligned}$ $\begin{aligned} \text{Total a pagar} &= \text{Vacaciones} + \text{prima vacacional} \\ &= \$ 500.00 + \$ 125.00 \\ &= \$ \underline{625.00} \end{aligned}$

4.1.5. Salario

“El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.” (artículo 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo)

4.1.6. Aguinaldo

El pueblo mexicano celebra algunas festividades en el mes de diciembre, que lo obligan a efectuar gastos extras, lo que no pueden hacer con su salario, porque se destina a cubrir las necesidades diarias. El artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo recoge esta costumbre del pueblo y señala la obligación de pagar un aguinaldo anual.²⁸

Pago del aguinaldo:

El artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el patrón debe pagar a todos los trabajadores sin excepción un aguinaldo anual antes del 20 de

²⁸ Vela P.A.A. et. al. . Tópicos relevantes del aguinaldo, Información dinámica de consulta, Noviembre 1994, No. 213: 2898

diciembre de cada año, equivalente a 15 días de salario ordinario por lo menos.

Y a quienes no hayan cumplido el año de servicios, se les debe pagar en proporción al tiempo trabajado. En cumplimiento de tal disposición, el patrón puede descontar del pago de este derecho lo que corresponda al tiempo no trabajado.

La cuantificación del importe para el pago de aguinaldo, debe hacerse sobre la base salarial que rija al momento en que se cumpla la obligación.

Ejemplo

El día 15 de diciembre un trabajador recibe su aguinaldo.

Datos del trabajador	
Año trabajado	1995
Salario mensual	\$ 3,000.00
Salario diario	\$ 3,000.00 / 30 días = \$ 100.00
Cálculo de aguinaldo	$\begin{aligned} \text{Aguinaldo} &= \text{Sueldo diario} \times 15 \text{ días de salario} \\ &= \$ 100.00 \times 15 \text{ días} \\ &= \$ 1,500.00 \end{aligned}$

4.1.7. Derecho de antigüedad y Prima de antigüedad

Derecho de antigüedad

La elevación de la antigüedad en el trabajo a la categoría de un derecho de cada trabajador, es el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de la vida de los hombres que entregan su energía de trabajo a una empresa para servir, a través de ella, a la economía nacional y al bienestar del pueblo.

Se enunciará el Procedimiento para la determinación de la antigüedad:

- a) Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrono debe formar el cuadro general de las antigüedades.
- b) El cuadro debe dividirse por categorías, según las profesiones u oficios.
- c) Formado el cuadro, la comisión debe ordenar su publicación
- d) Los trabajadores inconformes pueden formular observaciones ante la misma comisión y recurrir su resolución ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Prima de antigüedad:

El ser humano con el paso del tiempo va desgastando capacidades físicas y mentales . Por lo que la Ley Federal del Trabajo contempla el aspecto en beneficio al trabajador que es la prima de antigüedad, con el fin de mantener estabilidad en el trabajo.

La prima de antigüedad consiste en el importe de doce días de salario ordinario, por cada año de servicio, que debe pagarse el día en que el trabajador queda separado del trabajo o en el que fallece.²⁹

La Ley Federal del Trabajo señala un salario tope que consiste en el doble del salario mínimo general del área geográfica del contribuyente.

Ejemplo

Un trabajador es despedido del trabajo

Datos del trabajador	
Fecha de ingreso	25 abril de 1994
Fecha de despido	30 abril de 1995
Salario mensual	\$ 7,000.00
Salario diario	\$ 233.33
Cálculo de la prima de antigüedad	(S.M.G x Máximo 2 S.M.G) x 12 días (\$ 22.60 x 2) x 12 \$ 542.40

²⁹ Tretha U.,A., Tretha B., J. Ley Federal del Trabajo, 76ª edición, México, Eds. Porrúa, 1996, p.p.106

4.2. Obligaciones del trabajador hacia el patrón

Las obligaciones de los trabajadores en la relación laboral es el deber de prestar sus servicios hacia el patrón con quien labora, conforme lo dicta la Ley Federal del Trabajo.

Es cierto que el trabajador tiene derechos que el patrón debe otorgarle en su beneficio es también cierto que está debe de cumplir sus obligaciones hacia la empresa para el buen funcionamiento y mejoramiento en sus relaciones laborales.

El trabajador quedá obligado con la empresa para la cuál labora a desempeñar sus servicios de manera eficaz y responsable, de tal manera que imperen para ambas partes la buena relación de trabajo.

El patrón y trabajador establecen una responsabilidad solidaria al someterse a un contrato individual de trabajo.

Asimismo, los trabajadores gozan de Derechos que la legislación laboral dispone y los cuales tienen la finalidad de proteger sus intereses y a su persona.

Los patrones tienen la obligación de cumplir recíprocamente con sus trabajadores conforme a las disposiciones que la Ley Federal del Trabajo establece y de esta forma, garantizar la calidad de la relación laboral ya que conforme al grado que cumpla con sus obligaciones hacia el trabajador, tendrá

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

a su favor el Derecho de exigir el buen desempeño del trabajo por parte de la persona que presta su servicio y de no hacerlo, tomar las medidas necesarias que más le convengan a su empresa.

Algunas obligaciones del trabajador hacia el patrón son :³⁰
(artículos 134 y 135 L.F.T.)

- Respetar las medidas preventivas e higiénicas que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
- Desempeñar su trabajo bajo la dirección del patrón.
- Realizar su trabajo con eficiencia y cuidado, en la forma, tiempo y lugar determinado.
- Dar aviso inmediato al patrón, de las causas justificadas que le impidan asistir a su trabajo.
- Conservar en buen estado los instrumentos que se le haya entregado para el cumplimiento de su deber; no debiendo utilizarlos para objeto distinto de aquél a que están destinados.
- Observar buenas costumbres durante el servicio.

³⁰ Ídem. pp. 66; 85-88

- Prestar auxilio inmediato cuando peligren las personas o intereses de la empresa o de sus compañeros de trabajo.
- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior.
- Poner en conocimiento al patrón las enfermedades contagiosas que padezcan.
- Comunicar al patrón las deficiencias, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vida de sus compañeros de trabajo o de los patrones.
- Guardar la más estricta discreción sobre los secretos técnicos, comerciales, asuntos administrativos reservados, de fabricación de los productos, de los cuales tengan conocimiento.
- No ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad o la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.
- No faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.
- No sustraer de la empresa o establecimiento útiles, herramientas u objetos pertenecientes a la misma.
- No presentarse al trabajo en estado de embriaguez.

- **No presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o drogas enervante, salvo que exista prescripción médica, poner en conocimiento al patrón del hecho y presentar la prescripción médica suscrita por el médico.**
- **No portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija.**
- **No suspender las labores sin autorización del patrón.**
- **No hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.**

CAPÍTULO 5

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES EN LA RELACIÓN LABORAL

5.1. Derechos de los patrones en la relación laboral

Los derechos del patrón se dan cuando el trabajador incumple las facultades que la Ley Federal del Trabajo le concede, y así el patrón podrá tomar medidas necesarias de corrección.

5.2. Obligaciones de los patrones en la relación laboral

Las obligaciones del patrón son los deberes que tiene hacia el trabajador impuestas por la Ley Federal del Trabajo, destinados, a asegurar la salud, la vida y la dignidad de los asalariados.

Son obligaciones del patrón hacia el trabajador en la relación laboral:³¹
(artículos 132 y 133 L.F.T.)

- Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.

- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes en la empresa.

³¹ Trueta U.A., Trueta B.J., Ley Federal del Trabajo. 7ª edición. México, Edit. Porrúa, 1996. p.p. 80-85

- **Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos necesarios para la ejecución del trabajo.**
- **Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador.**
- **Mantener suficientes asientos a disposición de los trabajadores en los centros de trabajo.**
- **Astenerse de mal trato de palabra o de obra al trabajador.**
- **Expedir cada quince días, una constancia del número de días trabajados y del salario percibido.**
- **Expedir al trabajador que lo solicite, dentro del término e tres días, una constancia relativa a sus servicios.**
- **Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares.**
- **Permitir al trabajador faltar a su trabajo, siempre que avise con oportunidad debida.**
- **Establecer y sostener escuelas, de conformidad con lo que dispongan las Leyes y la Secretaría de Educación Pública.**

- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.
- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.
- Instalar medidas de seguridad e higiene, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador.
- Difundir en los lugares de trabajo, instructivos de seguridad e higiene.
- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.
- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos de la Ley Federal del Trabajo.
- No deberá negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.
- No deberá exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.
- No ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.
- No hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.

- **No portar armas en el interior de los establecimientos.**
- **No presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.**
- **Y demás que establezca la propia empresa de acuerdo a sus necesidades.**

CAPÍTULO 6

LIQUIDACIONES Y FINIQUITOS

6.1. Conceptos

Algunos conceptos que se mencionarán a lo largo del capítulo de liquidaciones y finiquitos en la terminación de una relación laboral, son:

Prestaciones legales y contractuales

Las prestaciones legales son todos aquellos pagos que el patrón entrega al trabajador por los servicios prestados, estipulados por la Ley Federal del Trabajo; por ejemplo: aguinaldo, horas extras, vacaciones, prima vacacional, días de descanso, etc.

Las prestaciones contractuales son todos aquellos pagos que el patrón entrega al trabajador por los servicios prestados, estipulados por contrato solamente; por ejemplo: gastos de gasolina, despensas, ayuda para transportes, etc.

Cuota diaria

Es la cantidad periódica y en efectivo que recibe el trabajador por el cumplimiento de su jornada ordinaria, sin adición de ninguna otra prestación. Para las prestaciones su pago se calculará sobre la base de la cuota diaria.³²

³² Norahenid Amezcua, Ornelas. *Relaciones Laborales*. México, Edit. SICCO, 1996. p.p. 62

Salario integrado

Es la cantidad que resulta de sumar a la cuota diaria todas las prestaciones legales y contractuales, en dinero o en especie, que recibe el trabajador por sus servicios de manera regular o permanente. Para las indemnizaciones su pago se efectuará sobre la base del salario integrado.³³

(artículo 84 y 89 L.F.T.)

Indemnizaciones

Son los pagos que el patrón realiza para reparar un daño causado al trabajador estipulados en la Ley Federal del Trabajo, ya sea por ejercer un despido injustificado, por riesgos de trabajo que conlleven a una incapacidad definitiva o la muerte.

Liquidación

Es el importe que resulta de sumar el total de las indemnizaciones y de las prestaciones otorgadas por el patrón al trabajador por sus servicios laborados, devengados a la fecha del despido.

³³ Ídem, p.p. 86; 62

Finiquito

Se origina particularmente en la renuncia voluntaria del trabajador, en cualquier tiempo de la relación laboral, y se traduce en la entrega de las prestaciones otorgadas por el patrón al trabajador por los servicios prestados, devengados a la fecha en que se produce.³⁴

Riesgos de trabajo

Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.³⁵

(artículo 473 L.F.T.)

Accidente de trabajo

Es toda lesión orgánica o perturbación funcional que sufre el trabajador, inmediata o posterior del accidente, o que provoca hasta la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.³⁶

(artículo 474 L.F.T.)

³⁴ Vela P.A.A. et. al., Liquidaciones e indemnizaciones laborales, Información Dinámica de Consulta, Marzo 1995, No. 220: 3011-3012

³⁵ Trusba U.A., Trusba B.J., Ley Federal del Trabajo, edición 76ª, México, Eds. Porrúa, 1996, p p. 207

³⁶ Trusba U.A., Trusba B.J., Ley Federal del Trabajo, edición 76ª, México, Eds. Porrúa, 1996, p.p. 207-208

Enfermedad de trabajo

Es todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.³⁷

(artículo 475 L.F.T.)

Incapacidad permanente total

Es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.³⁸

(artículo 480 L.F.T.)

6.2. Finalidad de la liquidación y finiquito

La finalidad que tiene una liquidación es la de recompensar al trabajador del perjuicio que se le ocasiona al no poder seguir laborando debido a una causa ajena a su voluntad (ya sea porque el patrón no quiere reinstalar al trabajador o porque éste se vea obligado a romper la relación laboral por una causa imputable al patrón).

³⁷ Ídem, p.p. 81; 208

³⁸ Ídem, p.p. 81; 209

La finalidad del finiquito es la de ser justos, en relación al pago de éste y al tiempo que laboro . Si el trabajador deja de prestar sus servicios antes de disfrutar sus prestaciones otorgadas , es deber del patrón cumplir con sus obligaciones de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo establecida, para que posteriormente no surja conflictos de derecho entre ambas partes.

6.3. Elementos que integran un finiquito

En estos tiempos arduos que presenta México, con un alto nivel de desempleo, es difícil que el trabajador renuncie a su trabajo, dado que para hacerlo necesita tener otro totalmente seguro, pero, aún con todos los inconvenientes que le traería abandonar su empleo, es un derecho que puede ejercer.

Cuando el trabajador no desea formar parte de la empresa por más tiempo, éste debe dar aviso al patrón anticipadamente por medio de una renuncia voluntaria.

Una renuncia voluntaria es el documento que firma el trabajador cuando se separa voluntariamente de su empleo, dando por terminada la relación laboral.

El patrón puede optar por manejar la terminación laboral mediante un convenio de terminación laboral el cual se debe firmar en la misma empresa, o se puede elaborar un convenio de finiquito y se apruebe éste ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. La Ley Federal del Trabajo no obliga al patrón a presentarse ante ésta para dar por terminada la relación patrón - trabajador.

Cuando un trabajador renuncia voluntariamente, el patrón tiene la obligación de pagar la parte proporcional de:³⁹

- Aguinaldo
- Vacaciones
- Prima vacacional
- Prima de antigüedad (solamente cuando cumpla por lo menos 15 años de servicio)

Todos los elementos que integran un finiquito, su pago deberá efectuarse sobre *salario ordinario*.

6.4. Elementos que integran una liquidación

La tasa de desempleo se ha incrementado significativamente en los últimos años. El desempleo es uno de los resultados de la problemática que

³⁹ Vela P.A.A. et. al., Liquidaciones e indemnizaciones laborales, Información Dinámica de Consulta, Marzo 1995, No. 220: 3012

enfrentan las empresas ante la necesidad de sanear sus finanzas. Ante este problema, se da la contracción del personal como una de las medidas más sencillas e inmediatas en aras de reducir gastos. Esta disposición se ha traducido en una práctica común, y a pesar de ser cuestionable, es innegable que en algunos casos ha dado alivio a diversas empresas, teniendo la posibilidad de seguir adelante y evitar su cierre, por el alto costo de mano de obra.

Las causas de rescisión y terminación de la relación laboral son muy variadas, por tales condiciones, las indemnizaciones que proceden en cada una son diferentes en su monto. Por lo tanto, no es posible que un solo convenio de rescisión o terminación de una relación laboral sirva para todos los casos que se den. Los convenios se realizarán de acuerdo a las exigencias que pida cada causa de rescisión y terminación de la relación laboral.

Rescisión de relación laboral por causa justificada por parte del trabajador

Cuando se presenta una rescisión de relación laboral por causa justificada en contra del trabajador, por ejemplo pudiera ser que el trabajador haya engañado al patrón con datos falsos para que así lo contratara, o pudiera ser que el trabajador haya tenido más de tres faltas de asistencia sin causa justificada en un periodo de 30 días.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa(s) de la rescisión de la relación laboral.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la rescisión laboral, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, proporcionándole el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje, por sí solo bastará para considerar que el despido fue injustificado.⁴⁰

Sin duda, los avisos que debe practicar el patrón a la Junta de Conciliación y Arbitraje, son de notoria trascendencia, pues los trabajadores dejan de ser víctimas de inseguridad jurídica en cuanto al despido. Hecho que implica una protección social para los trabajadores.

El pago a que tiene derecho el trabajador por despido justificado son las partes proporcionales de:

- Aguinaldo
- Vacaciones
- Prima vacacional
- Prima de antigüedad.

Su pago deberá efectuarse sobre *salario ordinario*.

⁴⁰ Trueba U.A., Trueba B.J., Ley Federal del Trabajo, edición 76ª, México, Eds. Porrúa, 1996, pp. 48

Rescisión por causa injustificada por parte del patrón y rescisión por incumplimiento de las obligaciones del patrón hacia el trabajador.

Cuando el trabajador sea despedido de su trabajo por causa injustificada, como al decir que el trabajador asistía a sus labores de trabajo en estado de embriaguez, sin ser cierto, entonces el trabajador tendrá derecho de demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que se le reinstale en el trabajo que venía desempeñando antes del despido o que se le indemnice como a continuación se mencionará. Deberá hacerlo dentro de los 2 meses siguientes contados a partir del día subsecuente de la fecha de la separación o despido. De no hacerlo así, se puede tomar como aprobación del despido injustificado por parte del trabajador.

Los elementos que integran una liquidación por rescisión por causa injustificada por parte del patrón, son:

- Salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumpla el laudo.
- 3 meses de salario
- Aguinaldo
- Vacaciones
- Prima vacacional
- Prima de antigüedad

Para los salarios vencidos, 3 meses de salario su pago deberá efectuarse con el *salario integrado* del trabajador

Para aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y prima de antigüedad su pago deberá elaborarse con el *salario ordinario*.

El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, en los siguientes casos: ⁴¹

- I Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador esta en contacto directo y permanente con él, siendo imposible el desarrollo normal de la relación de trabajo.
- II Trabajadores de confianza, de servicio doméstico, eventuales y los que tengan de antigüedad menor de un año

Cuando el patrón quede eximido de reinstalar al trabajador tendrá la obligación de liquidarlo con los siguientes conceptos:

- Salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se le pague su liquidación.
- Cuando la relación de trabajo fuere por tiempo determinado
Una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados. (cuando fuere menor de un año)

⁴¹ *Ídem*, p.p. 93: 49

- Una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los años siguientes que hubiese prestado sus servicios. (cuando excediera de un año de trabajo)
- Cuando la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado
20 días por cada año de servicios prestados a la empresa

Y para ambas relaciones de trabajo:

- 3 meses de salario
- Aguinaldo
- Vacaciones
- Prima vacacional
- Prima de antigüedad

Para los salarios vencidos, 3 meses de salario, 20 días por año, su pago deberá efectuarse con el *salario integrado*.

Para aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y prima de antigüedad su pago deberá efectuarse con el *salario ordinario*.

La liquidación que se menciona también es obligatoria siempre que el patrón falte a sus obligaciones hacia el trabajador, cuando, por ejemplo, disminuir el salario al trabajador sin ninguna justificación. En este caso, el

prestador de servicios podrá separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que suceda tal acontecimiento, y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice .

Terminación de la relación de trabajo

Puede darse el caso de que la empresa quiebre o que desee cambiar de personal, o necesite liquidar al personal por falta de trabajo o recursos, o , que el patrón no compruebe las causas de terminación laboral. En cualquiera de los casos mencionados el patrón tendrá la obligación de liquidar al trabajador con la indemnización y la parte proporcional de los siguientes conceptos que se señalan:

- Salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.
- 3 meses de salario
- Aguinaldo
- Vacaciones
- Prima vacacional
- Prima de antigüedad

Para los salarios vencidos, 3 meses de salario, su pago deberá efectuarse con el *salario integrado*.

Para aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y prima de antigüedad su pago deberá efectuarse con el *salario ordinario*.

Cuando un trabajador sufre un accidente o enfermedad de trabajo, y con ello produce una incapacidad permanente total o la muerte, tendrá el derecho de que se le indemnice tomando como base el salario diario que perciba a la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de sus separación de la empresa.

Si el riesgo de trabajo produce al trabajador una incapacidad permanente total, tendrá derecho a que se le indemnice como: ⁴²

- Importe de 1095 días de salario
- Aguinaldo
- Vacaciones
- Prima vacacional
- Prima de antigüedad

Para el importe de 1095 días de salario, su pago deberá efectuarse con el *salario integrado*. (artículos 486 y 495 de la L.F.T.)

⁴² *Idem*, p.p. 93; 53

Para aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y prima de antigüedad su pago deberá efectuarse con el *salario ordinario*.

Cuando el riesgo de trabajo genere como consecuencia la muerte del trabajador, los beneficiarios tendrán derecho a indemnización consistente en:

- Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios
- Importe de 730 días de salario
- Aguinaldo
- Vacaciones
- Prima vacacional
- Prima de antigüedad

Para el importe de 2 meses de salario por gastos funerarios y 730 días de salario, su pago deberá efectuarse con el *salario integrado*. (artículos 500 y 502)

Para aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y prima de antigüedad su pago deberá efectuarse con el *salario ordinario*.

Si la muerte proviene de un riesgo no profesional, los beneficiarios tendrán derecho a que el patrón les cubra las partes proporcionales pendientes

de pago al trabajador de : aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y prima de antigüedad.⁴³

Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total no profesional, se le indemnizará:

- Un mes de salario integrado
- Aguinaldo
- Vacaciones
- Prima vacacional
- Prima de antigüedad

Para el importe de un mes de salario deberá efectuarse con el *salario integrado*. (artículos 54 L.F.T.)

Para aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y prima de antigüedad su pago deberá efectuarse con el *salario ordinario*

⁴³ *Nacionalidad Amecoxes Ornelas, Relaciones Laborales, México, Eds. SICCO, 1996, pp.208-209*

6.5. Ingreso gravable y exento en la liquidación y finiquito

Las empresas están obligadas a efectuar retenciones de Impuesto Sobre Producto de Trabajo que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual.

No se efectuará retención a las personas que únicamente perciban salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

Quienes hagan pagos por concepto de aguinaldo efectuarán la retención de impuesto, quedando exentos los ingresos hasta el equivalente del Salario Mínimo General del área geográfica del trabajador elevado a 30 días.
(artículo 77 Fracción XI L.I.S.R.)

Las primas vacacionales que otorguen los patrones a los trabajadores en forma general, será ingreso exento hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador. Tratándose de primas dominicales será ingreso exento hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se otorgue.
(artículo 77 Fracción XI L.I.S.R.)

Cuando se obtengan ingresos por conceptos de primas de antigüedad e indemnizaciones, en el momento de su separación, será ingreso exento hasta por el equivalente a 90 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente por cada año laborado.

(artículo 77 Fracción X L.I.S.R.)

Sobre la base gravable, la retención se efectuará aplicando al ingreso total por este concepto, una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo, el cociente se multiplicará por ciento y el producto se expresará en por ciento.

(artículo 80 párrafo 8°)

Las indemnizaciones por riesgos o enfermedades, que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo están exentos de retención de impuestos.⁴⁴

(artículo 77 Fracción II L.I.S.R.)

⁴⁴ Gasca Briton Gustavo, *Procuraduría Fiscal Correlacionado*, México, Eda. ECAFSA, 1996, p.p.271,289,268

CAPÍTULO 7

EJEMPLOS DE LIQUIDACIONES Y FINIQUITOS

Planteamiento de los problemas

La empresa "Hartz de México, S.A. DE C.V." efectuó las siguientes operaciones:

- 1.- La trabajadora Maria García Montes renuncia voluntariamente a su trabajo el 15 de mayo de 1996, percibía mensualmente la cantidad de \$ 3,000.00 y se retenía de I.S.P.T. \$ 150.00. Su fecha de ingreso fue el 31 de diciembre de 1979

- 2.- El 01 de febrero de 1996 fue despedido el trabajador Marcos Cruz Lara bajo el pretexto de haber tenido 5 faltas de asistencia en el mes de diciembre de 1995; hecho que jamás fue verídico. El trabajador afectado demanda a la empresa por despido injustificado, el 10 de julio de 1996 pide la reinstalación de puesto, el patrón se opone, y por lo tanto éste se encuentra obligado a indemnizarlo.

Marcos Cruz Lara recibía un salario mensual de \$ 6,000.00 y se le retenía de I.S.P.T. \$ 650.00, empezó a laborar desde el 10 de enero de 1993

- 3.- La empresa se ve en la necesidad de reducir personal en el departamento de contabilidad, el 30 de abril de 1996 se indemniza al trabajador Hugo Páez Gasca, disfrutaba de un salario mensual de \$ 8,400.00 y se le retenía de I.S.P.T. \$ 1,200.00. Su fecha de ingreso fue el 25 de abril de 1995

4.- El trabajador Mario Paz Reyes ingresó el 01 de febrero de 1996, percibía un salario mensual de \$ 1,000.00 con una retención de I.S.P.T. de \$ 5.00, el 31 de agosto de 1996 fallece por motivo del trabajo.

La empresa otorga solamente las prestaciones mínimas contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

NOTA: Todos estos datos son supuestos para fines prácticos.

CASO 1**"HARTZ DE MEXICO, S.A. DE C.V. "
FINIQUITO**

Trabajador:	Maria Garcia Montes
Fecha de ingreso	31-diciembre-1979
Fecha de egreso	15-mayo-1996
Salario mensual	\$ 3,000.00
Salario diario ordinario	\$ 100.00

Elementos que integran al finiquito del trabajador	Total	Base gravable	Base exenta
Prima de antigüedad (16 años con 136 días)	\$ 8,880.50	0.00	8,880.50
Subtotal A	\$ 8,880.50	0.00	8,880.50
Aguinaldo (Del 01-enero-1996 al 15-mayo-1996)	\$ 558.90	0.00	558.90
Vacaciones (Del 01-enero-1996 al 15-mayo-1996)	\$ 670.68	670.68	0.00
Prima vacacional	167.67	0.00	167.67
Subtotal B	\$ 1,397.25	670.68	726.57
Total = subtota A + subtotal B	\$ 10,277.75	670.68	9,607.07

CASO 1**'HARTZ DE MEXICO, S.A. DE C.V.'
FINIQUITO****Cálculo de I.S.P.T. del subtotal A
(Artículo 80 L.I.S.R.)**

I.S.P.T. retenido abril-1996	\$	200.00
% Ingresos abril-1996	\$	3,000.00
= Tasa de impuesto		<u>0.07 * 100 = 7%</u>
 Base gravable	\$	0.00
x Tasa de impuesto		7%
= Retención de I.S.P.T. (Impuesto A)	\$	<u>0.00</u>

Cálculo de I.S.P.T. del subtotal B

Proporción de subsidio acreditable 80%

Impuesto según tarifa art. 80 L.I.S.R.	\$	53.54
- Subsidio acreditable de la tabla art. 80-A L.I.S.R.	\$	21.41
= Retención de I.S.P.T. (Impuesto B)	\$	<u>32.13</u>

Impuesto A + Impuesto B = \$ 0 + \$ 32.13 = \$ 32.13

TOTAL DEL FINIQUITO	\$	10,277.75
- RETENCIÓN DE I.S.P.T.	\$	32.13
- NETO A PAGAR POR FINIQUITO	\$	<u>10,245.62</u>

CASO 1

HARTZ DE MEXICO, S.A. DE C.V.

Cálculo de los elementos que integran al finiquito de la trabajadora María García Men

Parte proporcional de aguinaldo (Art. 87 L.F.T.)

15 días que corresponden a aguinaldo anual		15
= Salario diario ordinario	\$	100.00
= Total de aguinaldo que corresponde por 365 días laborados (1 año)	\$	1,500.00

Si $\frac{\$ 1,500.00}{?}$ corresponden a 365 días laborados (1 año)
corresponden a 136 días laborados en 1996

Se aplica una regla llamada de tres, para determinar la cantidad a recibir de aguinaldo

$(\$ 1,500.00 \times 136) / 365 = \$ 558.90$

Total = \$ 558.90

Ingreso gravable y/o exento
(Art. 77-XI L.I.S.R.)

Exención 30 S.M.G.
 $\$ 22.60 \times 30 = \$ 678.00$

Base gravable \$ 0.00
Base exenta \$ 558.90

CASO 1

"HARTZ DE MEXICO, S.A. DE C.V."

Cálculo de los elementos que integran al finiquito de la trabajadora María García Mon

**Parte proporcional de vacaciones
(Art. 76 L.F.T.)**

	18 días que corresponden de vacaciones	\$	18.00
x	Salario diario ordinario	\$	100.00
=	Total de vacaciones que corresponde por 365 días laborados (1 año)	\$	<u>1,800.00</u>

Si $\frac{\$ 1,800.00}{?}$ corresponden a 365 días laborados (1 año)
corresponden a 136 días laborados en 1996

Se aplica una regla llamada de tres, para determinar la cantidad a recibir de vacaciones

$$(\$ 1,800.00 \times 136) / 365 = \$ 670.68$$

Total = \$ 670.68

Todos los ingresos por concepto de vacaciones son gravables

Base gravable \$ 670.68

Nota : el artículo 76 de la L.F.T. señala que cuando el trabajador tenga 16 años de antigüedad se le otorgará 18 días de vacaciones

CASO 1**"HARTZ DE MEXICO, S.A. DE C.V."**

Cálculo de los elementos que integran al finiquito de la trabajadora María García Mon

**Prima vacacional
(Art 80 L.F.T.)**

Importe de vacaciones	\$	670.68
x 25% de prima		.25
= Total de prima vacacional	\$	<u>167.67</u>

Total \$ 167.67**Ingreso gravable y/o exento
(Art. 77-XI L.I.S.R.)****Exención 15 S.M.G.
\$ 22.60 x 15 = \$ 339.00**

Base gravable	\$	0.00
Base exenta	\$	167.67

**Prima de antigüedad
(Art. 162,486 L.F.T.)**

12 días de prima de antigüedad		12.00
x Salario diario ordinario	\$	45.20
(Tope máximo 2 S.M.G. = \$ 22.60 x 2 = \$ 45.20)		
= Total de prima de antigüedad por un año	\$	<u>542.40</u>
Prima de antigüedad por año	\$	542.40
x 16 años de antigüedad		16.00
= Total de prima de antigüedad por 16 años de antigüedad	\$	<u>8,678.40</u>

CASO 1

"HARTZ DE MEXICO, S.A. DE C.V."

Cálculo de los elementos que integran al finiquito de la trabajadora María García Mon:

Si \$ 542.40 corresponden a 365 días laborados (1 año)
? corresponden a 136 días de antigüedad en 1996

Se aplica una regla llamada de tres, para determinar la cantidad a recibir de prima de antigüedad

$(\$ 542.40 \times 136) / 365 = \$ 202.10$

Total : \$ 8,678.40 + \$ 202.10 = \$ 8,880.50

Ingreso gravable y/o exento
(Art. 77-X L.I.S.R.)

Exención 90 S.M.G. por año de servicio
\$ 22.60 * 90 = \$ 2,034.00 * 16 años
= \$ 32,544.00

Base gravable \$ 0.00
Base exenta \$ 8,880.50

CASO 2**"HARTZ DE MEXICO, S.A. DE C.V. "**
LIQUIDACIÓN

Trabajador:	Marcos Cruz Lara
Fecha de ingreso	10-enero-1993
Fecha de despido	01-febrero-1996
Fecha de indemnización	10-julio-1996
Salario mensual	\$ 6000.00
Salario diario ordinario	\$ 200.00
Salario diario integrado	\$ 209.04

Elementos que integran la liquidación del trabajador	Total	Base gravable	Base exenta
Salarios vencidos (Del 01-febrero-1996 al 10-julio-1996)	\$ 33,655.44	27,553.44	6,102.00
3 meses de salario	\$ 18,813.60	18,813.60	0.00
20 días de salario por año laborado (3 años con 21 días)	\$ 12,782.94	12,782.94	0.00
Prima de antigüedad (3 años con 21 días laborados)	\$ 1,658.41	1,658.41	0.00
Subtotal A	\$ 66,910.39	60,808.39	6,102.00
Aguinaldo (Del 01-enero-1996 al 31-enero-1996)	\$ 254.79	0.00	254.79
Vacaciones (Del 01-enero-1996 al 31-enero-1996)	\$ 169.86	169.86	0.00
Prima vacacional	\$ 42.47	0.00	42.47
Subtotal B	\$ 467.12	169.86	297.26
Total= subtotal A + subtotal B	\$ 67,377.51	60,978.25	6,399.26

CASO 2**"HARTZ DE MEXICO, S.A. DE C.V. "
LIQUIDACION****Cálculo del I.S.P.T. del subtotal A**

I.S.P.T. retenido enero-1996	\$	650.00
% Ingresos enero-1996	\$	6,000.00
= Tasa de impuesto		<u>0.11 * 100 = 10.83 %</u>

Base gravable (subtotal A)	\$	60,808.39
x Tasa de impuesto		10.83%
= Retención de I.S.P.T. (Impuesto A)	\$	<u>6,585.55</u>

Cálculo de I.S.P.T. del subtotal B

Proporción de subsidio acreditable 80%

Impuesto según tarifa art. 80 L.I.S.F	\$	5.10
- Subsidio acreditable de la tabla art. 80-A L.I.S.F.	\$	2.04
= Resención de I.S.P.T. (Impuesto B)	\$	<u>3.06</u>

Impuesto A + Impuesto B = \$ 6,585.55 + \$ 3.06 = \$ 6,588.61

TOTAL DE LIQUIDACIÓN	\$	67,377.51
- RETENCIÓN DE I.S.P.T.	\$	6,588.61
= NETO A PAGAR POR LIQUIDACIÓN	\$	<u>60,788.90</u>

CASO 2**"HARTZ DE MEXICO, S.A. DE C.V. "****Cálculo de los elementos que integran la liquidación del trabajador Marcos Cruz Lara****Salarios vencidos
(Art. 48, 50 L.F.T.)**

	Salario diario integrado	\$	209.04
x	161 días		<u>161.00</u>
=	Total	\$	<u>33,635.44</u>

**3 meses de salario
(Art. 48,50 L.F.T.)**

	Salario diario integrado	\$	209.04
x	3 meses = 90 días		<u>90.00</u>
=	Total	\$	<u>18,813.60</u>

**20 días por año laborado
(Art. 50 L.F.T.)**

	Salario diario integrado	\$	209.04
x	20 días por año laborado		<u>20.00</u>
=	Total por año laborado	\$	<u>4,180.80</u>
	Total por año laborado	\$	4,180.80
x	Años laborados		<u>3.00</u>
=	Total por 3 años laborados	\$	<u>12,542.40</u>

CASO 2

"HARTZ DE MEXICO, S.A. DE C.V. "

Cálculo de los elementos que integran la liquidación del trabajador Marcos Cruz Lara

Parte proporcional de 20 días por año laborado

Si $\frac{\$ 4,180.80}{7}$ corresponden a 365 días laborados (1 año)
corresponden a 21 días laborados en 1996

Se aplica una regla llamada de tres, para determinar la cantidad a recibir de 20 días por año

$(\$ 4,180.80 \times 21) / 365 = \$ 240.54$

Total= \$ 12,542.40 + \$ 240.54 = \$ 12,782.94

Prima de antigüedad
(Art. 162,486 L.F.T.)

12 días de prima de antigüedad		12
x Salario diario ordinario	\$	45.20
(Tope máximo 2 S.M.G. = \$ 22.60 x 2 = \$ 45.20)		<hr/>
= Total de prima de antigüedad por un año	\$	542.4
Prima de antigüedad por año	\$	542.4
x 3 años de antigüedad		<hr/>
= Total de prima de antigüedad por 3 años de antigüedad	\$	1,627.20

Si $\frac{\$ 542.40}{7}$ corresponden a 365 días laborados (1 año)
corresponden a 21 días de antigüedad en 1996

Se aplica una regla llamada de tres, para determinar la cantidad a recibir de prima de antigüedad

$(\$ 542.40 \times 21) / 365 = \$ 31.21$

Total = \$ 1,627.20 + \$ 31.21 = \$ 1,658.41

CASO 2

"HARTZ DE MEXICO, S.A. DE C.V. "

Cálculo de los elementos que integran la liquidación del trabajador Marcos Cruz Lara

*Ingreso gravable y/o exento de indemnizaciones y prima de antigüedad
(Art. 77-X L.I.S.R.)*

Exención 90 S.M.G. por año de servicio

\$ 22.60 * 90 = \$ 2,034.00 * 3 años laborados = \$ 6,102.00

	Total \$	B. exenta \$	B. gravable \$
Salarios caídos	33,655.44	6,102.00	27,553.44
3 meses de salario	18,813.60	0.00	18,813.60
20 días por año laborado	12,782.94	0.00	12,782.94
Prima de antigüedad	1,658.41	0.00	1,658.41

Base gravable \$ 60808.39

Base exenta \$ 6,102.00

CASO 2**"HARTZ DE MEXICO, S.A. DE C.V. "****Cálculo de los elementos que integran la liquidación del trabajador Marcos Cruz Lara****Parte proporcional de aguinaldo
(Art. 87 L.F.T.)**

	15 días que corresponden a aguinaldo anual	15
x	Salario diario ordinario	\$ 200.00
=	Total de aguinaldo que corresponde por 365 días laborados (1 año)	\$ 3,000.00

Si $\frac{\$ 3,000.00 \text{ corresponden a } 365 \text{ días laborados (1 año)}}{7}$
corresponden a 31 días laborados en 1996

Se aplica una regla llamada de tres, para determinar la cantidad a recibir de aguinaldo

$(\$ 3,000.00 \times 31) / 365 = \$ 254.79$

Total = \$ 254.79

*Ingreso gravable y/o exento
(Art. 77-XI L.I.S.R.)*

**Exención 30 S.M.G.
\$ 22.60 * 30 = \$ 678.00**

**Base gravable \$ 0.00
Base exenta \$ 254.79**

CASO 2

"HARTZ DE MEXICO, S.A. DE C.V."

Cálculo de los elementos que integran la liquidación del trabajador Marcos Cruz Lara

**Parte proporcional de vacaciones
(Art. 76 L.F.T.)**

10 días que corresponden de vacaciones	\$	200.00
x Salario diario ordinario	\$	2,000.00
= Total de vacaciones que corresponde por 365 días laborados (1 año)	\$	2,000.00

Si $\$ 2,000.00$ corresponden a 365 días laborados (1 año)
7 corresponden a 31 días laborados en 1996

Se aplica una regla llamada de tres, para determinar la cantidad a recibir de vacaciones

$(\$ 2,000.00 \times 31) / 365 = \$ 169.86$

Total = \$ 169.86

Todos los ingresos por concepto de vacaciones son gravables

Base gravable \$169.86

Nota : el artículo 76 de la L.F.T. señala que cuando el trabajador tenga 3 años de antigüedad se le otorgará 10 días de vacaciones

CASO 2

"HARTZ DE MEXICO, S.A. DE C.V. "

Cálculo de los elementos que integran la liquidación del trabajador Marcos Cruz Lara

**Prima vacacional
(Art 80 L.F.T.)**

	Importe de vacaciones	\$ 169.86
x	25% de prima	.25
=	Total de prima vacacional	\$ 42.47

Total \$ 167.67

**Ingreso gravable y/o exento
(Art. 77-XI L.I.S.R.)**

**Exención 15 S.M.G.
\$ 22.60 x 15 = \$ 339.00**

**Base gravable \$ 0.00
Base exenta \$42.47**

CASO 3

"HARTZ DE MEXICO, S.A. DE C.V. "
LIQUIDACION

Trabajador:	Hugo Páez Gasca
Fecha de ingreso	25-abril-1995
Fecha de indemnización	30-abril-1996
Salario mensual	\$ 8,400.00
Salario diario ordinario	\$ 280.00
Salario diario integrado	\$ 292.66

Elementos que integran la liquidación del trabajador	Total	Base gravable	Base cuenta
3 meses de salario	\$ 26,339.40	24,305.40	2,034.00
Prima de antigüedad (1 año con 4 días)	\$ 548.34	548.34	0
Subtotal A	\$ 26,887.74	24,853.74	2,034.00
Agonización (Del 01-enero-1996 al 29-abril-1996)	\$ 1,380.82	702.82	678.00
Vacaciones (1 año con 4 días)	\$ 1,698.41	1,698.41	0.00
Prima vacacional	\$ 424.60	85.60	339.00
Subtotal B	\$ 3,503.83	2,486.83	1,017.00
Total = subtotal A + subtotal B	\$ 30,391.57	27,340.57	3,051.00

CASO 3**"HARTZ DE MEXICO, S.A. DE C.V. "
LIQUIDACION****Cálculo del I.S.P.T. del subtotal A**

I.S.P.T. retenido marzo-1996	\$ 1,200.00
% Ingresos marzo-1996	\$ 8,400.00
= Tasa de impuesto	$0.142857 \times 100 = 14.28\%$

Base gravable (subtotal A)	\$ 24,853.74
x Tasa de impuesto	0.1428
= Retención de I.S.P.T. (Impuesto A)	\$ <u>3,549.11</u>

Cálculo de I.S.P.T. del subtotal B

Proporción de subsidio acreditable 80%

Impuesto según tarifa art. 80 L.I.S.R.	\$ 294.37
- Subsidio acreditable de la tabla art. 80-A L.I.S.R.	\$ <u>117.78</u>
= Retención de I.S.P.T. (Impuesto B)	\$ 176.59

Impuesto A + Impuesto B = \$3,549.11 + \$ 176.59 = \$ 3,725.70

TOTAL DE LIQUIDACIÓN	\$ 30,391.57
- RETENCIÓN DE I.S.P.T.	\$ <u>3,725.70</u>
- NETO A PAGAR POR LIQUIDACIÓN	\$ <u>26,665.87</u>

CASO 3**"HARTZ DE MEXICO, S.A. DE C.V. "****Cálculo de los elementos que integran la liquidación del trabajador Hugo Páez Goaca**

3 meses de salario
(Art. 436 L.F.T.)

	Salario diario integrado	\$	292.66
x	3 meses = 90 días		<u>90</u>
=	Total	\$	<u>26,339.40</u>

Prima de antigüedad
(Art. 162,436 y 486 L.F.T.)

	12 días de prima de antigüedad		12.00
x	Salario diario ordinario	\$	45.20
	(Tope máximo 2 S.M.G. = \$ 22.60 x 2 = \$ 45.20)		<u> </u>
=	Total de prima de antigüedad por un año	\$	<u>542.40</u>

Si $\frac{\$ 542.40}{7}$ corresponden a 365 días laborados (1 año)
 corresponden a 4 días de antigüedad en 1996

- Se aplica una regla llamada de tres, para determinar la cantidad a recibir de prima de antigüedad

$(\$ 542.40 \times 4) / 365 = \$ 5.94$

Total = \$ 542.40 + \$ 5.94 = \$ 548.34

CASO 3**"HARTZ DE MEXICO, S.A. DE C.V. "****Cálculo de los elementos que integran la liquidación del trabajador Hugo Páez Gasca***Ingreso gravable y/o exento de indemnización y prima de antigüedad
(Art. 77-X L.I.S.R.)*

Exención 90 S.M.G. por año de servicio

\$ 22.60 * 90 = \$ 2,034.00 x 1 año laborado= \$ 2,034.00

	Total \$	B. exenta \$	B. gravable \$
3 meses de salario	26,339.40	2,034.00	24,305.40
prima de antigüedad	548.34	0	548.34

**Parte proporcional de aguinaldo
(Art. 87 L.F.T.)**

15 días que corresponden a aguinaldo anual		15
x Salario diario ordinario	\$	<u>280.00</u>
= Total de aguinaldo que corresponde por	\$	<u>4,200.00</u>
365 días laborados (1 año)		

Si $\frac{\$ 4,200.00}{?}$ corresponden a 365 días laborados (1 año)
corresponden a 120 días laborados en 1996

Se aplica una regla llamada de tres, para determinar la cantidad a recibir de aguinaldo

(\$ 4,200 x 120) / 365 = \$ 1380.82

Total = \$ 1,380.82

CASO 3**"HARTZ DE MEXICO, S.A. DE C.V. "****Cálculo de los elementos que integran la liquidación del trabajador Hugo Páez Gasca***Ingreso gravable y/o exento*
(Art. 77-XI L.I.S.R.)Exención 30 S.M.G.
 $\$ 22.60 * 30 = \$ 678.00$ Base gravable ($\$ 1,380.00 - \$ 678.00$) = $\$ 702.82$
Base exenta $\$ 678.00$ **Parte proporcional de vacaciones**
(Art. 76 L.F.T.)

	6 días que corresponden de vacaciones		6.00
x	Salario diario ordinario	\$	280.00
=	Total de vacaciones que corresponde por 365 días laborados (1 año)	\$	1,680.00

Si $\frac{\$ 1,680.00}{?}$ corresponden a 365 días laborados (1 año)
corresponden a 4 días laborados en 1996

Se aplica una regla llamada de tres, para determinar la cantidad a recibir de vacaciones

 $(\$ 1,680.00 \times 4) / 365 = \$ 18.41$ **Total = $\$ 1,680.00 + \$ 18.41 = \$ 1,698.41$** *Todos los ingresos por concepto de vacaciones son gravables*Base gravable $\$ 1,698.41$

CASO 3**"HARTZ DE MEXICO, S.A. DE C.V. "****Cálculo de los elementos que integran la liquidación del trabajador Hugo Páez Gasca****Prima vacacional
(Art 80 L.F.T.)**

	Importe de vacaciones	\$	1,698.41
x	25% de prima		.25
=	Total de prima vacacional	\$	<u>424.60</u>

Total \$ 1424.60**Ingreso gravable y/o exento
(Art. 77-XI L.I.S.R.)****Exención 15 S.M.G.
\$ 22.60 x 15 = \$ 339.00****Base gravable (\$ 424.60 - \$ 339.00) = \$ 85.60****Base exenta \$ 339.00**

CASO 4**"HARTZ DE MEXICO, S.A. DE C.V. "
LIQUIDACION**

Fecha de ingreso	01-febrero-1996
Fecha de indemnización	31-agosto-1996
Salario mensual	\$ 1,000.00
Salario diario ordinario	\$ 33.33
Salario diario integrado	\$ 34.83

Elementos que integran la liquidación del trabajador	Total	Base gravable	Base exenta
3 meses por gastos funerarios	2,089.80	0.00	2,089.80
730 días de salario	25,425.90	0.00	25,425.90
Prima de antigüedad (Del 01-enero-1996 al 31-agosto-1996)	230.11	0.00	230.11
Subtotal A	27,745.81	0.00	27,745.81
Agonías	287.67	0.00	287.67
(Del 01-enero-1996 al 31-agosto-1996)			
Vacaciones	115.07	115.07	0.00
(Del 01-enero-1996 al 31-agosto-1996)			
Prima vacacional	28.77	0.00	28.77
Subtotal B	431.51	115.07	316.44
Total= subtotal A + subtotal B	28,177.32	115.07	28,062.25

CASO4**"HARTZ DE MEXICO, S.A. DE C.V. "
LIQUIDACION****Cálculo del I.S.P.T. del subtotal A**

I.S.P.T. retenido julio-1996	\$	5.00
% Ingresos julio-1996		<u>1,000.00</u>
= Tasa de impuesto	\$	$0.005 \times 100 = .5\%$

Base gravable (subtotal A)	\$	0.00
x Tasa de impuesto		<u>.05%</u>
= Retención de I.S.P.T. (Impuesto A)	\$	<u>0.00</u>

Cálculo de I.S.P.T. del subtotal B

Proporción de subsidio acreditable 80%

Impuesto según tarifa art. 80 L.I.S.]	\$	3.45
- Subsidio acreditable	\$	1.38
de la tabla art. 80-A L.I.S.R.		<u> </u>
= Retención de I.S.P.T. (Impuesto B)	\$	<u>2.07</u>

Impuesto A + Impuesto B = \$0.00 + \$ 2.07 = \$ 2.07

TOTAL DE LIQUIDACIÓN	\$	28,177.32
- RETENCIÓN DE I.S.P.T.	\$	2.07
= NETO A PAGAR POR LIQUIDACIÓN	\$	<u>28,175.25</u>

CASO 4

"HARTZ DE MEXICO, S.A. DE C.V. "

Cálculo de los elementos que integran la liquidación del trabajador

2 meses por gastos funerarios
(Art. 500 L.F.T.)

	Salario diario integrado	\$	34.83
x	2 meses = 60 días		60.00
=	Total	\$	<u>2,009.00</u>

730 salarios
(Art. 502 L.F.T.)

	Salario diario integrado	\$	34.83
x	730 días		730.00
=	Total	\$	<u>25,425.90</u>

Ingreso gravable y/o exento
(Art. 77-II L.I.S.R.)

Todos los ingresos por muerte profesional estan exentos de impuestos

B. exenta \$ 27,515.70

CASO 4

"HARTZ DE MEXICO, S.A. DE C.V. "

Cálculo de los elementos que integran la liquidación del trabajador

Prima de antigüedad

(Art. 162 L.F.T.)

	12 días de prima de antigüedad		12
x	Salario diario ordinario	\$	33.33
	(Tope máximo 2 S.M.G. = \$ 22.60 x 2 = \$ 45.20)		-----
=	Total de prima de antigüedad por un año	\$	399.96

Si $\frac{\$399.96}{7}$ corresponden a 365 días laborados (1 año)
corresponden a 210 días de antigüedad en 1996

Se aplica una regla llamada de tres, para determinar la cantidad a recibir de prima de antigüedad

$(\$ 399.96 \times 210) / 365 = \$ 230.11$

Total = \$ 230.11

Ingreso gravable y/o exento de prima de antigüedad
(Art. 77-X L.I.S.R.)

Exención 90 S.M.G. por año de servicio
 $\$ 22.60 * 90 = \$ 2,034.00$

B. exenta \$ 230.11

CASO 4**"HARTZ DE MEXICO, S.A. DE C.V."****Cálculo de los elementos que integran la liquidación del trabajador****Parte proporcional de aguinaldo
(Art. 87 L.F.T.)**

	15 días que corresponden a aguinaldo anual		15
x	Salario diario ordinario	\$	33.33
=	Total de aguinaldo que corresponde por 365 días laborados (1 año)	\$	<u>499.95</u>

Si \$ 499.95 corresponden a 365 días laborados (1 año)
7 corresponden a 210 días laborados en 1996

Se aplica una regla llamada de tres, para determinar la cantidad a recibir de aguinaldo

$(\$499.95 \times 210) / 365 = \$ 287.67$

Total = \$ 287.67

Ingreso gravable y/o exento
(Art. 77-XI L.I.S.R.)

Exención 30 S.M.G.
 $\$ 22.60 \times 30 = \$ 678.00$

Base gravable \$ 0.00
Base exenta \$ 287.67

CASO 4**"HARTZ DE MEXICO, S.A. DE C.V. "****Cálculo de los elementos que integran la liquidación del trabajador****Parte proporcional de vacaciones
(Art. 76 L.F.T.)**

	6 días que corresponden de vacaciones		6
x	Salario diario ordinario	\$	33.33
=	Total de vacaciones que corresponde por 365 días laborados (1 año)	\$	199.98

Si $\frac{\$199.98}{?}$ corresponden a 365 días laborados (1 año)
 corresponden a 210 días laborados en 1996

Se aplica una regla llamada de tres, para determinar la cantidad a recibir de vacaciones

$$(\$199.98 \times 210) / 365 = \$ 115.07$$

Total = \$ 115.07*Todos los ingresos por concepto de vacaciones son gravables***Base gravable \$115.07****Prima vacacional
(Art 80 L.F.T.)**

	Importe de vacaciones	\$	115
x	25% de prima		25
=	Total de prima vacacional	\$	28.77

Total \$ 28.77

CASO 4

"HARTZ DE MEXICO, S.A. DE C.V. "

Cálculo de los elementos que integran la liquidación del trabajador

Ingreso gravable y o exento
(Art. 77-XI L.I.S.R.)

Exención 15 S.M.G.
\$ 22.60 x 15 = \$ 339.00

Base gravable \$ 0.00
Base exenta \$28.77

CONCLUSIONES

La relación individual de trabajo nace cuando las personas comienzan a prestar sus servicios a un patrón a cambio del pago de un salario.

Cuando una relación individual de trabajo finaliza, el patrón debe finiquitar y/o liquidar al trabajador.

Las causas que originan una liquidación comprenden la rescisión justificada a favor del patrón, el mutuo consentimiento de ambas partes por convenio, las circunstancias ajenas a la voluntad de la empresa, la incapacidad permanente total o la muerte del trabajador.

En ocasiones existen circunstancias no previstas que impiden al trabajador seguir laborando por algún tiempo, pero es obligación del patrón conservar la relación de trabajo, sin responsabilidad de ambas partes, por ejemplo: "la enfermedad contagiosa del trabajador". Sin embargo, hay ocasiones en que el patrón está obligado a concluir dicha relación, mediante finiquitos y/o liquidaciones.

Cuando el trabajador incumple sus obligaciones hacia el patrón, éste está en su derecho de despedirlo, pagando la parte proporcional de las prestaciones que venía otorgando y le debe informar por escrito la fecha y causa de la rescisión laboral y en caso de que el trabajador se negara a aceptarlo, el patrón deberá hacerlo del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores que forman parte de un sindicato, al tener algún problema con el patrón de despidos, recurrirán a éste para que de una solución.

Algunos trabajadores no sindicalizados desconocen sus derechos en cuanto a liquidaciones y finiquitos, así, algunos patronos toman la decisión de despedirlos sin razón alguna, con el propósito de no cumplir con sus obligaciones o no liquidarlos conforme a Derecho.

Cuando este tipo de trabajadores son despedidos injustificadamente de su trabajo, pueden demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la reinstalación al puesto que venían desempeñando o que se les pague 3 meses de salario, más 20 días de salario (por cada año laborado), así como los salarios vencidos independientemente de las prestaciones que tienen derecho.

Cuando hay circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador y patrón que hacen imposible la relación de trabajo o el mutuo consentimiento de ambas partes por convenio. El patrón está obligado a indemnizarlo con 3 meses de salario y la parte proporcional de las prestaciones que venía disfrutando.

La renuncia del trabajador a su empleo debe ser libre y constar por escrito firmado por el renunciante o con su huella digital, y se traduce en la entrega de las prestaciones devengadas a la fecha en que se produce, conocido como finiquito.

Cuando existe un contrato de trabajo de por medio, es necesario que para la renuncia al trabajo no haya incumplimiento de las obligaciones del

asalariado. De esta manera, el trabajador estará en su derecho de percibir la parte proporcional de las prestaciones otorgadas por el patrón.

Cuando el trabajador esta bajo un contrato de trabajo por obra o tiempo determinado, es indispensable la voluntad del patrón aceptando la renuncia, ya que el trabajador deja de cumplir con sus obligaciones. Si el patrón está de acuerdo, libera por sí mismo al trabajador de las responsabilidades en que pueda incurrir si de inmediato deja el trabajo.

Los trabajadores que conocen sus derechos y no los liquidan o finiquitan reclaman o entablan con seguridad una demanda en contra del patrón con el cual laboran y así hacer valer sus garantías.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, constitucionalmente son las únicas autoridades que pueden resolver las controversias obrero-patronales.

BIBLIOGRAFÍA

- 1. Amezcua Órnelas, Norahenid. Relaciones Laborales. México, Edit. SICCO, 1996. 315 p.**
- 2. Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. México, Edit. HARLA, 1985. 627 p.**
- 3. Colmenares I., Delgado A., Gallo M.A., González F. De Cuauhtémoc a Juárez y de Cortés a Maximiliano. México, Edit. Quinto Sol, 1986. 584 p.**
- 4. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 108ª edición. México, Edit. Porrúa, 1995. 140 p.**
- 5. Dávalos José. Derecho del Trabajo I, 3ª edición. México, Edit. Porrúa, 1990. 590 p.**
- 6. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, 7a edición. México, Edit. Porrúa, 1993. 750 p.**
- 7. De la Torre, Francisco. Introducción a la Legislación Laboral. 2a. edición. México, Edit. McGraw-Hill, 1993. 225 p.**
- 8. García H., Torres S.E., et. al. Salario Diario Integrado al I.M.S.S. Contabilidad Fiscal. 1994; 21: 2-11 p.p.**

9. Gasca Bretón, Gustavo. Prontuario Fiscal Correlacionado 1996. México, Edit. ECAFSA, 1996. 1129 p.

10. Solana Rivero, Manuel. Manual de Contratos y Documentos Laborales. 2a reimpresión. México, Edit. ECASA, 1993. 126 p.

11. Trueba U.A., Trueba B.J. Ley Federal del Trabajo. 76ª edición. México, Edit. Porrúa, 1996. 915 p.

12. Vela P.A.A. et. al. Tópicos relevantes del aguinaldo. Información Dinámica de Consulta. Noviembre 1994. No. 213: 2898-2899

13. Vela P.A.A. et. al. Un repaso a las obligaciones laborales. Información Dinámica de Consulta. Febrero 1995. No. 218: 2972

APÉNDICE

Formato de Renuncia voluntaria

EN LA CIUDAD DE _____ A _____ DE _____ DE 199 _____

(Nombre del patrón)

Por medio de la presente le comunico que por convenir así a mis intereses particulares, con esta fecha he resuelto dar por terminada voluntariamente la relación laboral y/o contrato individual de trabajo que me unía con usted(es) en términos de la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo.

Le manifiesto asimismo expresamente que durante el tiempo que presté mis servicios, nunca sufrí riesgo de trabajo alguno, de igual modo a la fecha no se me adeuda prestación alguna de ningún tipo, y por último y en virtud de esta renuncia voluntaria no me reservo acción o derecho que ejercitar de ninguna naturaleza en el futuro, ni en contra suya ni de su negocio, ni de su representante legal, ni de ninguna otra persona que hubiere sido mi patrón.

Ratificada que fue la presente en todas sus partes la firmo cruzando el texto y su calce para constancia.

ATENTAMENTE

(Nombre y firma del trabajador o huella del trabajador)

TESTIGOS

(Nombre y firma)

(Nombre y firma)

Formato de Recibo de Finiquito

CON FECHA _____ en la que doy por terminado mi Contrato de Trabajo, renunciando a mi empleo voluntariamente en términos de la fracción I del artículo 53 de La Ley Federal del Trabajo, recibo a mi entera satisfacción la cantidad de \$ _____ () en efectivo () cheque () No. _____ Cuenta _____ Banco _____

Por concepto de: FINIQUITO: Pago final de todas y cada una de mis prestaciones legales y contractuales a que tengo derecho.

PRESTACIONES	IMPORTE	PERIODO
Salarios vencidos	\$ _____	_____
Aguinaldo	\$ _____	_____
Vacaciones	\$ _____	_____
Prima vacacional	\$ _____	_____
Prima de antigüedad	\$ _____	_____
Otros (especifique)	\$ _____	_____
Subtotal 1	\$ _____	

RETENCIONES

I.S.P.T.	\$ _____
Préstamos por parte de la empresa hechas al trabajador	\$ _____
Subtotal 2	\$ _____
Cantidad total	\$ _____

Manifiesto para los efectos legales a que haya lugar que mi salario, puesto y antigüedad que sirven de base para cualificar el presente son:

Salario	\$ _____
Puesto	\$ _____
Antigüedad	\$ _____

Por tal motivo extendiendo el más amplio y valadero RECIBO FINIQUITO que en derecho proceda, haciendo constar que no se me adeuda prestación alguna de ninguna naturaleza, firmando el presente para constancia.

EN LA CIUDAD DE _____ A _____ DE _____ DE 199 _____

ATENTAMENTE

(Nombre y firma o huella del trabajador)

TESTIGOS

(Nombre y firma)

(Nombre y firma)